

Marcela de Lacerda Trópia

**MATERNIDADE & CARREIRA: Experiências de
Especialistas em Políticas Públicas e Gestão
Governamental (EPPGG) do governo do Estado de
Minas Gerais**

BELO HORIZONTE

2016

Marcela de Lacerda Trópia

**MATERNIDADE & CARREIRA: Experiências de
Especialistas em Políticas Públicas e Gestão
Governamental (EPPGG) do governo do Estado de
Minas Gerais**

Monografia apresentada no Curso de Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro como um dos pré-requisitos para a nomeação como Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Área de Concentração: Estudos de Gênero

Orientadora: Profa. Dra. Marina Amorim

BELO HORIZONTE

2016

Autor (por extenso):

Título e subtítulo: MATERNIDADE & CARREIRA: Experiências de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) do governo do Estado de Minas Gerais

Natureza: Monografia

Objetivo: Graduação no Curso de Administração Pública (CSAP)

Nome da instituição: Escola de Governo Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro

Área de concentração: Estudos de Gênero

Aprovada na Banca Examinadora

Bruno Lazzarotti Diniz Costa, Prof. Dr. da Fundação João Pinheiro

Leticia Godinho de Souza, Prof^a. Dr^a. da Fundação João Pinheiro

BELO HORIZONTE

2016

Resumo

Nas últimas décadas, as mulheres passaram a ocupar diferentes espaços no mercado de trabalho público e privado, porém, as atividades domésticas, de cuidado com a casa e com os filhos, continuaram sendo consideradas como uma responsabilidade exclusivamente feminina. Dessa forma, as mães foram obrigadas a buscar diferentes estratégias para conciliar as jornadas do trabalho com a gestão do lar. O adiamento da maternidade, a terceirização das tarefas domésticas para outras mulheres e a utilização de uma rede de apoio sustentada por familiares são alguns exemplos dos caminhos escolhidos pelas mães para driblar o fenômeno “teto de vidro”. Em alguns casos, a conciliação entre vida profissional e pessoal é possível, mas depende de outras variáveis como a classe social e o ambiente de trabalho. Esses dois fatores foram observados como fundamentais para que três mães da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental conseguissem conciliar a rotina do trabalho com a gestão doméstica, mas ainda não é possível dizer que essa carreira possui plena igualdade de gênero.

Palavras-chave: Maternidade; Gênero; Divisão sexual do trabalho; Setor Público.

Abstract

MATERNITY & CAREER: EPPGG' experiences of the Government of the State of Minas Gerais

In the last decades, women have occupied different spaces in the public and private labor market, but domestic activities, care of the home and children, continued to be considered as an exclusively female responsibility. Thus, mothers were forced to seek different strategies to reconcile working hours with household management. Delaying motherhood, outsourcing domestic chores to other women, and using a supportive network supported by family members are examples of the ways mothers choose to circumvent the phenomenon of "glass ceiling". In some cases, reconciliation between work and personal life is possible, but depends on other variables such as social class and work environment. These two factors were seen as fundamental for three career mothers of Public Policy and Government Management Specialists to be able to reconcile the work routine with domestic management, but it is not possible to say yet that this career has full gender equality.

Key words: Maternity; Gender; Labor's sexual division; Public sector.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO

Iniciei minha participação política ainda no ensino médio, como integrante do Grêmio Estudantil do Colégio Magnum. Um ano mais tarde, o interesse em ser atuante nas organizações políticas se tornou mais forte e dei início ao que seria minha realidade até hoje: uma vida dedicada à política em prol da juventude e das mulheres. Essa paixão e vocação desenvolveram-se, primeiro, na militância partidária e no envolvimento com atividades extracurriculares que pressupunham o diálogo e a mediação de problemas, como o Parlamento Jovem de Belo Horizonte e de Minas Gerais e Modelos Simulados da Organização das Nações Unidas (ONU).

Essas experiências foram decisivas para definir o meu ingresso no ensino superior, no Curso de Administração Pública (CSAP) da Escola de Governo Paulo Neves de Carvalho (EG) da Fundação João Pinheiro (FJP). Uma vez na graduação, tive a oportunidade de estagiar na Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas de Minas Gerais (SETOP/MG) e na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG/MG), onde conheci alguns dos vários desafios a serem superados no setor público. Além disso, ainda na graduação, conheci duas redes que fizeram e fazem parte da minha formação como jovem preocupada com os rumos da política do país: a Fundação Estudar e a Rede de Ação Política pela Sustentabilidade (RAPS).

Nesses espaços, pude acumular uma bagagem política que me trouxe coragem para enfrentar as eleições municipais de 2016. Aos 22 anos, decidi colocar meu nome à disposição para representar os jovens e as mulheres da cidade de Belo Horizonte, na Câmara Municipal que, na última legislatura (2013-2016), contava com apenas uma mulher e ninguém com menos de 36 anos. Obtive 3146 votos, frutos de uma campanha de 45 dias, construída com a participação de voluntários e com muita mobilização em torno de três pautas principais: o protagonismo da juventude e das mulheres, a inovação no setor público e a promoção da cidadania nas esferas microlocais (bairros).

Atualmente, Belo Horizonte carece de diagnósticos e políticas públicas sobre os jovens e mulheres, contexto que não poderia continuar a acontecer na cidade. Por isso, nossas propostas buscavam trazer mais mulheres para a Câmara Municipal, a partir da criação de espaços de discussão das bandeiras que mais lhe interessassem, da

composição igualitária do gabinete e também através da criação do diagnóstico da mulher em Belo Horizonte. Para as crianças e jovens da cidade, havia o compromisso público do mandato com a fiscalização das escolas municipais, a criação das feiras de ciências e inovação, assim como a defesa por mais políticas de geração de emprego para a juventude.

Em relação à inovação, é muito importante tornar a Câmara Municipal e a Prefeitura de Belo Horizonte órgãos mais transparentes e interativos para o cidadão. Algumas das ideias eram resolver problemas do setor público usando tecnologia, a ocupação de alguns imóveis públicos inservíveis para programas de incentivo à inovação, assim como a criação de um centro de serviços compartilhados da câmara, que reduziria os gastos da instituição, tornando-a mais eficiente.

Por fim, a bandeira da cidadania se manifestava na campanha a partir do cuidado local com a cidade. Pensar Belo Horizonte de forma descentralizada, de acordo com as demandas de cada bairro e região era o principal objetivo desse eixo. Os recursos e políticas públicas poderiam ser mais bem aplicados, caso fossem adequados a cada contexto específico e priorizassem as situações mais desiguais, por exemplo, ao construir mais escolas em locais onde existem mais crianças que não tenham acesso à educação.

Ao longo da minha história e principalmente desse ano, criei grande empatia com as diferentes pautas que dizem respeito às mulheres, seja no espaço público, enquanto indivíduo político, seja na esfera privada. Por essa razão, a discussão sobre a maternidade e a carreira de mulheres Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) em Minas Gerais é um tema tão caro para mim. Enquanto mulher, percebo que a vida profissional das servidoras é impactada pelas construções sociais do sexo biológico, ou seja, conforme veremos adiante, o gênero. Enquanto atriz política, sinto-me responsável e prezo pelo debate dos temas que muitas vezes são socialmente velados. Como membro da carreira, reconheço a necessidade de sempre buscar seu aprimoramento e expansão, da melhor maneira possível, no e para o Estado.

Assim, acredito que esse trabalho é mais que um objeto de desejo¹. Ele poderá servir para ajudar a formular uma reflexão acerca das perspectivas profissionais existentes para as mulheres e, quem sabe, ao investigar os fatores decisivos na conciliação entre maternidade e carreira, poderá cooperar para que sejam feitas reformulações positivas no mercado de trabalho público e privado, a fim de receber, de forma mais justa, as mulheres.

1 Embora, conforme defende Renato Janine Ribeiro, o objeto de estudo é e deveria ser, na área das Ciências Humanas, antes de tudo, um objeto de desejo. Não há razão, segundo ele, para fazer uma pesquisa que não a motivação pelo “amor a pensar [...]”, a ansiedade, “o susto e o pavor diante da novidade [...]”. Sendo “um pavor que desperte a vontade de inovar, em vez de levar o estudante a procurar terra firme, terreno conhecido”.

2 INTRODUÇÃO

Este estudo se propõe a investigar como algumas EPPGG do Governo de Minas Gerais experimentaram a maternidade, as mudanças percebidas nas suas respectivas carreiras após a chegada de uma criança e os desafios enfrentados na conciliação entre vida profissional e pessoal. Os conceitos de gênero, divisão sexual do trabalho doméstico e “teto de vidro” são mobilizados para analisar as entrevistas realizadas com as mães EPPGG.

Objeto de estudo e justificativa

A discussão do impacto da maternidade na ascensão na carreira das mulheres, em diferentes áreas do mercado de trabalho é própria do campo dos estudos de gênero. Na nossa sociedade, em função dos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens, a escolha ou não de ser mãe, com frequência, torna-se um peso a ser carregado sozinho pelas mulheres e que pode comprometer, de maneira significativa, as suas carreiras. Sendo assim, é fundamental esclarecer os conceitos utilizados para promover essa discussão, iniciando pela definição de divisão sexual do trabalho doméstico, de terceirização do trabalho doméstico e, posteriormente, de gênero.

Nesse trabalho, será apresentado como as estruturas sociais de gênero se reproduzem no mercado de trabalho público e também como se manifestam no espaço doméstico. Por essa razão, é fundamental definir e entender o que é conceito de divisão sexual do trabalho doméstico, sendo a maneira conforme as atividades de cuidado com o lar e com os filhos são distribuídas entre os membros que moram na casa e quais critérios estão envolvidos nesse processo de divisão. Afinal, é possível que o patriarcado e o machismo ainda influenciem como mulheres e homens lidam com as tarefas domésticas e o grau dessa influência dependerá de fator como a condição social da família, de acordo com relatos trazidos nesse estudo.

Nesse sentido, apresenta-se o conceito de terceirização do trabalho doméstico, que pode ser explicado como a transferência das atividades de lavar, passar, cozinhar, limpar, dentre muitas outras exigidas para manutenção de uma casa, para outras mulheres contratadas para realizar esse serviço. O fenômeno da terceirização se

manifesta quando a renda familiar é alta e traz consigo efeitos perversos para as discussões de gênero. Tais efeitos serão discutidos ao longo das análises desse estudo.

O conceito de gênero nasce para tratar das construções sociais de homens e mulheres e, além de descrever esses “processos construtivistas”, ele questiona o que é de fato “ser homem” e “ser mulher”. Essa classificação é dualista, tipicamente hierarquizada pela sociedade e envolve relações de poder desiguais na sua constituição atual. Dualista, pois existem dois gêneros: feminino e masculino. Hierarquizados, pois um se sobrepõe ao outro nas relações sociais, criando laços de poder e dominação (BOURDIEU, 1998).

Gênero se difere do conceito de sexo em vários aspectos. O sexo está ligado à constituição biológica do ser, às suas características físicas. Gênero é a maneira como cada indivíduo se percebe na sociedade, como se comporta, como se veste, como se expressa, sendo essas atitudes e decisões, um produto da realidade sociocultural, no qual mulheres e homens estão inseridos. Para cada gênero, são atribuídas funções e expectativas sociais. É exatamente sobre um dos papéis tradicionalmente atribuídos ao gênero feminino que trata esse trabalho: a maternidade.

As diferenças sociais entre os gêneros se atravessam e se reproduzem no mercado de trabalho, que é androcêntrico. Basta dizer, por exemplo, que o número de horas trabalhadas é incompatível com uma rotina doméstica, cujas atividades são realizadas usualmente pelas mulheres. A agressividade e a frieza são características consideradas como tipo ideal dos grandes gestores de empresas e, normalmente, são atribuídas aos homens, exigindo que mulheres aspirantes a essas posições, precisem se masculinizar para galgá-las (BARROSO, 1988).

Enfim, por um lado, é inegável que o mercado de trabalho possui inúmeros aspectos que excluem as mulheres, seja dos cargos de liderança ou da ascensão na carreira. Por outro lado, o mercado parece também interferir na opção pela maternidade, seja levando ao seu adiamento, fenômeno comumente denominado de maternidade tardia, seja levando à opção pela não-maternidade para se investir na vida profissional. No caso de pesquisadoras-professoras, é comum observar essa postura de postergar a maternidade, dedicando-se primeiro ao mestrado, depois ao doutorado e talvez até ao pós-doutorado para que o planejamento de ser mãe apareça em suas vidas (CANGIANI *et al*, 2010). A sociedade ainda considera que mulheres pesquisadoras

fazem parte de uma classe que não pudesse se dedicar à maternidade, como se fossem atividades inconciliáveis: as da pesquisa e as de cuidado com os filhos. Esse estereótipo leva essas mães a reafirmarem que ser uma mulher acadêmica não as faz deixar de ser mãe e vice versa (CANGIANI *et al*, 2010).

No contexto de grandes executivas de empresas brasileiras, em uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas em 2010, percebeu-se que, dos 965 executivos entrevistados, somente 222 são mulheres (23%). Além disso, quanto mais se sobe na hierarquia da empresa, menos mulheres ocupam cargos de liderança. Por exemplo, dos 36 presidentes entrevistados, somente duas eram mulheres. Entre os vice-presidentes, 19% são mulheres e, logo abaixo desse nível, o percentual sobe para 25,1% (NETO *et al*, 2010). Dados como esses levaram à investigação proposta nesse trabalho, ao tratar, no contexto das mães entrevistadas, sobre a dificuldade em conciliar as funções profissionais e maternas. Esses entraves e o baixo número de mães nos altos cargos da carreira podem ser explicados pela metáfora do “teto de vidro”, conceito utilizado para representar os obstáculos enfrentados pelas mulheres para atingir a ascensão às posições de prestígio e destaque em suas profissões. (LIMA, 2013).

O “teto de vidro” é a metáfora utilizada para explicar o fenômeno de ascensão na carreira das mulheres de forma mais lenta, que provoca uma sub-representação feminina em cargos de liderança ou no topo da hierarquia organizacional, que, conseqüentemente, levam as mulheres a receberem as menores remunerações, assim como serem pouco prestigiadas, quando comparadas às trajetórias profissionais dos homens. O “teto” é um ponto fixo da carreira e a mulher terá bastante dificuldade para atravessá-lo. É o cargo mais alto que a maioria delas atingiu ou que “se espera” que as funcionárias atinjam. E é “de vidro”, pois o impedimento ao seu acesso não é legal ou visível, pelo contrário, é velado no convívio organizacional, tornando-o difícil de ser questionado e combatido. (LIMA, 2013).

Essa exclusão vertical não ocorre somente em carreiras do mercado privado e ainda é agravada quando essas mulheres optam pela maternidade. Entende-se que esse fenômeno também possa se manifestar no setor público e, por isso, a pretensão desse estudo é pensar a relação entre maternidade e carreira no caso específico de três mães EPPGG. Para compreender o contexto das entrevistadas, é fundamental entender

qual é essa carreira, como funciona seu ingresso, considerando o CSAP como etapa do concurso público, e as regras de progressão e promoção.

Segundo o artigo 4º da Lei nº 10.974 de 2010, que estabelece a estrutura da carreira de EPPGG, são suas atribuições gerais: formular, supervisionar e avaliar políticas públicas, assim como exercer atividades relacionadas ao planejamento, finanças, orçamento e modernização da gestão estadual.

Para ingressar no cargo, o artigo 7º da mesma lei prevê que só serão empossados aqueles que forem aprovados no concurso público de provas e títulos, do qual faz parte o CSAP, ministrado pela EG/FJP, curso com duração de quatro anos. Após conclusão do curso de graduação e ingresso no Estado, os EPPGG são submetidos a um regime de desenvolvimento da carreira, que possui regras de progressão e promoção, mediante acúmulo de pontos, descritas pelo Artigo 11 da Lei nº 10.974 de 2010².

A partir de levantamento realizado no Sistema Integrado de Administração de Pessoal do Governo de Minas Gerais (SISAP)³ sobre os EPPGG existentes, hoje, no Estado, foram obtidos alguns números que ajudaram na definição do objeto de pesquisa. Atualmente, existem 629 pessoas na carreira de EPPGG, sendo 297 mulheres e 332 homens. Das mulheres, somente 42 são mães⁴. Dos homens, 16 são pais. daquelas que tiraram licença maternidade, somente sete estão no nível mais alto da carreira, o Nível V, enquanto que, dos homens que tiraram licença paternidade, três estão no nível mais alto da carreira, o Nível V.

Sendo assim, este projeto de pesquisa tem como objeto de estudo as trajetórias profissionais de três mulheres EPPGG do Governo de Minas Gerais, com o propósito principal de compreender como a maternidade atravessa e determina suas

² Lei nº 10.974 de 2010 do Estado de Minas Gerais.

³ Acesso em 11 abr 2016 pela Área Funcional do Projeto Modernização na Administração dos Serviços e Sistemas de Pessoal (MASP).

⁴ Esse pequeno número de mães pode ser explicado pelo fato da carreira dos EPPGG ser tipicamente preenchida por jovens, que, saem do Ensino Médio aos 17, 18 anos, ingressam no CSAP, logo em seguida, e já estão empossados no Estado, por volta dos 22 anos. Fonte: pesquisa do CSAP. E aventar o recorte de classe. De acordo com uma pesquisa realizada por pesquisadores da FJP, fim de mapear as aptidões e capacidades da atuação profissional dos EPPGGs nos órgãos em que estão lotados para alinhamento ao Projeto Pedagógico do (CSAP), a média de idade dos membros da carreira é de 29,7 anos, configurando-os como uma carreira composta por jovens, entre outros aspectos.

carreiras. Afinal, como a maternidade impactou a vida dessas mulheres na esfera do trabalho?

Indo além, o projeto possui os seguintes objetivos específicos: 1) entender como a maternidade influenciou, em especial, a ascensão na carreira dessas EPPGG mineiras que, hoje, ocupam o topo da carreira ou cargos comissionados de médio escalão; 2) identificar quais os entraves elas enfrentam ao longo desse processo de ascensão. Como mulheres EPPGG do Governo de Minas Gerais, em posições de destaque na administração pública, experimentaram, profissionalmente, a maternidade, no que diz respeito à progressão e à promoção na carreira? Quais os entraves elas enfrentaram e enfrentam, ao longo desse processo, e em que medida eles estão relacionados à opção por ser mãe?

Por fim, é preciso destacar que ainda não existem muitos estudos a respeito da discussão sobre o tema maternidade e carreira no setor público e, no caso específico da carreira EPPGG do Estado de Minas Gerais, não há bibliografia que investigue o fenômeno. Assim, esse estudo se justifica, porque pretende dar continuidade às linhas de pesquisas que buscam esclarecer as relações entre gênero, maternidade e carreira, explorar questões e hipóteses e contribuir para o avanço da discussão.

Metodologia

Opção metodológica

Metodologicamente, o projeto se apoia em dois pilares: trata-se de uma proposta de microanálise, construída a partir de entrevistas de história oral. A ideia é que essa monografia viesse a produzir dados qualitativos sobre uma “questão sensível” (maternidade e carreira) e hipóteses analíticas a serem reexploradas futuramente por demais pesquisadores e pesquisadoras.

Revel (1998) ressalta a importância das experiências da microanálise e de suas características para as pesquisas sociais:

[...] guarda[m] uma distância crítica em relação à abordagem macrossocial que, sob modalidades diversas e muitas vezes tacitamente, por muito tempo dominou a pesquisa em história e em ciências sociais; [...] se esforça[m] para dar à

experiência dos atores sociais [...] uma significação e uma importância frente ao jogo das estruturas e à eficácia dos processos maciços, anônimos, inconscientes, que por muito tempo parecem ser os únicos a chamar a atenção dos pesquisadores (REVEL, 1998).

Utilizar a microanálise ao invés da macroanálise nesse trabalho garante uma mudança de escala em relação à observação tradicional, trazendo para perto o objeto de estudo. Troca-se a esfera global por uma análise individual, de trajetórias, como acontece nesse estudo. Há uma reconstrução das interpretações acerca dos fatos, priorizando as impressões das pessoas envolvidas naquele determinado contexto social, os significados que atribuem a ele e os comportamentos que reproduzem. A microanálise permite desvendar toda essa complexidade vivida pelos atores sociais.

Em relação à metodologia das entrevistas de história oral, serão utilizadas as suas dimensões técnica e teórica (AMADO, 1998), considerando o seu potencial como uma ferramenta para a microanálise social. Trata-se, portanto, de uma abordagem qualitativa, micro-sociológica, que se propõe a promover a análise de grupos sociais a partir do registro oral e da interpretação de suas histórias e de suas complexidades.

A metodologia de história oral é disruptiva e inovadora por três razões. A primeira justifica-se pelo seu objeto de pesquisa: os indivíduos oprimidos da sociedade e excluídos da história (mulheres, negros, proletários, etc). Há um enfoque nas histórias cotidianas, privadas e da esfera local, das raízes e detalhes tradicionalmente esquecidos e escondidos nos relatos coletivizados, é a “história vista de baixo” (AMADO, 1998). Aqui, percebe-se uma grande conexão com o objeto dessa pesquisa, o de analisar e entender de maneira profunda algumas mães e suas experiências antes, durante e depois da maternidade.

A segunda razão baseia-se na perspectiva subjetiva dos relatos, que, a partir da microanálise, permitem a reconstrução dos percursos individuais, ressaltando as diferentes maneiras de ver e sentir um mesmo fenômeno social. (AMADO, 1998) No caso desse trabalho, é interesse perceber como algumas mães, de uma determinada carreira pública, lidam com suas carreiras e filhos. A terceira razão é riqueza desses relatos, que são adquiridos a partir de uma relação direta entre entrevistado e entrevistador. Um documento inanimado pode ser interpretado de diferentes maneiras

por um pesquisador, enquanto que, nas coletas de uma história, a testemunha está frente a frente com ele, o que não cria uma percepção parcial das informações.

A escolha das entrevistadas

Foram analisados dados do SISAP e do Portal da Transparência do Governo de Minas Gerais para definição das entrevistadas. No SISAP, foram levantadas 42 mães, sendo sete no nível mais alto da carreira, o nível V. No Portal da Transparência⁵, foi possível obter o número de EPPGG em função comissionada. Dos 629, 370 possuem cargos comissionados. Desses 370, 200 são homens e 170 são mulheres, sendo 22 mães e 11 pais. Foram selecionados dessa base os cargos mais altos, são eles: Grupo de Direção e Assessoramento da Administração Direta do Poder Executivo, denominado DAD; Grupo de Direção e Assessoramento da Administração Indireta, denominado DAI; Diretor Central do Tesouro Estadual, Diretor da Fundação João Pinheiro e Diretor do IPSEMG.

Dos ocupantes dos DAD-10, DAD-11, DAI-25, DAI-26, Diretor Central do Tesouro Estadual, Diretor da Fundação João Pinheiro e Diretor do IPSEMG, 10 são EPPGG, sendo seis mulheres (três estão no nível II e três no nível IV) e quatro homens (dois no nível II, um no nível III e um no nível V). Das seis mulheres possuidoras de função comissionada do médio escalão, duas são mães. Dos quatro homens que ocupam cargos comissionados, nenhum é pai.

Foram escolhidas três EPPGG com diferentes perfis, uma foi mãe muito jovem, aos 23 anos e as outras duas foram mães após os 30. Uma ocupa cargo comissionado e está no nível IV da carreira, as outras duas não e estão no nível V, sem função gratificada. Porém, apesar da diversidade, todas possuem uma característica em comum: estão no topo da carreira.

Este trabalho entrevistou essas três mães EPPGG num total de 85 minutos e 19 segundos de duração. A primeira entrevista aconteceu dia 21 de Julho de 2016, teve duração de 31 minutos e 41 segundos e a entrevistada será chamada pelo pseudônimo “Amanda”. Ela é mãe de uma filha, está no nível IV da carreira e atualmente exerce função comissionada. A segunda entrevista aconteceu no dia 25 de Julho de 2016, teve duração de 14 minutos e 3 segundos e a entrevistada será chamada

5 Disponível em: <<http://www.transparencia.mg.gov.br/estado-pessoal>> Acesso em 12 abr 2016.

pelo pseudônimo de “Mônica”. Ela é mãe de uma filha, está no nível V da carreira e atualmente não exerce nenhuma função comissionada. A terceira entrevista ocorreu no dia 11 de Agosto de 2016, teve duração de 39 minutos e 35 segundos e a entrevistada será chamada pelo pseudônimo de “Fabíola”. Ela é mãe de dois filhos, está no nível V da carreira e também não ocupava nenhum cargo comissionado na data citada.

A escolha dessas mulheres busca desvendar suas experiências particulares, os percursos vivenciados por elas desde a gestação, passando pelo retorno ao trabalho após a licença maternidade, até a nova rotina atual, enquanto profissional e mãe.

Roteiro das entrevistas

Para definir o roteiro das entrevistas, foi fundamental retomar o objeto de estudo desse projeto de pesquisa: as trajetórias profissionais de algumas mulheres EPPGG do Governo de Minas Gerais, a fim de compreender como a maternidade atravessa e determina suas carreiras. Afinal, como a maternidade se mistura com a vida dessas mulheres, produzindo uma nova realidade de mulheres que são mães e trabalhadoras?

Foram elaborados dois roteiros: um para a mãe que possui função comissionada e outro para as mães que não ocupam esse tipo de cargo. Em suma, os roteiros são muito semelhantes entre si. Todas as mães foram questionadas se optaram por se tornarem mães, como transcorreu a gestação e o período da licença maternidade. Também foram trazidas as perguntas de como ser mãe transformou as respectivas rotinas profissional e pessoal e se elas acreditam que existe um equilíbrio entre esses dois mundos. Além disso, as entrevistadas responderam como é a participação dos maridos no cuidado com os filhos, se as carreiras deles mudaram após a maternidade e como é a rotina da(s) criança(s) atualmente. Questionamentos sobre o trabalho também foram realizados, buscando entender se as mães já teriam passado por alguma situação constrangedora simplesmente por serem mães e ou por serem mulheres e se o processo de ascensão profissional mudou após terem vivenciado a maternidade, tendo em vista que todas estão em altos níveis da carreira. Por fim, a diferença dos roteiros está na pergunta que pretende entender se a mãe que está ocupando cargo comissionado

acredita que, durante o processo de escolha para que ela assumisse tal função, ser mãe e ser mulher foram fatores que influenciaram na decisão.

Realização e tratamento das entrevistas

As entrevistas foram gravadas em formato digital, transcritas e encaminhadas para as entrevistadas para a conferência de fidelidade. A elaboração do roteiro de entrevista, a gravação e a transcrição seguiram as normas técnicas apresentadas no manual de história oral do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) (ALBERTI, 1989).

Considerando a especificidade do objeto de estudo, as entrevistas realizadas foram de história oral temática e não de história de vida. Afinal,

[...] a entrevista temática tem como objeto o tema – abordado a partir da biografia do entrevistado –, enquanto que a entrevista de história de vida tem como objeto o sujeito que está sendo entrevistado – ainda que, no relato de sua biografia, haja cortes temáticos (ALBERTI, 1989, p. 20).

A realização das entrevistas aconteceu após o agendamento com as mães, em um local silencioso, separado do local de trabalho, onde só estavam presentes entrevistada e entrevistadora, mediante autorização da gravação das falas por um celular. O roteiro foi impresso, porém as entrevistadas não tiveram acesso direto às perguntas, somente quando eram questionadas. Deu-se um tom à entrevista de conversa, buscando entender as diferentes fases que a maternidade engloba, quais as relações entre elas, os pontos de transição, os de dificuldade e quais os principais destaques e marcas emocionais o processo deixou nessas mulheres.

Em relação ao tratamento das entrevistas, a transcrição foi feita por profissional especializado. Não foi utilizado, para o trabalho, nenhum *software* específico para a realização, de forma que o áudio foi reproduzido no programa *Windows Media Player*, enquanto, paralelamente, as falas eram digitadas em documento do *Word*. A boa qualidade dos áudios gravados permitiu que o trabalho fosse feito sem nenhum tipo de intercorrência ou dificuldade e de forma integralmente fiel à entrevista original.

3 A MONOGRAFIA

Este trabalho está estruturado em mais três próximos capítulos, além das considerações finais. O quarto capítulo, intitulado *Maternidade e Carreira: o que diz a literatura científica* apresenta e explora um levantamento bibliográfico realizado no Portal Scielo sobre a temática. Quais os resultados de pesquisas sobre maternidade e carreira desenvolvidas com mulheres inseridas em diferentes áreas do mercado de trabalho, como executivas de empresas, militares, professoras-pesquisadoras, professoras da educação básica, pequenas empresárias e comissárias de voo? Ainda nesse capítulo, será abordado também, com maior profundidade, o conceito de “teto de vidro”, na medida em que a maternidade parece estar relacionada com as dificuldades de ascensão profissional das mulheres.

No quinto capítulo, *Maternidade e Carreira: o que dizem EPPGG do Estado de Minas Gerais*, serão contadas as histórias pessoais das três EPPGG-mães entrevistadas, de forma individual. Em outras palavras, serão apresentadas as histórias de maternidade e carreira dessas mulheres.

Já no sexto capítulo, cujo título é *Maternidade e Carreira: reflexões a partir das histórias de três mulheres*, serão trazidas algumas perspectivas sociais que se sobrepõem ao gênero e que precisam ser analisadas junto a ele. As características de perfil socioeconômico e profissional das três EPPGG não fazem parte de um contexto majoritário no Estado e é preciso entender quais os impactos dessas diferenças no exercício da maternidade. Como é ser mãe na classe média e média alta? Como é ser mãe na classe pobre? Como é ser mãe no setor público e em uma carreira valorizada e estruturada? Quais os impactos das desigualdades sociais nas relações de gênero, em especial naquelas que envolvem a maternidade?

Nas Considerações Finais, serão retomados todos os passos do desenvolvimento, seus desafios, reflexões, conclusões, limitações e o legado que esse trabalho se propõe a deixar para o ramo das pesquisas de gênero, sobretudo, sobre o fenômeno da maternidade e dos seus efeitos na carreira das mulheres na contemporaneidade. Além disso, serão deixadas as possibilidades de pesquisas futuras, pensadas a partir da realização desse estudo.

4 MATERNIDADE E CARREIRA: O QUE DIZ A LITERATURA CIENTÍFICA

A divisão sexual do trabalho e a divisão sexual das tarefas domésticas são aspectos a serem considerados em um estudo sobre maternidade e carreira, incluindo as transformações sofridas pela sociedade nas últimas décadas, decorrentes da entrada maciça da mulher para o mercado de trabalho. Ao longo da história, a divisão de tarefas domésticas foi constituída a partir de representações socialmente formadas sobre o que é ser homem e ser mulher em um ambiente familiar. Para os homens, eram reservadas as tarefas consideradas mais pesadas, de exigência de maior força física e conhecimento técnico, como ajustes na estrutura da casa. Às mulheres, cabia todo o resto, desde as atividades da cozinha, da limpeza e das compras, até o cuidado diário dos filhos.

Dessa forma, mesmo aquelas mulheres que antes não trabalhavam fora de casa e tenham ingressado no mercado profissional, as tarefas domésticas pouco foram redimensionadas entre os membros da família, dentre elas, a dedicação aos filhos. As demais atividades, para aquelas que pertenciam às camadas mais elitizadas, foram terceirizadas, através da contratação de outras mulheres, normalmente de baixa renda, fator que permite a reprodução do sistema de exclusão das mulheres nas carreiras mais valorizadas financeiramente e reforça o fato de que tais funções devem ser exercidas pela figura feminina (CANGIANI; MONTES, 2010).

Assim, percebe-se que desconstruir a atual divisão sexual do trabalho doméstico é algo fundamental para superar as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado, afinal, o peso da rotina doméstica reforça as estruturas tradicionais de gênero. Se, parte das tarefas que hoje são consideradas “das mulheres” puder ser delegada, sem que o envolvimento dos maridos soe como “um favor” ou “uma ajuda”, a dedicação à carreira poderá acontecer de maneira mais intensiva e gratificante.

Do ponto de vista das escolhas realizadas pelas mulheres ao longo de suas carreiras, percebe-se que conseguir conciliar a maternidade, as atividades domésticas e as atribuições profissionais não é uma tarefa fácil, uma vez que, a rotina de trabalho acaba se tornando dupla ou até mesmo tripla para as que seguem esse caminho. Surge, então, mais um mito construído socialmente e sustentado pelas relações de gênero: “a mulher bem-sucedida” ou “a supermulher”, aquela que é capaz de se desdobrar em várias funções para conseguir estar presente no trabalho, durante a

jornada exigida, para se ocupar dos filhos, do marido e ainda cuidar de si. Essa identidade atribuída às mulheres é extremamente prejudicial na desconstrução da atual divisão sexual do trabalho doméstico, uma que vez que pressupõe que as mães são capazes de assumir inúmeras jornadas, sem problematizar o fato de estarem sobrecarregadas e de que precisam compartilhar tarefas e responsabilidades, no caso, a gestão da casa e da família (CANGIANI; MONTES, 2010).

Como mulheres que, atuam em diferentes profissões, experimentam a maternidade? Essa é uma questão fundamental, porque fatores como remuneração, flexibilidade de horários, chefia, ambiente de trabalho, dentre outros, podem tornar a vida de uma mãe mais ou menos complicada. A seguir, serão apresentadas as análises sobre a maternidade em algumas carreiras como as de grandes executivas da área pública, militares da força aérea, professoras-pesquisadoras, professoras da educação básica, pequenas empresárias e comissárias de voo, já exploradas pela literatura.

Executivas do setor público

Os ambientes trabalhistas público e privado possuem diferenças claras e outras um tanto quanto veladas no que tange à inserção da mulher em seus espaços. Ao observar alguns dados sobre a distribuição ocupacional por sexo e ramo de atividade no setor público, percebe-se que ele ainda é um grande empregador de mulheres (BARROSO, 1988). Isso acontece por quatro principais motivos. Primeiro, o Estado é provedor de serviços que, historicamente, foram oferecidos pela figura feminina dentro das famílias, o que marca essas funções como “tarefas de mulher”. Outro atrativo relaciona-se aos salários dos servidores, que não são competitivos quando comparados ao setor privado, logo, há um desinteresse dos homens por essas vagas, restando às mulheres ocupá-las. Em terceiro lugar, os empregos públicos possuem maior flexibilidade de horários e permitem uma maior possibilidade de conciliação com as outras jornadas das mulheres. Por último, os processos de admissão no Estado são menos discriminatórios que os do mercado privado, afinal, são aplicadas provas aos candidatos que são aprovados mediante pontuação e não através de entrevistas de emprego ou similares (BAROSSO, 1988).

Apesar da concentração de mulheres existente no setor público, percebe-se que elas estão alocadas nas carreiras que cuidam dos serviços sociais do Estado, que

são as mais desvalorizadas atualmente, como enfermeiras, professoras, profissionais de recursos humanos, bibliotecárias nas instituições de pesquisa e são quase excluídas das carreiras militares. Na perspectiva da ocupação de cargos eletivos, as mulheres são minoria em todas as instâncias do executivo e do legislativo, fenômeno justificado pelo seu baixo envolvimento nos partidos, além da falta de estrutura para disputarem eleições em pé de igualdade com homens, num ambiente extremamente intimidador e machista à sua presença enquanto membro ativo (BARROSO, 1988).

Apesar de todo um aparato legal que busca garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres e que proíbe qualquer discriminação em relação à seleção de mulheres para assumirem empregos públicos, o Estado ainda não é capaz de promover um ambiente igualitário e livre de preconceitos. Isso acontece porque a sociedade ainda não está informada sobre os direitos legais das mulheres, a pauta da discriminação pelo sexo não é prioritária na agenda, além da dificuldade em documentar essas situações e levar à justiça para que os processos punitivos sejam aplicados (BARROSO, 1988).

Mesmo em maior número no setor público, as mulheres enfrentam dificuldades em ascender nas carreiras por diferentes motivos relacionados entre si. Observa-se que elas precisam recorrer a recursos informais para adquirir uma “vantagem” em relação aos homens (vantagem que, na verdade, compensa a desigualdade competitiva). Dentre esses recursos, abordam-se aspectos como a valorização de relações informais para ascensão profissional: o fato de ter um conhecido em determinado lugar pode facilitar a apresentação de um currículo ou agendamento de uma entrevista; a importância do casamento para que elas consigam se destacar no mercado, tanto pelas informações privilegiadas, quanto pela rede de contatos oriunda do companheiro; a adoção de posturas incompatíveis, na maioria das vezes, com a “natureza” feminina, tal como as agressivas, racionais e competitivas, para que haja uma seleção minimante justa entre homens e mulheres para uma mesma vaga de trabalho ou para provar que está apta a assumir um cargo de gerente, por exemplo (BARROSO, 1988).

Importante ressaltar que a presença majoritária de mulheres em cargos de liderança do setor público pode ser extremamente estratégica para que políticas públicas alinhadas às demandas femininas aconteçam. A defesa pela construção de mais creches, instrumento emancipatório das mães que desejam retornar ao mercado de trabalho e

delegacias especializadas em casos de agressão doméstica são exemplos de como figuras ativistas pelas causas das mulheres em posições de tomada de decisão podem impactar as realidades de muitas outras na cidade, estado e país.

Se, por um lado, esses dois espaços profissionais, público e privado, tanto se parecem, por outro lado, a perspectiva de possuir uma carreira e a estabilidade enquanto servidoras efetivas do Estado são diferenciais positivos, em certa medida, e em contraponto aos vários aspectos negativos existentes no setor público, para as mulheres que optem pela maternidade. Isso acontece, provavelmente, porque elas conseguem se programar de acordo com as regras de cada carreira para terem seus filhos, após uma promoção ou progressão, por exemplo. Assim, é possível que esse crescimento profissional aconteça, sem depender da decisão de um superior, como no mercado privado, que, em muitos casos, pode acontecer baseada em critérios subjetivos.

Oficiais militares da Força Aérea Brasileira

A presença de mulheres nos ambientes militares, exército, aeronáutica e marinha, na maioria dos casos, restringia-se a atividades burocráticas e raramente envolvia as funções tradicionais das corporações. Em 2003, a Força Aérea Brasileira (FAB) abriu suas portas para o ingresso de mulheres que quisessem participar do curso de formação e das atividades de campo, após experiências positivas com a entrada de algumas representantes para exercerem funções administrativas e de intendentes, consideradas “profissões de mulher” à época (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010).

No caso das mulheres oficiais, há grande curiosidade quanto às cobranças que recebem enquanto mulher, esposa e mãe, assim como quanto às dificuldades enfrentadas em um ambiente tão masculino. Essas militares estão inseridas numa carreira que exige constante permuta de localidade e intenso esforço físico. Também é preciso entender como se estabelecem as relações de poder na FAB e se há persistência de uma postura de subordinação feminina ou não.

De forma geral, as mulheres entrevistadas não acreditam que, atualmente, existam funções reservadas aos homens e outras às mulheres, porém, elas reforçaram, em suas falas, o estereótipo de que algumas características são mais esperadas de uma figura feminina e outras de uma figura masculina. Nervosismo, ansiedade, insegurança, emotividade e capricho seriam aspectos mais ligados às oficiais. A frieza e a rigidez

seriam características masculinas e que as mulheres da FAB deveriam desenvolver para se aprimorarem nas suas funções (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010). Ou seja, ainda há uma reprodução inconsciente do machismo e de uma construção de identidade de gênero veladas.

Em diversos momentos, essas mulheres militares precisam se masculinizar para conseguirem ocupar uma posição de liderança e conquistar o respeito de seus subordinados não somente pelo cargo, mas pela postura firme e “dura” que assumem. Por outro lado, elas percebem que são tratadas com respeito pelos seus pares e justificam tal contexto pela existência de valores claros dentro de uma corporação militar, da disciplina e da hierarquia, aspectos que colaboram para um ambiente menos discriminatório (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010).

Na vida pessoal, as oficiais passam por muitos conflitos semelhantes às outras profissionais analisadas nesse artigo. O desejo de ser mãe e de constituir uma família é recorrente em quase todas elas, mas há um entendimento de que isso só será possível mediante muito planejamento, a fim de conciliar carreira, viagens e vida doméstica, além da recuperação do condicionamento físico após o parto, tão exigido nessa profissão. A distância e as jornadas intensas da FAB criam empecilhos para os relacionamentos afetivos das oficiais, que ressaltam a dificuldade de se envolverem com um “civil” e acabam dedicando-se a encontrar uma compatibilidade amorosa no próprio meio militar.

Por outro lado, esses desafios não aparecem para os homens militares. Pelo contrário, a carreira é ponto fundamental para a vida deles e não há outra área a ser priorizada que não seu crescimento profissional. Enquanto que, para as mulheres, casamento e filhos ainda são motivos para grande pressão social e atuam como um limitador nas suas decisões de carreira (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010), o que demonstra como tais caminhos ainda são encarados como uma expectativa e um papel essencialmente feminino na configuração da sociedade atual.

Professoras-pesquisadoras

A presença de mulheres na área científica no Brasil também reproduz parte do contexto discriminatório vivenciado por profissionais de outros mercados, como a baixa presença em cargos de destaque e o formato androcêntrico na maneira de

produção do conhecimento. Porém, o meio científico possui características específicas, em relação ao sistema de bolsas e licença maternidade.

O número de mulheres que recebem bolsa pelo critério de Produtividade em Pesquisa ainda é muito baixo e variou muito pouco no intervalo dos anos de 2001 a 2011⁶, segundo dados do próprio Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (LIMA, 2013). Além disso, as mulheres pesquisadoras ainda ocupam menos cargos de coordenação de grupos acadêmicos e recebem menos prêmios renomados em suas áreas. Esse é claramente um contexto de exclusão vertical, que é muito significativo para explicar o contexto das mulheres na área científica atualmente.

Estar presente nesses espaços renomados representa maior prestígio e recursos financeiros para desenvolvimento dos seus temas, o que, obviamente, proporciona maior visibilidade dos pesquisadores. Ou seja, aqueles (em sua maioria, aquelas) que não estão inseridos nesse ciclo do capital científico, continuam à mercê da comunidade acadêmica e de todos os benefícios trazidos por ela, como as bolsas de pesquisa e contatos estratégicos no meio.

Logo, percebe-se que a mulher tem dificuldade desde a escolha de uma área de pesquisa, afinal, são “reservados” os temas mais áridos, como os das ciências exatas, aos homens e também, mesmo depois de ingressarem nesse espaço, enfrentam entraves para ascender na carreira. Além disso, quando conseguem determinado reconhecimento e prestígio por um trabalho, as mulheres passam pelo fenômeno da “exclusão subalterna”, na qual têm seu mérito associado ao seu cônjuge ou figura masculina à qual esteja ligada (LIMA, 2013).

Alguns desafios específicos à carreira das mulheres cientistas serão analisados a seguir, sendo considerados como algumas das causas para a exclusão vertical e horizontal que sofrem, tanto para ingressar quanto para ascender na carreira, como o drible da dor, a presença de sexismos automáticos e instrumentalizados, conflito entre ser mulher e ser cientista.

6 Segundo dados do CNPq, de 2001 a 2010, o percentual das mulheres bolsistas das áreas de Ciências Exatas e da Terra, Engenharia e Computação, variou de 29% a 36%. De 2005 a 2011, o percentual de mulheres bolsistas de Produtividade em Pesquisa (PQ) nas Engenharias variou de 17% a 21%. Em todas as áreas e em todos os níveis de bolsa, o percentual de mulheres bolsistas de PQ variou de 32,1% a 35,3% e, no nível mais elevado da bolsa – 1A – o percentual de presença feminina, no mesmo período, variou de 22,1% a 23,8%. Em 2011, foram concedidas 23,5% das bolsas ao sexo feminino.

Reduzir os impactos da desigualdade de gênero em um ambiente científico é uma postura que muitas pesquisadoras têm adotado, corroborando para que os obstáculos permaneçam escondidos na rotina e desmerecendo o peso que eles provocam na vida dessas mulheres. Segundo a autora, esse fenômeno é chamado de “drible da dor” e manifesta-se de duas formas: as “inteligências descorporificadas” e as “supermulheres”.

Seguindo uma lógica meritocrática, amplamente utilizada na comunidade acadêmica, classificar as desigualdades segundo critérios de gênero, raça, localidade e etnia não faz o menor sentido. Para eles, a inteligência e o conhecimento manifestam-se nos indivíduos indiferentemente da categoria social à qual pertençam e a qualidade de determinada produção científica é que reflete a posição ocupada por ele na comunidade. Sendo assim, só o próprio esforço é fator determinante para a ascensão na carreira e apenas os incompetentes se apropriam do discurso da discriminação como forma de justificar sua falta de produtividade e de produtividade qualificada.

Do ponto de vista do mito das “supermulheres”, é construído um estereótipo em relação às mulheres bem sucedidas na ciência de que estas possuem características superiores às das outras pesquisadoras, tornando o meio acadêmico um espaço inapropriado para as mulheres “normais”, que não são dotadas desses atributos. Essas duas posturas prejudicam a percepção da discriminação na área científica, dificultam sua organização em torno de pautas comuns e fortalecem a “inclusão subalterna das mulheres nas ciências” (LIMA, 2013).

Sobre os sexismos existentes na área acadêmica, é claramente perceptível como a ciência foi pensada a partir de valores e princípios considerados masculinos, pois normalmente se manifesta pela razão e pela objetividade. Os sexismos automático e estrutural refletem como existem estruturas institucionais que, a partir das tradições e costumes construídos ao longo da história, legitimam e perpetuam os preconceitos de gênero. Assim, as pesquisadoras são inseridas numa lógica androcêntrica, como se a presença delas na área acadêmica não fosse algo esperado pelos outros ou pelas próprias organizações, o que leva a diversas situações constrangedoras de violência moral, veladas no convívio social e que protegem uma posição de poder majoritariamente ocupada por homens (LIMA, 2013).

Por fim, é preciso entender porque “ser mulher” e “ser cientista” envolve tantas características e expectativas sociais das mulheres que diferem entre si. Muitas vezes, esses comportamentos são considerados incompatíveis e atrapalham ainda mais a conciliação das jornadas às quais se dedicam as pesquisadoras. Se, por um lado, ser uma boa profissional no meio acadêmico significa buscar uma longa e consolidada formação e qualificação (praticamente sustentada por bolsas de pesquisa) e também adotar uma postura de não trazer seus problemas pessoais para o trabalho. Por outro lado, ser uma boa mãe envolve uma dedicação quase que exclusiva aos cuidados dos filhos e da casa, deixando a atuação na esfera pública reservada ao homem.

Nesse contexto, percebe-se que, para as pesquisadoras-mães, é extremamente difícil ascender na carreira acadêmica na mesma velocidade que os homens. Isso acontece pelos vários motivos supracitados, além do fato de a pesquisadora não contar com o direito da licença à maternidade⁷, benefício que varia de acordo com a instituição que concede a sua bolsa de pesquisa e que só corrobora para essa exclusão vertical e horizontal observada na carreira. Diante desse quadro, ser mãe é um desafio (ou problema, como enxergam muitos membros da comunidade acadêmica) a ser resolvido unicamente na esfera privada dessas mulheres, de preferência sem que isso interfira nas suas produções científicas (LIMA,2013).

Professoras da educação básica

A manifestação da maternidade no contexto de professoras da educação básica traz uma realidade muito diferente dos outros estudos apresentados aqui, em especial por se tratar de uma carreira majoritariamente ocupada por mulheres, com perfil remuneratório desvalorizado, pelo alto grau de estresse, pela falta de estrutura no

⁷ As bolsas concedidas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) não se caracterizam como vínculo empregatício, no qual inclui a licença maternidade remunerada de 120 dias como um benefício previdenciário, garantido na Constituição Brasileira. Nesse contexto, várias mulheres precisavam diminuir ou interromper suas pesquisas quando se tornavam mães durante a concessão das bolsas, já que nesta modalidade a bolsa possui vigência de 3 ou 5 anos, sendo concedida ou prorrogada mediante avaliação da produção científica feita por comitês assessores. No ano de 2013, as bolsistas de Produtividade em Pesquisa (PQ) do CNPq adquiriam o direito a um ano adicional quando tiverem filhos. Com a medida, o CNPq busca assegurar condições mínimas para que as mães bolsistas não interrompam suas pesquisas e atende demanda das pesquisadoras e de grupos envolvidos no aumento da participação das mulheres nas ciências. A medida que agora abrange essas pesquisadoras, já estava implantada para as bolsistas de mestrado, doutorado e pós-doutorado.

local de trabalho e por possuir uma jornada de trabalho que se estende para o ambiente doméstico (VANALLI; BARHAM, 2012).

Quando inseridas nas escolas públicas, as professoras ainda sofrem com fatores como a violência dentro de sala de aula, a baixa remuneração em relação ao mercado privado e a falta de oportunidades de crescimento ou qualificação para que se atualizem em termos de metodologia e exames nacionais. Além disso, o magistério é considerado uma função de cuidado, de doação para o outro, aspectos tipicamente atribuídos à mulher como “dons naturais”, inclusive como habilidades que não exigem muita qualificação para serem realizadas, o que desvaloriza ainda mais a profissão e direciona sua ocupação para público feminino.

Em estudo realizado com 40 professoras, mães de filhos de até dois anos, pertencentes à rede pública de educação básica de cidades de médio porte do interior de São Paulo, foi possível investigar alguns aspectos relacionados à maternidade e à carreira como professora (VANALLI; BARHAM, 2012). Essas mães foram questionadas sobre a relação conjugal, sobre a divisão de tarefas domésticas e sobre a divisão dos cuidados com os filhos com os maridos, após terem se tornado mães.

Sobre a relação conjugal, a maioria das mulheres afirma que a situação piorou. A justificativa estaria na falta de apoio dos maridos no processo da maternidade e também na redução dos momentos de lazer a dois. Porém, parte das professoras acredita que houve uma mudança de foco do relacionamento, da parte afetiva para o cuidado com a criança e que já esperavam essa transformação, sem encará-la de maneira negativa. Fato é que, quando os maridos se envolvem no cuidado com os filhos, eles não só criam um ambiente familiar mais sólido para o crescimento dessa criança, que será amparada pelos dois membros do casal, como também auxilia em um bem-estar feminino maior diante do desafio da maternidade.

Em relação aos cuidados com a casa, há diferenças quantitativas e qualitativas sobre a divisão das tarefas entre marido e mulher no ambiente doméstico. Um estudo realizado pelo Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça da Fundação Carlos Chagas⁸ apresentou dados em relação à dedicação do tempo de cada um dos cônjuges para as tarefas domésticas e de cuidados com os filhos. A dedicação com a prole é a atividade em que as mães passam quase 32 horas do seu tempo semanal,

⁸ Fonte: MEC/Inep - Censos do ensino superior: tabulações especiais, pesquisa realizada pela Fundação Carlos Chagas em 2007.

um número muito superior ao da média feminina geral, que é de 27 horas e, mais ainda, a das mulheres que não tiveram filhos. Quando as crianças possuem menos que dois anos de idade, as mães dedicam quase 35 horas semanais e pouco mais de 32 horas quando estes estão na idade de dois a quatro anos (BRUSCHINI, 2006).

No caso das professoras, percebe-se que elas se dedicam majoritariamente a tarefas que acontecem com maior frequência, dentro da esfera privada e que duram mais tempo. Por outro lado, os maridos possuem como atribuição o pagamento de contas, a realização de supermercados e de outras atividades cujos horários são mais flexíveis e ocorrem no espaço público. Esse quadro se repete em casas cujas mulheres ganham mais que os homens e também em famílias cujos pais estão desempregados, reforçando o caráter de gênero das tarefas e não de renda (VANALLI; BARHAM, 2012).

Por fim, foram analisados os papéis relacionados ao cuidado com os filhos. O envolvimento da mãe é majoritariamente mais frequente e também mais intenso com as crianças. A única atividade que os pais realizam de forma regular é a de brincar. O apoio das famílias no cuidado rotineiro foi destacado para permitir que essas professoras retomassem o trabalho, porém, em situações críticas, como doenças, as mães voltam a assumir o comando e as decisões, em detrimento das atividades profissionais, caso necessário. Essa postura não é observada em grande número dos pais, o que reforça o estereótipo de que as mulheres devem se dedicar aos problemas da esfera privada, enquanto os homens se preocupam com os do espaço público.

Percebe-se que os desafios ligados ao retorno da licença maternidade se reproduzem e se agravam quando são observados os dados sobre as mães professoras da rede pública de ensino básico, o que corrobora para a proposta de que a divisão doméstica do trabalho, o cuidado com os filhos e a dedicação ao lar ainda são aspectos muito marcados pelas diferenças de gênero, independente da profissão (VANALLI; BARHAM, 2012).

Pequenas empresárias

A entrada das mulheres no mercado de trabalho abriu diferentes portas para seu envolvimento profissional, inclusive como microempreendedoras. Mesmo diante dessa emancipação, a percepção sobre seu desempenho como donas de seus

próprios negócios, o dilema entre ser dona de casa e trabalhar fora e a conciliação entre trabalho e família ainda são tabus a serem entendidos pela academia.

Um estudo realizado busca responder algumas dessas questões relacionadas a esse grupo de mulheres. Ele englobou entrevistas com seis mulheres de 34 a 51 anos, microempresárias, residentes no Rio de Janeiro, pertencentes à classe média e mães de pelo menos um filho.

Todas as mulheres entrevistadas encaram a profissão como parte de sua essência. Trabalhar é um desejo adquirido desde a juventude, que as acompanhou até a vida adulta e que contraria um papel socialmente construído e esperado das mulheres: ser mãe e esposa, somente. Além de sentirem-se mais satisfeitas por ocuparem esse espaço fora do âmbito doméstico, a independência financeira também é fator importante para que elas se tornassem empresárias (LOUSADA; ROCHA-COUTINHO, 2007).

Na percepção dessas mulheres, estar trabalhando fora de casa é um fator importantíssimo para terem “vida própria”, ou seja, cuidarem de si, almejem seus projetos e não se colocarem em uma posição de submissão e de “sombra” em relação ao marido, por exercerem somente o papel de donas de casa. Porém, é perceptível também que essa opção por estarem, em partes, fora do ambiente doméstico só conseguiu ser retomada após o crescimento dos filhos e respectiva entrada na escola, deixando o tempo dessas mães mais ocioso (LOUSADA; ROCHA-COUTINHO, 2007).

A partir da emancipação de mulheres que passam a participar do mercado de trabalho, percebe-se a instauração de uma crise de identidade masculina por não serem mais os únicos provedores da casa. Essa quebra no contexto tradicional das famílias é importante, inclusive, para que os maridos repensem sua participação na vida doméstica e no trabalho (FRIEDAN, 1983 apud LOUSADA; ROCHA-COUTINHO, 2007).

Além disso, as mulheres hoje vivem um momento de transição, em que as atribuições e expectativas sociais da maternidade e da vida privada disputam sua identidade e atenção, enquanto a carreira profissional se torna uma prioridade e fortalece esse conceito de identidade social que elas querem adquirir. Assim, a sobrecarga e a dificuldade em conciliar esses dois mundos, postos como estão, é um sinal de que esses dois caminhos supostamente opostos, podem ser desejos femininos convergentes (LOUSADA; ROCHA-COUTINHO, 2007). Isso se configura como um

desafio para as mulheres, inclusive, as microempresárias. A independência foi atingida em certo grau, porém, as tarefas de mãe e esposa ainda não foram plenamente redivididas entre os outros membros da casa, o que seria um grande passo para tornar suas vidas mais equilibradas, incluindo todos os aspectos que ela desejar se envolver.

Comissárias de voo

A peculiaridade de determinadas profissões exercidas por mulheres é fundamental para abarcar como se manifesta a maternidade nos mais diferentes contextos possíveis, abrindo o leque da análise uma comparação em relação a outras variantes importantes na vida dessas mães. No caso das comissárias de voo, há uma grande diferença nas jornadas de trabalho, quando considerados os fatores tempo e espaço, como o trabalho noturno, os voos transmeridionais, os desencontros com a rotina da família e as ausências físicas não programadas (SILVA, *et al*, 2014).

Quanto ao estudo realizado com mães, que possuíam em média de 34 anos de idade, filhos de 3 a 15 anos, a entrada na carreira muito jovens e a maioria na aviação há mais de 10 anos, são feitas considerações em relação à temporalidade e o trabalho dessas comissárias e à temporalidade e o espaço doméstico.

Diante de escalas de trabalho divulgadas quinzenal ou mensalmente, as comissárias enfrentam um grande desafio para conciliar suas atividades profissionais com as atividades domésticas, afinal, possuem suas vidas reguladas pela programação dos voos que participarão. Isso interfere em toda sua rotina, pessoal, familiar e de trabalho. Em muitos casos, as comissárias ocupam o tempo livre para cumprirem as exigências do trabalho (como o cuidado com o cabelo, unhas, etc.) ou preferem ficar em casa com seus filhos, tentando aproveitar com qualidade os momentos que estão ali, num símbolo de autocobrança por estarem tão dessincronizadas do cotidiano da família (SILVA, *et al*, 2014).

Existem diferentes implicações de uma rotina tão peculiar na vida pessoal das comissárias, porém, a sobrecarga advinda do acúmulo de tarefas domésticas e profissionais é uma queixa comum em relação a outras mulheres mães que estão inseridas no mercado de trabalho. Além disso, as comissárias ressaltam como elas mesmas são consideradas as últimas na lista de coisas e pessoas que recebem sua

atenção, fato ligado a uma naturalização da mulher como figura que cuida e se doa aos outros em detrimento do cuidado consigo mesma.

Em função de uma agenda atribulada e de difícil coordenação com as demais tarefas, as comissárias passam a se apoiar em uma rede de familiares e de pessoas próximas, em sua maioria também mulheres, que subdividem as atividades de cuidado com os filhos, principalmente. Além disso, a partir do exercício da maternidade, essas profissionais passam a vivenciar um novo foco no trabalho e na vida conjugal. Em primeiro lugar, querem estar de volta às suas casas para passarem tempo com os filhos e, em segundo lugar, priorizam uma postura materna à posição de esposa, deixando a relação afetiva com os maridos em segundo plano por um tempo.

Por fim, percebe-se que, apesar das peculiaridades existentes quando comparadas a outras mães trabalhadoras, as comissárias não se colocam em posição de vítima ou de constante sofrimento por estarem longe de casa, durante longos e instáveis períodos. Pelo contrário, elas classificam o aproveitamento do tempo que passam com seus filhos como mais qualificado que o de muitas outras mulheres que trabalham em rotinas convencionais. Isso mostra como elas souberam se adequar, na medida do possível, às diferenças impostas pelo seu meio de trabalho e como buscam constantemente exercer um pleno papel de mãe para sua família.

Maternidade e “teto de vidro”

Um conceito importante para realizar as análises nesse trabalho é o de “teto de vidro” e suas manifestações em diferentes âmbitos profissionais, através de uma segregação hierárquica, conhecida também como exclusão vertical (VAZ, 2013). O fenômeno do “teto de vidro” é recorrente na carreira das mulheres e significa a menor velocidade com que elas conseguem ascender profissionalmente, o que provoca diferentes efeitos na composição hierárquica de organizações, quando se observa uma sub-representação da presença feminina nos maiores cargos dessas empresas e instituições. Isso impacta diretamente na conquista de salários mais altos, de espaços de prestígio e de destaque ocupados por mulheres nas suas respectivas carreiras.

É importante diferenciar o conceito de segregação hierárquica do conceito de segregação ocupacional. O segundo faz referência a uma alocação de mercado de mulheres e homens em determinadas profissões preestabelecidas. Observa-

se que, nas profissões cuja remuneração é desvalorizada, a presença de mulheres é majoritária, enquanto que os empregos sócio e economicamente mais valorizados possuem maior contingente masculino.

Existem duas abordagens possíveis para tratar sobre o fenômeno do “teto de vidro”. A primeira refere-se às estruturas veladas ou explícitas de exclusão das mulheres dos cargos mais altos. A segunda aborda a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (MARRY, 2008 apud VAZ, 2013).

Em relação à primeira, existem causas históricas que permitiam a exclusão formal das mulheres do ambiente de trabalho e, de forma mais frequente, dos espaços de prestígio. Isso aconteceu porque, por muito tempo, as mulheres foram impedidas de estudar e de cursar o ensino superior, tornando a competição com os homens por determinados espaços extremamente desigual e inviável. A partir de várias reformas no sistema educacional (principalmente da Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1961) que permitiram a presença feminina nas salas de aula, é que elas puderam buscar capacitação para estarem no mercado de trabalho de forma mais competitiva. Em pesquisas recentes feitas pelo Inep, é possível perceber que as mulheres não só ingressam em maior número nas universidades, como também concluem mais suas graduações⁹. Isso prova que não falta capacitação a elas e sim que há um grande preconceito nos momentos de contratação e promoção das profissionais.

Dentre outros motivos para a exclusão vertical, percebe-se que o fato de ainda se cobrar e exigir das mulheres a responsabilidade pelas atividades domésticas e familiares, com jornadas duplas ou triplas, compromete a inserção de representantes femininas nos cargos mais altos da hierarquia organizacional. Por algumas razões, ainda é um desafio para as mães profissionais conciliar afazeres da esfera privada com o volume de trabalho exigido em postos mais avançados na carreira e também pelo fato do modelo de liderança do mercado de trabalho ter sido pensado de forma

9 Em pesquisa realizada pelo Inep, o percentual médio de ingresso de alunas até 2013 foi de 55% do total em cursos de graduação presenciais. Se o recorte for feito por concluintes, o índice sobe para 60%. Ainda na conclusão dos estudos, 491 mil alunas formaram-se, enquanto 338 mil homens terminaram seus cursos em 2013. Na FJP, por exemplo, do CSAP 30 ao 38 temos dos 301 alunos, 172 mulheres, o que corresponde a 57% de estudantes.

majoritariamente androcêntrica, ao exigir determinadas habilidades e comportamentos que as mulheres não acreditam possuir ou que, de alguma forma, enfrentam dificuldade para desenvolver, como o pensamento essencialmente racional e frio.

Além disso, as mulheres ainda encontram inúmeras dificuldades para ascenderem e competirem, do ponto de vista profissional, de maneira equânime. Entre os problemas, observa-se que muitas empresas ainda impõem barreiras à ascensão das mulheres, ao valorizarem mais as especialidades e áreas que são ocupadas por maior número de homens. Percebe-se que ocorre a existência de espaços informais de interação, cuja presença feminina não é bem vinda e até mesmo é constrangedora para as mulheres, como o futebol, bares, boates de público adulto, dentre outros. A flexibilidade maior para viagens e permanência no trabalho após o fim do expediente também são situações que favorecem os homens, afinal, para as mulheres a conciliação entre família e vida profissional continua sendo um grande desafio que, na maioria das vezes, não é vivenciado pelos homens ou compartilhado com os maridos. A resistência e preconceito permanecem por parte de trabalhadores que precisam se subordinar profissionalmente às mulheres em posição de chefia, o que pode corroborar para uma exclusão feminina desses espaços.

Todos os aspectos apresentados favorecem a segregação hierárquica definida como “teto de vidro”, seja de forma explícita, seja de maneira implícita e também informal, por meio da reprodução de comportamentos machistas, como a realização de piadas e comentários que configuram um assédio moral. Isso prejudica a autoestima e compromete a autoconfiança necessária à mulher para disputar um cargo de gerente ou diretora. Assim, essa sequência de entraves torna a ascensão na carreira de uma mulher um caminho muito mais tortuoso a ser percorrido. Além disso, fenômenos como a maternidade, objeto de estudo desse trabalho, aparecem como um obstáculo que impacta muito mais a vida das mulheres do que a de seus parceiros e são necessárias diversas estratégias para driblar os desafios antes, durante e depois da chegada de uma criança na família.

5 MATERNIDADE E CARREIRA: O QUE DIZEM EPPGG DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Introdução

Esse capítulo apresentará os relatos acerca da experiência de conciliação entre maternidade e carreira de três mães EPPGG: Amanda, Mônica e Fabíola. A primeira possui 39 anos, é casada, foi mãe aos 36 e está no nível IV da carreira. A segunda possui 40 anos, é casada, foi mãe aos 23 e está no nível V da carreira, sem exercer nenhuma função comissionada. A terceira entrevistada possui 37 anos, é casada, e teve o primeiro filho aos 34 e teve o segundo aos 36. Atualmente, está no nível V da carreira, sem ocupar cargo comissionado.

O texto está estruturado de acordo com as fases vivenciadas por essas mulheres no processo de se tornarem mães que trabalham: o planejamento familiar, no âmbito da decisão ou não pela maternidade; a gestação e como esse período se transcorreu; a licença maternidade e os desafios existentes em se afastar do trabalho por tanto tempo e a volta ao trabalho, considerando o equilíbrio entre carreira e vida pessoal que essas mulheres passaram a viver, após terem se tornado mães.

Além disso, optou-se por abordar, ao final, a forma como as três mulheres entrevistadas dividem a responsabilidade pelas tarefas domésticas com seus maridos e/ou pais dos seus filhos. Embora não constitua fase de um processo - o de se tornar mãe que trabalha -, a divisão sexual e a terceirização do trabalho doméstico impactam fortemente na forma como as mulheres experimentam a conciliação.

Havia duas formas de contar as entrevistas nesse trabalho: uma, a partir das diferentes fases existentes durante a gravidez. Outra, a partir do relato completo das trajetórias de cada mãe ao experimentarem a maternidade. A primeira forma foi escolhida, porque facilita a realização de comparações entre diferentes histórias que compõe uma mesma carreira do serviço público. Além disso, essa modalidade destaca a maternidade como um fenômeno complexo, que se manifesta em várias etapas e que ressalta como cada mulher é capaz de vivenciar essas fases de maneira distinta, apesar de pertencerem a um contexto profissional semelhante.

Planejamento familiar

O planejamento familiar é uma fase “pré-maternidade” que será abordada nesse tópico do capítulo. Ainda que Amanda, Mônica e Fabíola tenham sido mães em idades diferentes, é perceptível o fator “planejamento” como algo presente nas falas de todas elas, seja antes, durante ou depois do nascimento dos filhos. Afinal, duas das entrevistadas relataram a importância de uma organização para se tornarem mães, enquanto outra vivenciou o processo de forma inusitada e precisou se planejar profissionalmente depois. Por essa razão, é interessante observar como a trajetória dessas mulheres se desenrolou a partir de uma decisão ou não pela maternidade.

No caso de Amanda, a opção por ser mãe foi muito bem programada e aconteceu depois do seu crescimento na carreira. Assim que se casou, ela buscou um lugar mais perto do trabalho para morar. Mudou-se para Lagoa Santa, já pensando na escola e a rotina que a criança e a família iriam vivenciar. Ela também adiou a maternidade, contrariando a vontade e expectativa da família de seu marido, conforme se percebe nas falas:

“Eu tive como propósito evoluir na carreira, inclusive na carreira gerencial, [...] eu adiei a gravidez durante, pelo menos, uns três anos. [...] É, porque na verdade, assim, foi sempre uma preocupação. [...] Na família do meu marido, então, eu era muito criticada.” (AMANDA).

No caso de Mônica, ser mãe não foi uma opção, afinal, ela engravidou enquanto ainda era estudante, de forma não planejada, durante o último ano do curso de graduação em Administração Pública. Além disso, ela cursava, ao mesmo tempo, Direito, em outra instituição, e concluiu o segundo curso no primeiro ano de maternidade, durante o qual ela continuou morando com os pais, que ofereciam uma rede de apoio fundamental, segundo ela, para o término da graduação. Porém, mesmo que a gravidez não tenha sido planejada, todo o seu desenvolvimento profissional, após a maternidade, foi. Ela relatou que decidiu de maneira consciente pela priorização da carreira nos primeiros anos de vida da filha, afinal, a estabilidade financeira seria importante para lidar com a grande responsabilidade pelo cuidado e futuro da criança.

“Aconteceu no meu último ano do curso de graduação em Administração Pública. Não foi planejado, mas foi uma alegria muito grande. [...] Impactava, porque no meu início de carreira, eu levava muito trabalho pra casa. Então, eram algumas horas

que minha filha ficava privada do meu convívio. Mas foi uma opção profissional que eu fiz.” (MÔNICA).

No caso de Fabíola, mãe de dois filhos, o planejamento sempre existiu de forma intensiva. Ela afirma que, desde jovem, queria ter dois filhos e constituir uma família. Dessa forma, ela adotou uma postura de investimento acadêmico e profissional durante sua primeira década de trabalho. Ela é graduada em dois cursos, Administração Pública e Direito e buscou adequar seus estudos às funções que exercia no Estado, a fim de galgar cada vez mais espaço nos cargos gerenciais (comissionados) e também na área da magistratura, na qual não atua mais, por enquanto. Em sua fala, ela ressalta que já “estava estabelecida profissionalmente”, quando teve seu primeiro filho e ressalta como o planejamento junto ao marido aconteceu:

“Então, as coisas foram um pouco planejadas, assim, eu casei com trinta e um anos. Quando eu casei, profissionalmente eu já tava bem estabelecida, né, já tinha uma formação. Já tinha investido na questão da minha carreira em relação à formação. Tinha feito dois cursos, pós-graduação, mestrado, já tava ocupando cargo, já tinha nove anos de Estado, uma trajetória de ocupação de funções gerenciais. Então assim, já estava estabelecida profissionalmente dando aula, enfim. E aí casei, e aí com dois anos de casado, a gente planejou, né, ter o primeiro filho. A ideia era ter dois. E aí foi assim.” (FABÍOLA).

A partir desses relatos sobre a decisão ou não pela maternidade, percebe-se como o planejamento é um aspecto importante nas trajetórias dessas mães. A nítida diferença de idade entre elas pode ser um fator de comparação para as análises futuras, afinal, ser mãe no início da carreira ou em altos níveis dela é diferente? Além disso, são feitas as reflexões: ser mãe após a estabilidade profissional é uma opção para todas as carreiras? Ou o adiamento da maternidade ainda é uma estratégia restritiva?

Gestação

A próxima fase a ser apresentada nos relatos das mães EPPGG é a gestação, período que traz inúmeros desafios à conciliação com a carreira. Como será que esses nove meses foram vivenciados pelas mães e pela sua rede de trabalho? De forma geral, do ponto de vista da gestação, as mães relataram suas experiências nesses nove meses como um período de dedicação e de muito cansaço.

Amanda trabalhou até a data permitida por sua médica e afirmou que praticamente saiu “da Secretaria pra maternidade”. Ela conseguiu conciliar a gestação com as atividades profissionais e ressalta que, fisicamente, foi tudo tranquilo. Não houve “intercorrência” ou complicação que a impedisse de trabalhar. Segundo sua fala, era necessário um esforço maior para compatibilizar a rotina profissional com a gravidez:

“Então assim, foi tranquilo, mas é óbvio: fisiologicamente, mexe com a gente. Então você tem uma perda... eu não digo nem que é perda de produtividade, eu acho que a gente fica mais cansada. A gente precisa fazer um esforço maior para dar conta das atividades que a gente já fazia, né [...]” (AMANDA).

Para Mônica, o impacto da gravidez não foi muito grande em sua rotina como estudante, afinal ela continuou morando com seus pais e contou com apoio deles nesse processo de conclusão do curso. Além disso, seu marido já trabalhava, o que também ajudou a conciliar gestação e vida acadêmica. Em sua fala, ela reforça: “[...] então, não teve impacto, a gestação, por isso: enquanto eu estava estudando, não precisei tirar licença nem nada e tive suporte da minha família.” (MÔNICA).

Para Fabíola, a primeira gestação transcorreu de maneira intensa, afinal, ela já ocupava o cargo de Subsecretária de Estado e não abandonou as funções até as duas últimas semanas antes do parto, quando decidiu “desacelerar” e curtir o clima de maternidade que não estava vivenciando até então. Assim como Amanda, ela também admite o cansaço em conciliar as agendas profissionais com a gravidez:

“Tive um enjoo inicial, assim, mas eu tive muita sorte, porque meu enjoo era à noite. Então, eu ia trabalhar, trabalhava normal, na hora de [ir] embora, eu acho que até o corpo pedia assim: “vai embora”. Aí eu passava mal de não conseguir conversar. [...] Aí eu chegava em casa e tinha dia que eu nem comia. Dormia. Isso até doze semanas. Depois, eu fiquei bem, e eu trabalhei até... trabalhei faltando duas semanas pra... [...] Então, eu tirei mais porque eu queria desacelerar, entrar no clima da maternidade. Porque até então eu não estava no clima da maternidade. Eu tava trabalhando e acelerada, dando aula, eu dei aula até dezembro, e tal.” (FABÍOLA).

Por outro lado, a segunda gestação foi mais difícil, segundo ela, em função da situação profissional que ela vivenciava. Com a troca de governo, ela possuía uma chefia masculina, diferente do primeiro caso, que não era pai e não compreendia bem a sua situação. Além disso, o clima no ambiente de trabalho tinha mudado e ela não sabia se iria permanecer ali, quando voltasse da licença.

“Da segunda vez, já foi nesse governo novo, eu não estava ocupando... na verdade eu estava ocupando cargo, quando eu engravidei, foi ano passado, né. Eu ainda estava ocupando cargo. O meu chefe era um homem que não tinha filhos, não tem família, então muito difícil, assim, a pessoa entender [...] a minha gestação foi um pouco conturbada no trabalho, porque o clima tava muito ruim.” (FABÍOLA).

Diante dessas histórias sobre a gestação, surgem reflexões sobre essa fase e como é importante perceber os diferentes contextos pessoais, nos quais essas mães estavam inseridas. Quando se avalia o caso de Mônica em relação ao das outras mães, seria a rotina acadêmica menos maçante que a profissional? Morar com seus pais fez diferença? Seria a segunda gravidez mais difícil que a primeira? Ou o trabalho e a relação com seu chefe possuem influência decisiva nesse desgaste?

Licença maternidade

A próxima fase a ser apresentada é a licença maternidade, que busca compartilhar como os sentimentos maternos foram se manifestando, se houve culpa, ansiedade e como a chefia desempenhou um papel importante para a tranquilidade ou não, durante esses meses de licença. Em relação a esse período, as mães vivenciaram diferentes experiências, inclusive em termos da duração do afastamento. Percebe-se também como o apoio da família foi importante, para que pudessem estar totalmente imersas ou não nessa fase.

Para Amanda, o maior desafio na licença maternidade aconteceu no “pré-licença”, como ela mesma disse. Afinal, ela sentia uma grande preocupação, ao pensar “como ficaria o trabalho?” - pois teria que se afastar por seis meses para se dedicar exclusivamente ao filho e isso trazia certo sentimento de culpa. Além disso, diante de tantas inseguranças, Amanda ressaltou como a compreensão por parte da chefia e de sua equipe foram vitais para que ela se sentisse mais tranquila, ao tirar a licença.

“Na verdade, eu acho que o pré-licença foi muito mais tenso [...] eu demorei um tempo para assentar e ter tranquilidade e falar: ‘Meu Deus, mas eu vou ficar seis meses afastada’. Tem uma culpa que vem, e eu acho que a gente tem que trabalhar, como se você tivesse fazendo uma coisa absurda de estar se afastando seis meses, e o trabalho, como é que vai ser...? [...] eu acho que a chefia ajudou muito, porque assim, de colocar, olha... a equipe ajudou demais. Então minha equipe me deu muita tranquilidade, pra falar assim: ‘Olha, vai tranquila, porque a gente tá aqui, e a gente vai apoiar’. Então, nos... vamos dizer assim, nos três primeiros meses, efetivamente eu fiquei cem por cento dedicada.” (AMANDA).

Para Mônica, a licença aconteceu de forma diferente, afinal, ela trabalhou durante pouco tempo antes de entrar no período de afastamento e, logo após ter passado pelo parto, já retomava suas atividades na faculdade de Direito.

“Bom, é, antes de entrar de licença, eu fiz alguns trabalhos, e era uma época de mudança de governo. Então os trabalhos que eu tinha feito durante os quinze dias que eu trabalhei praticamente foram arquivados. [...] É, foram quatro meses de licença. Eu ganhei neném em janeiro, dia 16 de janeiro. Em fevereiro, eu retomei minhas atividades na faculdade à noite, porque eu fazia Direito à noite, normalmente.” (MÔNICA).

Fabíola vivenciou dois períodos de licença maternidade muito diferentes entre si. Ela ressaltou o quanto estar no serviço público e poder contar com uma gerência que também já tinha sido mãe foram decisivos para que o processo de afastamento acontecesse de maneira tranquila na primeira gravidez. Em relação à primeira gestação, ela conta:

“Foram seis meses. Foi ótimo, assim. [...] Curti muito, né, me dediquei, e o serviço público, né, assim... eu me dediquei de corpo e alma, assim, e de cabeça, porque eu não tinha a preocupação, que eu acho que as pessoas da área privada às vezes têm, assim: se vai voltar e vai ter o emprego, né. [...] eu tava na Subsecretaria, e tal. Eu me desliguei, eu consegui, pela primeira vez... porque férias, antes eu saía de férias, eu não conseguia desligar, o telefone ligado, e-mail... eu não, assim, não li nenhum e-mail, e o telefone era excepcionalmente quando alguém, tipo assim, não achava alguma coisa, e me ligava. Mas era muito raro.” (FABÍOLA).

Além disso, segundo ela, o fato de estar em uma carreira pública valorizada também foi motivo de tranquilidade. Na época de tirar sua licença, ela ocupava um alto cargo comissionado no governo, motivo que poderia ter trazido insegurança para o período de volta ao trabalho, pois nunca se pode ter certeza sobre a permanência na função, após tanto tempo. Porém, sua chefia não viu necessidade em sua exoneração e Fabíola, mesmo que perdesse o cargo, conseguiria viver confortavelmente só com sua remuneração enquanto servidora efetiva.

“Eu tinha essa questão do cargo, mas assim, a nossa carreira, isso é muito importante, melhorou muito ao longo dos últimos anos, né. Isso é coisa importante: quando eu decidi ter filho, antes, eu nem tava ocupando a Subsecretaria nem nada, mas assim, a carreira já tinha melhorado. Eu tinha condição de viver sem cargo. [...] Então isso foi fundamental pra eu ter tranquilidade pra viver aquele momento, né?” (FABÍOLA).

Por outro lado, o período de licença maternidade na segunda gestação foi conturbado para Fabíola, principalmente nas semanas finais, em que ela precisou se dedicar a uma articulação para conseguir ser realocada em outro órgão, quando voltasse da licença. Segundo ela, o clima na subsecretaria estava muito ruim e ela, inclusive, antecipou a licença em um mês, tirando férias, conforme fala:

“Saí num clima muito ruim [...] Eu antecipei um mês da minha licença maternidade, por causa da exoneração. Porque ela falou que não podia esperar eu sair de licença maternidade, [...] a minha gestação foi um pouco conturbada no trabalho, porque o clima estava muito ruim. [...] E aí, a única coisa que ficou, assim, na cabeça, é pra onde que eu ia voltar a trabalhar. Porque isso não estava resolvido antes de eu sair de licença, então, quando foi voltando, chegando a hora, eu não queria voltar pra SEPLAG de jeito nenhum, aquele ambiente ruim, e eu tive que resolver para onde que eu ia. E aí, isso ficou me incomodando um pouco [...]”. (FABÍOLA).

O ambiente de trabalho, a chefia e a própria equipe aparecem com frequência na fala dessas mães EPPGG. Quais as peculiaridades dessa carreira e desse ambiente que influenciam no período de antes e depois da maternidade? Seria a Cidade Administrativa um lugar que favorece a vivência da maternidade de forma tranquila para as mães? O fato de serem servidoras públicas é um diferencial positivo?

A volta ao trabalho: equilíbrio entre maternidade e vida profissional

Em seguida, serão apresentados trechos das entrevistas em que as mães relatam como aconteceu a volta ao trabalho, o que mudou na rotina, no bem-estar, como elas se organizaram para equilibrar a nova vida familiar com a profissional e qual o significado de uma rede de apoio para se restabelecerem novamente no dia-a-dia.

Voltar ao trabalho para Amanda foi um processo difícil e muito planejado, afinal, ela conta que, um mês antes de precisar retornar, sua filha já estava frequentando o berçário onde iria estudar, para que o rompimento não fosse muito abrupto. Ela percebeu que suas prioridades mudaram em relação à rotina profissional, como horários de reuniões e dedicação a tarefas mais estratégicas para ser mais produtiva no tempo que estivesse ali, na secretaria. Isso quer dizer que ela não mais se desgasta com qualquer assunto no trabalho e que passou a selecionar melhor onde alocar energia.

“É, aí eu acho que é a parte difícil, porque, na verdade, assim... eu acho que o principal que muda na vida da mulher [...] são os seus valores. [...] eu tinha obsessão com o trabalho, assim. Era *full time* dedicada, se precisasse trabalhar sábado, se precisasse trabalhar domingo, e sair daqui tarde. [...] Quando você vira mãe, isso muda um pouco. [...] minha filha foi pro berçário, por opção. Então, um mês antes de voltar, eu comecei a transição com ela.” (AMANDA).

É perceptível também, nos relatos de Amanda, como a conciliação entre vida pessoal e trabalho é um desafio constante para uma mãe. Segundo ela, sua vida “vira de cabeça para baixo” e até tomar um café da manhã se tornou um luxo. Em sua fala, por diversas vezes, ela repete que a função de organizar e decidir sobre a rotina da criança ainda são funções exclusivamente dela.

Especificamente sobre a carreira, Amanda afirma que reduzir o seu ritmo de crescimento para se dedicar à maternidade não aconteceu, pela programação realizada em relação às regras de promoção e progressão da carreira de EPPGG. Esse planejamento ainda continua, pois ela quer ter um segundo filho e não pretende passar por conflitos com sua carreira. Porém, ela reforça que não possui a mesma disposição para investir em um mestrado ou uma pós-graduação, por exemplo. Ela quer

passar tempo com a família e, hoje, acha inviável se dedicar a projetos como esse, como reforça em sua fala:

“Hoje eu não tenho a mesma disposição pra encarar uma pós ou um mestrado, nesse momento de vida. Não que eu não vislumbre mais. Mas nesse momento, não cabe, não cabe, assim, é questão de olhar o calendário, número de horas do dia. Assim, necessariamente eu teria que abrir mão de, seja aqui [trabalho], o que eu acho que é inviável, ou de tempo com ela [filha], o que eu também, nesse momento, isso para mim é prioridade.” (AMANDA).

Para Mônica, a volta ao trabalho foi, na verdade, seu início de carreira, por isso, ela já começou sua trajetória profissional sendo mãe e, desde cedo, tentou conciliar as diferentes tarefas que esses dois papéis exigiam. Segundo sua fala, a presença do marido e da família, mais uma vez, foi fator importante para que seu rendimento fosse maior. Além disso, morar perto do local de trabalho e dos pais de Mônica foi uma preocupação que o casal teve e que também impactou positivamente nesse processo de retorno, após a licença maternidade, e de conciliação entre vida pessoal e profissional.

“Então eu passava muitas horas trabalhando no final de semana, à noite, mas foi a opção que eu fiz, né, eu aceitei assumir uma coordenação muito cedo, eu era muito nova, e eu precisava estudar para poder dar conta. [...] Quando eu retornei da licença maternidade, eu ia trabalhar de manhã, voltava na hora do almoço para amamentar, e, à noite, voltava em casa para depois ir para a faculdade, porque eu fiquei um ano ainda fazendo faculdade. Mas foi tudo muito fácil, porque meu marido me levava e me buscava, meus pais me ajudavam com a minha filha o tempo todo; então não tive nada de problema.” (MÔNICA).

Num primeiro momento, na secretaria onde trabalhava, Mônica afirma que não conseguiu equilibrar de forma equânime a dedicação à maternidade e à carreira, porém, ela ressalta que foi uma decisão necessária para que se estabilizasse na carreira e conseguisse garantir uma vida confortável para sua filha:

“Fui trabalhar no setor de compras da Secretaria de Fazenda. [...] eu assumi a primeira coordenação da minha carreira, que foi a Coordenação de Material de Consumo da Secretaria de Fazenda. E aí, desde então eu sempre coordenei alguma coisa, nunca fiquei sem coordenar nada não. [...] no meu início de

carreira, eu levava muito trabalho pra casa. Então eram algumas horas que a minha filha ficava privada do meu convívio. Mas foi uma opção profissional que eu fiz; como eu tive filho muito nova, e eu precisava de alguma forma, né, crescer na carreira, foi a opção que eu fiz. ” (MÔNICA).

Diante de um problema de saúde de sua filha, Mônica optou por deixar a Secretaria da Fazenda por um trabalho com menor remuneração à época, mas que era mais próximo de sua casa. Isso não foi um problema para o crescimento como EPPGG, afinal, em pouco tempo, ela foi capaz de se restabelecer em cargos comissionados. Além disso, em comparação à sua turma, Mônica foi uma das EPPGG que ascendeu mais rápido na carreira.

“O meu foi mais rápido do que a maioria das pessoas. [...] É, porque como eu tive a minha filha sem planejamento, na hora que eu tive eu falei: ‘gente, agora eu tenho uma filha, eu tenho que sustentar, né, tem que resolver’. Então foi tudo muito rápido, porque, como eu sempre ocupei cargo comissionado, sempre estudei muito. Quando vieram as janelas de promoção da carreira, eu sempre implementava os requisitos. Então sempre que tinha a oportunidade, eu conseguia a minha promoção. Então, né, da carreira, eu sou uma das que chegou no V mais rápido.” (MÔNICA).

Para Fabíola, o retorno ao trabalho na sua primeira gravidez foi muito diferente do processo vivenciado na segunda. No primeiro filho, ela já “estava com saudades de trabalhar” e acredita que o clima no ambiente de trabalho foi um aspecto vital para essa sensação.

“Então, quando acabou a licença, eu tava na hora de voltar, eu senti que tava na hora de eu voltar a trabalhar. Mas eu tinha um ambiente de trabalho muito bom, né, eu tinha um trabalho muito bom. Eu senti falta do meu trabalho [...]. Eu tava com saudade de trabalhar. A minha chefe já tinha sido mãe, então eu acho que isso é uma coisa muito importante. ” (FABÍOLA).

Porém, na segunda gestação, conforme citado anteriormente, ela passou por alguns momentos de estresse para definir sua nova alocação, mas que, depois de saber onde ela iria trabalhar, à volta para uma rotina profissional transcorreu de maneira tranquila.

“O Advogado-Geral, ele foi meu professor, tinha uma relação muito boa com ele. Ele já tinha me convidado pra vir pra cá antes, e aí ele brigou – porque foi meio que uma briga pra eu vir pra cá, sem cargo e sem nada [...] aí voltei, tranquila, vim pra cá. [...] Mas aí, aqui o ambiente...o que que acontece: eu tenho uma relação profissional, independente de cargo, uma relação muito boa, sou muito respeitada, tenho muito espaço, então assim, igual eu to te falando: eu não ocupo cargo aqui não, mas assim, eu tenho um respeito.” (FABÍOLA).

Em relação à ascensão na carreira após a maternidade, Fabíola afirma não ter sentido tanto impacto em seu crescimento por ser mãe, afinal, houve um grande processo de organização, familiar e profissional, para ter os dois filhos. Ela já estava em um patamar alto enquanto servidora efetiva e nos cargos comissionados, afinal já era subsecretária à época da primeira gravidez, conforme conta:

“Eu acho que não, por causa disso [maternidade]. Quando eu tive, eu já tava tanto num nível... no efetivo e no gerencial, né? No gerencial, eu tava como subsecretária também. E, assim, eu, como eu sou muito planejada, igual eu te falei, o que eu pude investir na minha formação antes de ter filho... então, quis fazer um mestrado, entendeu? Quis criar essa rede de aula. Porque assim, o dia que eu quiser voltar a dar aula [...] eu volto. [...] agora, doutorado é uma coisa que eu quero fazer, mas eu quero fazer com os meninos maiores. Aí eu quero até ter uma oportunidade, talvez, de morar fora, com a família.” (FABÍOLA).

Sobre a conciliação entre vida profissional e maternidade, Fabíola afirma que não sente dificuldade, e que, ainda, consegue se preocupar com cuidados consigo mesma. Ela comentou que faz atividade física regular e que tem a liberdade de sair com suas amigas uma vez por semana, por exemplo. Porém, ela acredita que, após a primeira gravidez, por mais que ela tivesse estabelecido outras prioridades, o cargo gerencial a impedia de sair tão cedo do trabalho e de se dedicar mais à filha. Por isso, atualmente, após o segundo filho, ela decidiu que não quer ocupar uma função comissionada até que ele esteja indo para a escola.

“Eu não quero ocupar nenhuma função gerencial, porque eu tenho hora pra chegar, tenho hora pra ir embora [...] quando eu tava ocupando função, por mais que eu tinha [*sic*] horário pra ir embora, não dava pra ir embora cinco horas da tarde. Hoje eu chego oito horas e vou embora cinco horas da tarde, entendeu?

Porque aí eu pego os meninos acordados, brinco. Então, minha prioridade mudou. E assim, hoje eu não quero ocupar cargo, entendeu? Eu tive um convite aqui pra ocupar uma função gerencial, e não quis. Nesse momento, eu não quero.” (FABÍOLA).

Esse tópico do capítulo trouxe inúmeras informações sobre as perspectivas de ascensão na carreira dessas mulheres, considerando o desejo que elas possuem em crescer ainda mais, além de apresentar como ocorreu a volta ao trabalho, ao observar sua nova rotina, suas prioridades e participação da família nesse processo. Será que a carreira influencia de maneira significativa nessa decisão das mães de não se preocuparem em ascender com velocidade após a maternidade? Em outras carreiras isso seria possível? Como a estabilidade do setor público garante essa programação antes, durante e depois a gestação?

Divisão sexual e terceirização do trabalho doméstico

Para embasar as conclusões sobre o peso das relações de gênero no contexto da maternidade, serão relatadas as falas sobre a divisão sexual do trabalho doméstico, a participação dos maridos dessas mulheres e se o fenômeno da terceirização acontece em suas casas. Durante a revisão bibliográfica desse estudo, foram citados diferentes exemplos acerca do impacto da divisão sexual do trabalho doméstico na rotina das mães que trabalham fora de casa. Esse aspecto também apareceu em todas as entrevistas realizadas com as EPPGG.

No caso de Amanda, há uma percepção de que as funções relacionadas à maternidade competem a ela e que as demais atividades que o marido possa se envolver são consideradas como uma “ajuda”. Segundo ela, a rotina profissional do companheiro pouco mudou com a chegada de sua filha, ao contrário do que aconteceu com a sua, que precisou ser toda reorganizada, para que a conciliação entre os dois papéis acontecesse:

“Existe um marido e existe um pai, que ajuda. Mas é uma ajuda à medida que eu demando, né? [...] Não é aquela coisa assim: ‘ah, eu vou organizar meu trabalho, porque é o meu papel levar minha filha na escola todos os dias.’ Não, esse papel é meu. É o meu papel buscar a minha filha todos os dias. [...] só que pra ele, é inegável que não é da mesma forma. Então, se ele, né, pega o gerenciamento de uma obra, e vai ter que ser à noite, ele vai

fazer o planejamento disso independente. [...] Não tem uma conversa, do tipo: ‘Vou pegar uma obra. Nesse, nesse horário, tá ok?’ Não. [...] Por que? Porque não é o papel dele. Né, vamos dizer, o papel é meu.” (AMANDA).

Ainda que ele participe de determinadas tarefas, o cuidado pela gestão da casa ainda é uma preocupação exclusivamente da Amanda, que precisa gerenciar se falta comida na geladeira para pedir a ele que faça compras, por exemplo:

“Coisas, assim, de manutenção geral ele faz. [...] E dos animais da residência também é com ele. Mas, em termos assim, da rotina mesmo, é aquilo. É ajuda. ‘Ah, hoje você pode colocar a roupa na máquina, pode fazer o supermercado?’ Ok, eu faço. Nunca se opõe. [...] Se não tiver nada na geladeira, e eu não pedir, vai ficar sem nada na geladeira. É isso.” (AMANDA).

Hoje, Amanda possui uma funcionária em casa, após ter tentado cuidar de sua filha somente com a “ajuda” do marido por dois anos, pois ela era resistente à presença de outra pessoa no ambiente doméstico. Em razão da criança já estar o dia todo no ensino integral, essa auxiliar não seria necessária. Porém, segundo ela, a situação se tornou insustentável. Amanda não conseguia mais brincar com sua filha, porque precisava se dedicar às tarefas domésticas, após chegar do trabalho à noite. Em sua fala, percebe-se o quanto ela estava esgotada ao acumular tantas jornadas:

“E aí, realmente, chegou num ponto hoje [...] [que] eu tava acabando com minha saúde. Porque eu tinha que cuidar da rotina dela, do lado profissional, e ainda tinha que cuidar do serviço doméstico. Aí agora não. Agora eu coloquei uma pessoa pra, pelo menos, essa parte [doméstica]... para eu ter direito de chegar em casa e ter uma coisa pra eu comer pronta. Porque eu tinha que cozinhar, por roupa pra lavar, e aí realmente, [...] eu cheguei no meu nível de exaustão. Porque aí, eu já não tava conseguindo fazer nada bem, pelo cansaço. Trabalhando exausta, já não tinha nem tempo pra ficar com minha filha.” (AMANDA).

No caso de Mônica, a figura do marido aparece em várias passagens de forma positiva, com uma participação direta, inclusive para colaborar com a retomada da vida profissional dela de forma intensa como aconteceu em seu início de carreira. Mônica também contou que sempre teve uma pessoa para cuidar das tarefas domésticas

desde que se mudou com seu marido para um apartamento. Segundo sua fala, é possível perceber que nem ela, nem a filha se envolvem em atividades da casa: “Não existe divisão não, eu sempre tive empregada doméstica. Lá em casa [...] desde o início. Eu nunca fiz nada.” (MÔNICA).

Além disso, a vida profissional de seu marido não sofreu impacto algum depois do nascimento de sua filha. Pelo contrário, ele continuou com os mesmos horários.

“Também continuou... ele já trabalhava, né, ele já tinha uma vida profissional. Continuou do mesmo jeito. Não teve mudança não. O mesmo horário, a mesma vida que ele tinha antes de ganhar a nossa filha... ela continuou depois.” (MÔNICA).

Fabíola comentou que seu marido foi mais participativo durante a primeira gestação, que eles revezavam as noites em que cada um iria acordar para cuidar da filha de madrugada, etc. Porém, após o segundo filho, ela relata que ele ficou menos presente nessas tarefas, por saber que ela daria conta de cuidar de tudo. Uma peculiaridade do companheiro é sua profissão. Ele é dentista autônomo, logo, se ele deixar de trabalhar, sua remuneração será menor, pois isso, após o nascimento do segundo filho e com os impactos econômicos da crise, o trabalho dele passou a ser prioridade em relação às atividades domésticas e familiares. Antes, ele buscava a filha na escola, agora, ele atende no horário do almoço, que é muito requisitado pelos clientes, assim como no final do dia e a filha passou a voltar de escolar para casa. Fabíola conta um pouco como foi esse processo:

“Só que aí no segundo, eu acho que ele deu uma relaxada, sabe? Eu acho que ele viu... homem é muito esperto: eles veem que a gente dá conta, e ele, ele é dentista, ele acaba trabalhando... a questão do horário dele, ele tem flexibilidade, mas ao mesmo tempo, se ele deixa de trabalhar, ele deixa de ganhar, então se ele chega mais cedo... e às vezes os últimos horários são mais demandados, e tal. Então acaba que eu vou me organizando e resolvendo. Mas assim, se eu apertar ele, ele ajuda. Mas assim, não tem jeito, né. [...] Mas tem que demandar, não é muito proativo não.” (FABÍOLA).

Fabíola falou muito sobre as tarefas domésticas em sua casa. Desde que se casou, aos 31 anos, ela se programou para ter uma pessoa treinada em casa para

quando engravidasse. Foi assim que ela fez, contratou alguém, treinou e, quando a primeira filha nasceu, Fabíola podia ficar com ela e a funcionária se dedicava às atividades de cuidado com a casa.

“Então, o que eu fiz: quando eu casei... eu sou planejamento na alma, né? Então assim, quando eu casei, eu falei... eu não precisava de uma pessoa todos os dias, mas eu falei: ‘vou arrumar uma pessoa, porque eu quero ter uma pessoa... quando eu engravidar, eu já quero ter uma pessoa que eu conheço, que já esteja na rotina da casa, e tal’. Então, isso aconteceu [...].”(FABÍOLA).

Após o fim da licença maternidade, Fabíola contratou uma faxineira, para que a primeira profissional pudesse cuidar de seus filhos integralmente, enquanto a faxineira cuidava do almoço e da limpeza. Isso aconteceu após o fim das duas licenças, segundo relatos:

“Quando eu tava de licença, na primeira vez, eu fiquei *full time* com a minha filha e ela ficava na casa, almoço e tal. Nem pegava na minha filha. Aí quando eu voltei a trabalhar, aí a gente organizou, eu contratei uma faxineira, e aí ela divide. [...] aí quando a minha filha foi pra escola, liberei a faxineira, e aí eu fiquei só com ela, porque a minha filha ia pra escola de manhã, e, à tarde, ela dormia [...] A faxineira ia uma vez por semana só, e aí ela fazia o almoço e dava uma arrumadinha na casa. Mas assim, a prioridade sempre é a minha filha. E agora tá a mesma coisa, agora... porque ela tá com três anos. [...] e tá muito caro, né? Tá muito pesado, [...] eu não teria condição de ter uma babá e uma ajudante. Então, assim, a casa é segundo plano, eu tenho uma faxineira, uma vez por semana e a babá. E eu também vou na hora do almoço, chego cedo em casa...” (FABÍOLA).

A partir dos relatos das mães EPPGG, existem inúmeras reflexões a serem feitas considerando o impacto das relações de gênero na dinâmica doméstica dessas famílias. A forma como os maridos participam do cuidado da casa e dos filhos e como a carreira deles sofreu mudanças a partir da chegada das crianças são dados importantes para embasar as análises que se sucedem. Sobre o fenômeno da terceirização das tarefas de casa, seria possível que essas mulheres conciliassem vida pessoal e profissional caso não ocupassem posições tão privilegiadas do ponto de vista da classe social? Como o perfil da carreira influencia nessa conciliação? Quais seriam

as opções caso a família não conseguisse arcar com uma funcionária responsável pelo cuidado da casa e, em certa medida, dos filhos?

A partir dos levantamentos feitos no SISAP e dos dados adquiridos nas entrevistas, apresenta-se um quadro para consulta, que resume algumas informações básicas das mães trazidas nesse estudo.

QUADRO 1 – Informações Básicas das Mães EPPGG

MÃE EPPGG	IDADE	NÍVEL ATUAL	CARGO?	IDADE DA 1ª LICENÇA	NÍVEL DA 1ª LICENÇA	IDADE DA 2ª LICENÇA	NÍVEL DA 2ª LICENÇA
AMANDA	39	IV	SIM	36	III	-	-
MÔNICA	40	V	NÃO	23	I	-	-
FABÍOLA	37	V	NÃO	34	IV	36	V

FONTE: elaboração própria a partir de levantamentos realizados no SISAP e nas entrevistas.

No capítulo cinco, foi possível conhecer, na perspectiva subjetiva das entrevistadas, como aconteceu ou não o planejamento familiar; como elas vivenciaram o período da gestação; quais os desafios e sentimentos existentes na fase da licença maternidade; como foi retornar às atividades no trabalho e como suas rotinas se reorganizaram após a chegada dos filhos, incluindo relatos sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional. Esse capítulo servirá de embasamento para o próximo desse estudo, que se propõe a responder as questões trazidas anteriormente, a respeito do contexto em que essas mulheres estão inseridas e como isso influencia no exercício da maternidade.

6 MATERNIDADE E CARREIRA: REFLEXÕES A PARTIR DAS HISTÓRIAS DE TRÊS MULHERES

Introdução

O sexto capítulo pretende tecer análises sobre as perguntas propostas por esse trabalho anteriormente. É objeto de estudo entender como a maternidade impactou a vida dessas mulheres EPPGG, na esfera do trabalho e, mais especificamente, como a maternidade influenciou a ascensão na carreira dessas mães que, hoje, ocupam o topo da carreira e/ou cargos comissionados de médio escalão, além de identificar quais os entraves elas enfrentam ao longo desse processo.

Para isso, a análise se divide em três partes: *Maternidade e classe; Ser mãe funcionária pública e Desigualdade de gênero: como se apresenta?*. Esses três tópicos pretendem desvendar como as perguntas propostas se relacionam com o contexto do desenvolvimento do feminismo, das teorias de classe, de desigualdades sociais e de gênero no mercado de trabalho, retomando o conceito do “teto de vidro” e como ele se manifesta na trajetória das três mães EPPGG.

No primeiro, são analisados temas como: o desenrolar da história do feminismo, com enfoque na sua terceira onda, o fenômeno da terceirização das tarefas domésticas e o perfil socioeconômico da carreira de EPPGG, a partir de recortes desde a entrada no CSAP até a posse no cargo no governo do estado, assim como a classe das entrevistadas.

No segundo, são revisitados os documentos bibliográficos sobre os mercados de trabalho privado e público, entendendo como a maternidade se manifesta em cada um, além dos diferentes contextos das carreiras de Estado, com destaque para as especificidades da carreira de EPPGG e como ela pode ter sido fator de influência positiva ou não na forma como a maternidade das três mães entrevistadas aconteceu. O conceito de “sororidade” também é apresentado como possível explicação para o impacto de um ambiente profissional majoritariamente feminino e de chefias compreensivas.

No último tópico, são realizadas observações sobre como a desigualdade de gênero se manifesta no contexto das mães EPPGG, como o fenômeno do “teto de vidro” e a presença de uma divisão sexual do trabalho doméstico ainda não foram

superados mesmo com a entrada maciça de mulheres e mães no mercado e quais as implicações para as políticas públicas da estratégia de terceirização.

De maneira geral, esse capítulo se propõe a ser um dos muitos debates de pontos importantes para a discussão de gênero, principalmente no âmbito da maternidade no setor público. Porém, ele não é capaz de exaurir por completo todas as análises possíveis, em especial, a partir da profundidade dos relatos e das inúmeras relações que podem ser construídas dentro da literatura feminista. Diante dos depoimentos das mães, das peculiaridades envolvidas nas suas trajetórias, considerando a bibliografia apresentada nesse estudo, os outros dados levantados sobre a carreira de EPPGG e a situação de mulheres no mercado de trabalho, algumas respostas e hipóteses são apresentadas para clarear os questionamentos feitos nesse trabalho.

Maternidade e classe

A primeira parte do sexto capítulo busca discutir quais os impactos da classe e das diversidades observadas entre as mulheres no desenvolvimento da maternidade. Para isso, serão apresentados: a história do feminismo, o perfil socioeconômico dos alunos do CSAP e dos membros da carreira de EPPGG, assim como as características de classe das mães entrevistadas.

O desenvolvimento das reflexões sobre o impacto da classe na construção da maternidade na vida das mulheres não pode se furtar em abordar a história do feminismo. Afinal, o movimento feminista contemporâneo é reflexo das transformações ocorridas no feminismo original, que deixou de ser ocupado somente pelas mulheres e pelas pautas da elite e passou a discutir múltiplas tendências nos mais diferentes contextos em que as mulheres se encontram.

O feminismo pode ser dividido em três ondas principais, cada qual com uma bandeira protagonista, determinada por um processo contínuo de problematização de si mesmo e de autoconstrução. A primeira onda nasce nas últimas décadas do século XIX, a partir de movimentos pelos direitos políticos da mulher, mais especificamente o direito ao voto, realizado pelas sufragistas ¹⁰, na França, Inglaterra e Estados Unidos.

10 O movimento pelo sufrágio feminino foi um movimento social, político e econômico de reforma, com o objetivo de estender o sufrágio (o direito de votar) às mulheres. Primeiras ativistas do feminismo no [século XIX](#), eram assim conhecidas justamente por terem iniciado um movimento no [Reino Unido](#) a favor da concessão, às mulheres, do direito ao voto. O seu início

Essas mulheres eram, em sua maioria, pertencentes à elite tradicional da sociedade daquela época, ou seja, brancas, filhas de políticos ou de intelectuais das classes médias e altas. No Brasil, o movimento começou na década de 1910, liderado por Bertha Lutz¹¹, que foi fundadora da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, organização que nasceu em 1922 e se articulou politicamente para garantir a aprovação do voto feminino no Novo Código Eleitoral Brasileiro em 1932.

A segunda onda do feminismo se manifesta a partir da década de 1960, mediante episódios políticos importantes, como a Guerra do Vietnã, encabeçada pelos EUA, Maio de 68 na França e, no Brasil, a ascensão de um Governo Militar. No exterior, a luta feminista encontrava um contexto propício à construção de movimentos libertários, que questionavam o patriarcado, à hegemonia e à opressão masculinas nos relacionamentos e na sexualidade feminina, assim como no direito ao exercício do prazer (MATOS, 2010). De certa forma, no Brasil, além das questões discutidas acima, a resistência ao regime ditatorial e à supressão dos direitos civis, tornavam-se também pautas importantes na luta dessas mulheres.

A terceira fase do feminismo é caracterizada pela análise da diversidade e da produção discursiva da subjetividade (NARVAZ; KOLLER, 2006). É conhecida como “feminismo difuso” e busca discutir as diferenças intragênero (MATOS, 2010), ou seja, entre as próprias mulheres, assim como, essas diversidades podem ser combinadas ao contexto de preconceito sofrido pelas mulheres, agravando-o ou não. Se, nas duas primeiras fases, a discussão feminista transitava em torno do conceito de sexo, na terceira, o conceito de gênero, em suas múltiplas manifestações, ganha força no movimento (NARVAZ; KOLLER, 2006). Por isso, pautas como a das mulheres lésbicas, trans, negras, do campo e de muitas outras classificações, aparecem como diferentes entre si, ainda que unidas numa bandeira maior pela, agora, equidade (e não mais igualdade) de direitos.

deu-se em 1897, com a fundação da [União Nacional pelo Sufrágio Feminino](#) por [Millicent Fawcett \(1847-1929\)](#), uma educadora britânica.

11 “Líder do movimento que conseguiu significativos sucessos na conquista de direitos para as mulheres, Bertha Lutz inicia sua campanha no Brasil após seu retorno da Europa, em 1918. Na Inglaterra, interessou-se e manifestou o desejo de participação na campanha feminista, ali desenvolvida antes da guerra, sendo impedida por sua mãe, natural daquele país, que a alertou sobre sua condição de menor e estrangeira. Em seguida, radicou-se na França, onde estudou biologia na Sorbonne, conhecendo naquele país Jerônima Mesquita, que se ofereceu para uma união de esforços no Brasil com vistas a *fazer qualquer coisa pelas mulheres*.” (SOIHET, 2000).

Um exemplo de mobilização dessa terceira onda é o feminismo negro, que surge em meados dos anos de 1985, potencializado pela insatisfação das mulheres negras com as posições que ocupavam no movimento feminista e no movimento negro. Afinal, um não entendia a questão da raça dentro da opressão sofrida pelas mulheres e o outro não incluía as discussões de gênero em suas pautas, tendo inclusive a maioria dos cargos de coordenação do movimento ocupados por homens. Elas eram consideradas membros secundários nos dois espaços e não sentiam que se encontravam plenamente representadas por eles isoladamente. As lutas contra a violência doméstica, o combate de práticas racistas, em especial, no mercado de trabalho e pela saúde da mulher negra eram as principais discussões trazidas pelo feminismo negro (DAMASCO *et al*, 2012)

Ainda considerando a terceira fase do feminismo, serão analisadas as histórias da maternidade na vida das três EPPGG entrevistadas nesse trabalho, a partir da discussão de como elas se diferenciam de outras mulheres diante de critérios abordados por essa onda do movimento, como na perspectiva da classe. Classe social, por Karl Marx, é definida pelas relações de distribuição da renda e da propriedade disponíveis, que se organizam de acordo com as relações de produção. Logo, as classes se configuram a partir dos processos de reprodução material da sociedade e se expressam através dos donos dessas propriedades e da renda (HADDAD, 1997).

Partindo desse conceito, é nítido como a perspectiva da classe influencia diretamente na maneira como essas mulheres EPPGG lidam com a maternidade. Em primeiro lugar, observa-se que as três fizeram parte de um grupo específico de pessoas que conseguem ser aprovadas no vestibular do CSAP. Isso indica que elas já faziam parte de uma parcela privilegiada da sociedade capaz de acessar o sistema superior gratuito de ensino. Dados que analisam o perfil socioeconômico da carreira de EPPGG no Estado de Minas Gerais apontam para uma segmentação social que começa no ingresso no curso ¹², o que explica a manutenção de uma carreira composta por pessoas de um mesmo estrato da sociedade, sendo ele de classe média e classe média alta.

Além disso, essas mulheres alcançaram patamares financeiros estáveis ao longo dos anos no Estado e, atualmente, possuem remunerações¹³ muito acima da média

12 Dados dos questionários socioeconômicos preenchidos por todos os candidatos aprovados no concurso EPPGG de 2011 a 2016 mostram que mais de 75% desses alunos possuem renda familiar superior a seis salários mínimos. Além disso, em 2016, dos alunos que ingressaram no CSAP, 45%, eram brancos, 42,5% pardos e somente 7,5% se autodeclararam negros.

da população brasileira¹⁴. Considerando o fato de receberem altos salários, essas mães são capazes de superar parte do problema da conciliação entre vida profissional e atividades domésticas. Todas elas adotaram a estratégia da terceirização do serviço de casa, atribuindo-o a outras mulheres, conforme relatos:

“Eu tinha que cuidar da rotina dela, do lado profissional, e ainda tinha que cuidar do serviço doméstico. Aí agora não. Agora eu coloquei uma pessoa pra, pelo menos, essa parte... pra eu ter direito de chegar em casa e ter uma coisa pra eu comer pronta. Porque eu tinha que cozinhar, por roupa pra lavar [...]” (AMANDA).

“Eu sempre tive empregada doméstica. Lá em casa [...] eu nunca fiz nada, nem ela [filha], e meu marido cozinha muito bem.” (MÔNICA).

“Eu não precisava de uma pessoa todos os dias, mas eu falei: ‘vou arrumar uma pessoa, porque eu quero ter uma pessoa... quando eu engravidar, eu já quero ter uma pessoa que eu conheço, que já esteja na rotina da casa, e tal’. [...] Aí eu tenho uma faxineira... quando eu tava de licença, na primeira vez [...] ela ficava na casa, almoço e tal. [...] Aí quando eu voltei a trabalhar, ai a gente organizou, eu contratei uma faxineira, e aí ela divide.” (FABÍOLA).

O fenômeno da terceirização exige uma condição financeira confortável, facilitando a abdicação de parte da rotina doméstica e, às vezes, do cuidado com os filhos pelas mães para retomarem à dedicação à carreira, principalmente após o período de licença maternidade. Ao comparar a situação dessas EPPGG à das mães professoras do ensino básico, citadas nesse estudo, é comprovado como o perfil remuneratório desvalorizado da carreira possui grande impacto na não conciliação das tarefas domésticas com o trabalho. Isso acontece, porque, diante dos baixos salários, essas mães professoras não conseguem pagar pela terceirização dos cuidados com a casa. Pelo contrário, elas se dedicam, inclusive, àquelas atividades que duram mais tempo e possuem maior frequência de execução nos lares (VANALLI; BARHAM, 2012).

13 As remunerações foram obtidas através de consulta ao Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais, através do link <<http://www.transparencia.mg.gov.br/estado-pessoal/remuneracao-dos-servidores>>.

14 Dados extraídos de reportagem publicada no site da Uol: “o salário médio do trabalhador brasileiro em janeiro foi de R\$ 2.227,50, segundo levantamento feito nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Recife, Rio de Janeiro, Salvador, São Paulo e Porto Alegre. Os dados são da PME (Pesquisa Mensal de Emprego) e foram divulgados nesta quarta-feira (23) pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).”

Dessa forma, percebe-se que, quando a mãe não faz parte das classes sociais mais altas, ela possui opções limitadas em relação à conciliação entre vida doméstica e vida profissional. Um caminho a ser seguido é o da sobrecarga de jornadas, no qual a mulher que não deseja abrir mão da sua ocupação precisa se desdobrar para conseguir cuidar da casa e dos filhos nos intervalos em que não está trabalhando. Outra opção é sair do seu emprego e passar a se dedicar exclusivamente à rotina como “dona de casa”, deixando somente para o marido a função de provedor da família. Por último, resta à mulher que não consegue contratar uma funcionária para os cuidados do lar, a “negociação” com o marido de uma redivisão das funções domésticas, o que, em alguns casos de ambientes muito tradicionais e marcados pelo patriarcado, pode ser tão difícil quanto assumir a sobrecarga das jornadas ou abandonar o trabalho, por colocar o casamento em risco.

Sendo assim, percebem-se como os fatores da classe e de outras desigualdades intragênero interferem diretamente no exercício da maternidade, em especial, quando observada a dedicação à carreira depois da chegada dos filhos. As mulheres negras, brancas, professoras, EPPGG, além de outros enquadramentos existentes, demonstram uma vivência do processo de “ser mulher”, de “ser mãe” e de conciliar a vida pessoal com a profissional de maneira distinta, a partir de contextos sociais complexos e que se sobrepõem ao preconceito do patriarcado.

Ser mãe e funcionária pública

A próxima parte do desenvolvimento do estudo pretende explorar as peculiaridades nas histórias dessas mães EPPGG, buscando entender quais os aspectos diferenciam o exercício da maternidade no setor público de outros campos do mercado de trabalho e como esse ambiente pode ter interferido na gestão e construção de suas trajetórias profissionais, antes, durante e depois de se tornarem mães. O contexto em que elas estão inseridas, o conceito de “sororidade”, a importância da gerência e da equipe nesse processo e as especificidades de uma carreira pública como a de EPPGG são tópicos a serem explorados para embasar essa análise.

Atualmente, a Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais (CAMG) possui aproximadamente 17,1 mil servidores públicos ¹⁵, desses, 70% ¹⁶ são mulheres. Um ambiente que conta com presença majoritária de mulheres contribui para a criação de um local de trabalho mais compreensivo e acolhedor às situações vividas tipicamente pelo público feminino. Afinal, essas experiências em comum favorecem comportamentos mais empáticos por parte das chefias e equipes ao lidarem com uma mulher que esteja passando pela gestação ou retorno da licença maternidade, por exemplo, porque parte dessas colegas de trabalho podem ter vivenciado tais situações em outro momento e sabem os diferentes desafios que são exigidos, em especial, da mãe.

Há um conceito trazido pela literatura feminista que descreve essas relações de empatia, a partir de um laço criado especificamente entre mulheres. A ideia de “sororidade” é que seja criado um tipo de “irmandade”, incentivando a cooperação entre as mulheres pelo simples fato de serem do mesmo sexo e sofrerem de preconceitos muito parecidos na sociedade. Entende-se “sororidade” como uma concepção de que as mulheres precisam se unir em torno de causas comuns como a desigualdade em relação aos homens (SILVA, 2009). Porém, esse conceito tem sido revisado nas últimas décadas em função da terceira onda feminista, citada nesse trabalho, que prevê as diferenças intragênero. Sendo assim, torna-se mais complexa a plena associação de todas as mulheres, porque passam a existir pautas específicas que transbordam às lutas contra o sexismo e o patriarcado.

Retomando a discussão sobre a presença de muitas mulheres na Cidade Administrativa, observa-se que, a partir de relatos das mães entrevistadas, a gerência e a equipe exercem papel fundamental para criar uma sensação de tranquilidade durante o período da gestação, da licença maternidade e do retorno ao trabalho.

“Tem uma culpa que vem, e eu acho que a gente tem que trabalhar, como se você tivesse fazendo uma coisa absurda de estar se afastando seis meses, e o trabalho, como é que vai ser? Cogitei, inclusive, voltar no final... no período de quatro meses.

15 Dados extraídos de relatório publicado pela Wikipédia sobre a Cidade Administrativa.

16 No dia 4 de outubro de 2016, foi inaugurado o “Espaço Cidade para Todas”, local permanente para o encontro de trabalhadores, sejam servidoras, terceirizadas ou estagiárias e contará com computadores, aparelho de videoconferência, *datashow*, TV, sofás e biblioteca feminista, além da programação variada com apresentações, palestras e rodas de conversa. A ideia é fomentar o empoderamento feminino por meio da troca de experiências, do diálogo e da reflexão sobre o cotidiano pessoal e profissional.

[...] E aí eu acho que a chefia ajudou muito, [...] a equipe ajudou demais. Então minha equipe me deu muita tranquilidade, pra falar assim: “Olha, vai tranquila, porque a gente tá aqui, e a gente vai apoiar.” (AMANDA).

“Então eu passava muitas horas trabalhando no final de semana, à noite, mas foi a opção que eu fiz, né, eu aceitei assumir uma coordenação muito cedo, eu era muito nova, e eu precisava estudar para poder dar conta. Era uma coordenação muito pesada.” (MÔNICA).

“Mas, na época, né, eu conversei com a secretária e coloquei à disposição tudo, e ela: ‘não, eu quero você de volta, você pode tirar o período de licença’. E ela nem me exonerou não. Consegui um cargo pra uma pessoa responder no meu lugar, e eu afastei. [...] A minha chefe já tinha sido mãe, então eu acho que isso é uma coisa muito importante. Vou te falar então, depois, da segunda vez foi muito diferente. Então assim, a pessoa é mais sensível [...] quando eu engravidei a segunda vez [...] O meu chefe era um homem que não tinha filhos, não tem família, então muito difícil, assim, a pessoa entender.” (FABÍOLA).

Diante desses depoimentos, nota-se o peso que a chefia e a equipe possuem na maternidade. No caso de Amanda, ela se sentia muito mal durante a gestação ao pensar que ficaria seis meses afastada de suas atribuições, porém, quando o momento da licença chegou, ela pôde contar com uma equipe compreensiva, que se organizou para não deixar que nada a incomodasse durante esse momento.

O volume de trabalho vivido por Mônica mostra um contexto diferente, ainda durante o primeiro ano de sua filha, ela já assumiria uma coordenação na secretaria onde trabalhava e ainda estudava no turno da noite para sua segunda graduação. Não foi percebida uma participação ativa da equipe ou da chefia para que houvesse um equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal, porém, ela comenta várias vezes ao longo da entrevista o quanto a família e o marido ofereceram suporte para que toda a sua rotina se tornasse possível.

Fabíola, que é mãe de dois filhos, vivenciou duas experiências distintas quanto à chefia, que nos permite uma comparação interessante. Durante a primeira gravidez, ela possuía uma chefe mulher e mãe. Quando o período da licença chegou, Fabíola não foi exonerada de seu cargo em comissão e atribui isso à compreensão da secretária na época, que a queria de volta na função, após os seis meses da licença e não

quis que esse período de afastamento fosse preenchido com preocupações relacionadas às estabilidades salarial e profissional. Por outro lado, no segundo filho, Fabíola possuía um chefe homem, sem filhos ou família, que não lidou de forma empática com o fato de ela estar grávida. Pelo contrário, aconteceram pressões para que ela fosse exonerada antes de entrar de licença, o que levou Fabíola a antecipar esse afastamento ao pedir suas férias, justamente, por não aguentar o clima ruim do trabalho diante de sua gestação.

Logo, percebe-se que o apoio de outras pessoas, seja na esfera profissional ou pessoal, foi fator importante para que essas mães conseguissem conciliar a volta ao trabalho com a nova rotina materna, tendo a chefia e a equipe grande peso nesse contexto.

Outro aspecto que torna a maternidade peculiar para essas EPPGG é o próprio fato de serem servidoras públicas. A estabilidade é uma característica fundamental para que elas conseguissem se programar dentro de uma projeção profissional, assim como, para garantir uma certeza em relação à continuidade em um emprego, diferente do que acontecesse no mercado privado. A partir das entrevistas, é possível encontrar afirmações sobre como a estabilidade tornou o período de licença maternidade um momento muito mais tranquilo para essas mães.

“É um período que eu nunca tinha vivido, assim, né, de ter um tempo, foi muito bom. Curti muito, né, me dediquei, e o serviço público, né, assim... eu me dediquei de corpo e alma, assim, e de cabeça, porque eu não tinha a preocupação, que eu acho que as pessoas da área privada às vezes têm, assim: se vai voltar e vai ter o emprego, né?” (FABÍOLA).

Antes de realizar qualquer comparação com mães de outras áreas profissionais, é preciso analisar qual o perfil dos EPPGG hoje atuantes no Estado, para entender melhor o funcionamento dessa carreira. A partir de dados já citados nesse estudo, percebe-se que a carreira é essencialmente jovem, afinal o ingresso no Estado acontece, em média, por volta dos 22, 23 anos de idade, após a graduação no CSAP. Além disso, informações extraídas do SISAP mostram que 79% dos EPPGG possuem 10 ou menos anos na carreira e esses mesmos 79% estão concentrados nos níveis I e II. Ou seja, não se trata de uma carreira de rápida ascensão.

Ao aprofundar a análise desses níveis, nota-se que, atualmente, há uma concentração de servidores nas posições I A (31%), II G (7%), II I (7%) e II J (8%). A partir da tabela de vencimentos básicos e da Gratificação de Desempenho e Produtividade Individual (GDPI)¹⁷ dessa carreira, é possível descobrir qual a média salarial nesses respectivos pontos. São eles: R\$5.117,00 R\$9.241,62, R\$9.502,07 e R\$9.638,39¹⁸. Logo, é possível concluir que, mesmo que a carreira não possua característica de rápida ascensão, é nítido que o perfil remuneratório é superior ao de outras carreiras públicas e que possui saltos significativos de um nível para o outro, conforme exemplos citados.

Além disso, nos últimos anos, era comum que os membros da carreira ocupassem cargos comissionados no governo, o que impacta ainda mais na remuneração. Dos 629 EPPGG, 370 possuem cargos comissionados. Sendo que, desses 370, 200 são homens e 170 são mulheres. As mães entrevistadas nesse estudo comentaram sobre as funções comissionadas que assumiram ao longo de suas trajetórias profissionais e como esses cargos corroboraram para melhorar suas remunerações e também aceleraram o processo de ascensão na carreira¹⁹. Porém, estar em um cargo comissionado não era indispensável para que elas pudessem ser mães em uma situação financeira confortável. Fabíola e Mônica, inclusive, comentam sobre essa influência dos cargos na ascensão e na qualidade salarial.

“Eu tinha essa questão do cargo, mas assim, a nossa carreira, isso é muito importante, melhorou muito ao longo dos últimos anos, né. Isso é coisa importante: quando eu decidi ter filho, antes, eu nem tava ocupando a Subsecretaria nem nada, mas assim, a carreira já tinha melhorado. Eu tinha condição de viver sem cargo.” (FABÍOLA).

“E aí, desde então eu sempre coordenei alguma coisa, nunca fiquei sem coordenar nada não. [...] Então foi tudo muito rápido, porque, como eu sempre ocupei cargo comissionado, sempre estudei muito. Quando vieram as janelas de promoção da carreira, eu sempre implementava os requisitos. Então sempre que tinha a oportunidade, eu conseguia a minha promoção.” (MÔNICA).

17 Regulamentada pelo Decreto 44.100 de 29 de Agosto de 2005.

18 Disponíveis em tabela no Anexo A desse trabalho.

19 Segundo o Anexo II da Lei 18.987 de 29 de Junho de 2010, são atribuídos pontos ao servidor da carreira que ocupar função de chefia ou de gerência, para fins de progressão e promoção.

Considerando as duas mães EPPGG entrevistadas que programaram suas gestações, Amanda e Fabíola, percebe-se que, mesmo que elas não estivessem no topo da carreira ao engravidarem, ambas possuíam um contexto financeiro confortável, estável e independente, que permitiria, em seus planejamentos, a maternidade naquele momento. Amanda tirou sua licença enquanto estava no nível III, aos 34 anos e após 12 anos no Estado e Fabíola tirou sua licença, enquanto estava no nível IV, aos 36 e após 11 anos como servidora.

Ambas podem ser consideradas gestações tardias, fenômeno justificado pelo longo planejamento realizado por essas mulheres para que pudessem, primeiro, crescer profissionalmente, para depois serem mães. Diante dos relatos das entrevistas e do perfil remuneratório dos EPPGG, fica claro que, para essas duas mães, não havia problema em prejudicar, em certa medida, a ascensão na carreira após a maternidade, porque elas já teriam atingido patamares profissionais satisfatórios, permitindo um período de dedicação intenso à vida pessoal para depois retomarem à dedicação profissional.

Por outro lado, se essas mulheres estivessem trabalhando no mercado privado, o processo da maternidade poderia ter sido bem diferente. Segundo uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas em 2010, já citada nesse estudo, com executivas de grandes empresas, percebe-se que as mulheres que mais crescem na hierarquia organizacional atingiram esse estágio aos 35 anos ou mais. Nessa idade, as que ainda não tinham sido mães, sentem um peso biológico para a maternidade e também uma pressão cada vez maior pelas atribuições profissionais que o cargo exige (NETO *et al*, 2010).

No setor privado, a mulher não conta com a estabilidade de seu emprego, como no setor público. Diante de um mercado de trabalho que se organiza de maneira androcêntrica e exige dos funcionários características tipicamente masculinas, como foram analisadas nesse estudo, as mulheres grávidas, ao tirarem a licença maternidade, correm o risco de serem substituídas na hierarquia por homens, solteiros e sem filhos, que se “encaixem” melhor nas demandas da empresa ou até mesmo podem ser demitidas. Por essa razão, as mulheres executivas, em grande parte, adiam a maternidade e decidem pela dedicação à carreira em detrimento de terem filhos nos primeiros anos da vida profissional. Essas decisões provocam grande sofrimento nessas

mulheres que possuem maior dificuldade para engravidar e, muitas vezes, passam por tratamentos dolorosos para isso (NETO *et al*, 2010).

Diferentemente das EPPGG, essas mulheres não conseguem escolher ou programar a gestação com tanta previsibilidade como quando se tem uma carreira organizada em níveis, em graus e na remuneração, permitindo, inclusive, um planejamento financeiro. Dessa forma, as peculiaridades nas histórias das mães EPPGG, como a carreira, a remuneração e a própria estabilidade do serviço público mostram aspectos importantes para explicar suas trajetórias no exercício do trabalho e da maternidade. Além disso, estar em uma carreira organizada e valorizada financeiramente, rodeadas por mulheres, chefia e equipes compreensivas (ou não) foram fatores de influência para a construção de contextos menos ou mais discriminatórios e prejudiciais a essas mulheres que se tornaram mães.

Desigualdade de gênero: como se apresenta?

Foram apresentados, nesse estudo, conceitos como: “teto de vidro”, divisão sexual do trabalho e do trabalho doméstico, como as relações de gênero ainda impactam na conciliação entre carreira e maternidade e no desenvolvimento das organizações contemporâneas. Dessa forma, é preciso entender como o fenômeno do “teto de vidro” pode ser observado no estudo das três trajetórias apresentadas aqui e na carreira de EPPGG de Minas Gerais.

O “teto de vidro” representa os desafios enfrentados pelas mulheres para alcançarem determinadas profissões e para ascenderem nas carreiras. Existem dois tipos de exclusão: a vertical e a horizontal. A primeira, segundo o conceito, representa a menor velocidade de ascensão das mulheres, sendo sub-representadas no topo das hierarquias das empresas e recebendo menores salários. A segunda diz respeito sobre a falta de mulheres em determinadas áreas do mercado. Sendo assim, as mulheres estão inseridas em um modelo que possui estruturas sexistas e veladas, que permitem uma segregação baseada em preconceitos de gênero e que apresentam dificuldades para serem desconstruídas.

Na carreira de EPPGG não é possível afirmar se há ocorrência do “teto de vidro” ou não de forma generalizada, por limitações quantitativas do estudo. Em um espectro de 42 mães existentes nessa carreira, foram entrevistadas somente três, que

ocupam estágios avançados do desenvolvimento profissional. Dessa forma, seria necessário realizar um levantamento com as demais mães sobre suas realidades e vivências da maternidade, assim como suas trajetórias e características socioeconômicas. Por exemplo, não é possível saber com assertividade se, em outros níveis da carreira, o fenômeno da terceirização é viável, conforme foi apresentado nesse trabalho como estratégia utilizada pelas três entrevistadas para conciliação entre vida profissional e pessoal.

Nos casos específicos de Amanda, Mônica e Fabíola fica claro que a minoração dos efeitos do “teto de vidro” ocorre não em função de uma igualdade de gênero promovida pela carreira ou pela sociedade e sim por uma desigualdade de classe. Afinal, o estrato social ao qual pertencem é o grande responsável por permitir a terceirização dos trabalhos domésticos a mulheres de camadas populares, sejam elas babás, professoras, enfermeiras, etc. E, diante da presença de outra mulher para exercer tais atividades, essas mães foram capazes de se dedicarem ao desenvolvimento profissional, mesmo depois da maternidade e da exigência crescente por atenção à casa e aos filhos.

Coloca-se, portanto, um questionamento para o quadro da terceirização. Como será que essas mulheres que assumem à frente da situação doméstica dessas mães EPPGG resolvem o mesmo problema de conciliação das tarefas da casa e dos filhos com a profissão em suas próprias rotinas?

Esse cenário da terceirização é observado em outras famílias de classe média alta ²⁰ e não contribui para que as desigualdades de gênero observadas na sociedade sejam superadas. Pelo contrário, ele encobre o grave quadro do patriarcado e do sexismo e promove uma acomodação por parte das mães que conseguem arcar com a presença de outra mulher para cuidar da casa e da família. Afinal, torna-se possível conciliar carreira e maternidade, sem que as tarefas domésticas precisem ser redivididas entre os membros da casa, além de reafirmar que essas atribuições são de responsabilidade feminina, sejam exercidas pela própria mãe ou por outra mulher contratada.

20 De acordo com o Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB), considera-se mensalista a empregada doméstica que trabalha numa casa ao menos cinco dias da semana. Estudos realizados pelo IBOPE em 2013 indicam que 4% da população brasileira possui empregada doméstica em casa. Mas esse número sobe para 58%, quando é analisada somente a classe A.

Por fim, percebe-se que a terceirização das tarefas domésticas, reforçada pelas desigualdades sociais atrapalha, inclusive, a elaboração de políticas públicas para a família e para as mulheres. Ao invés de ocultar a desigualdade de gênero, é preciso torná-la cada vez mais transparente, capaz de incomodar a mais mulheres, de maneira a conscientizá-las de que não devem se submeter a tais jornadas exaustivas e que as tarefas domésticas não são atribuições exclusivamente femininas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desse estudo compreendeu diferentes fases e desafios para que pudessem ser feitas algumas análises sobre como se manifesta a maternidade na vida de algumas mulheres da carreira de EPPGG no Estado de Minas Gerais. O primeiro passo para realizar esse trabalho era o interesse pela área de estudos de gênero, que surgiu durante a elaboração das bandeiras para disputar uma eleição municipal e se tornou mais que objeto de estudo, mas também de luta política. Assim, surge uma proposta de tema relacionada ao fenômeno de “ser mãe”, especificamente no âmbito do setor público.

Depois de encontrada a motivação, era preciso referendar a importância de estudar o campo da maternidade e qual eram os contextos das relações de gênero no mercado de trabalho em geral. Observou-se uma crescente entrada das mulheres em uma vida profissional e um descompasso do mercado para atendê-las, seja pelo preconceito, seja pelo atraso da legislação, seja pelas diferenças salariais e de oportunidade. Sendo assim, entender como o setor público se encaixava nessa dinâmica da divisão sexual do trabalho era um ponto de partida vital.

Em seguida, optou-se pela metodologia da microanálise a partir de entrevistas de história oral. Essa foi a escolha para o trabalho por alguns motivos. É fundamental considerar que relatos pessoais possuem uma riqueza de detalhes e um grande potencial de análise de trajetórias, conforme determinada realidade social. Por essas razões, escolheram-se tais forma de condução do trabalho, afinal, as mulheres EPPGG estão inseridas em uma realidade profissional peculiar e a maternidade se coloca como um evento extremamente decisivo e marcante em suas vidas.

Diante do objetivo do estudo de entender como a maternidade e a carreira foram vivenciadas nas trajetórias dessas mulheres, principalmente do ponto de vista da conciliação, a escolha das entrevistadas foi pautada por alguns critérios. Buscaram-se mães que já estivessem no topo da carreira de EPPGG e outras que estivessem no topo e ocupassem cargo comissionado no governo. A intenção era perceber como aconteceu a ascensão na carreira, a partir de decisões como a programação ou não da maternidade, como essas mães encararam todo esse processo e como a configuração da carreira impactou em alguma medida em suas opções. Dessa forma, foram escolhidas três mães, duas do nível V e uma do nível IV, que ocupa cargo comissionado.

Antes de investigar como se desenrolou a maternidade nas trajetórias dessas EPPGG, era preciso entender como “se tornar mãe” era vivenciado por outras mulheres em diferentes áreas profissionais. Assim, foram apresentadas as histórias de mães do alto escalão do setor público, militares, pesquisadoras, professoras da educação básica, pequenas empresárias, comissárias de voo e, por fim, o conceito de “teto de vidro” foi introduzido para definir a exclusão vertical e a exclusão horizontal existentes em todos os depoimentos dessa bibliografia de estudos de gênero.

A próxima parte do trabalho trouxe os relatos adquiridos nas entrevistas com as mães EPPGG. As histórias foram contadas a partir de um recorte temporal do fenômeno da maternidade, com os seguintes subtemas: o planejamento familiar, a gestação, a licença maternidade, a volta ao trabalho e a divisão sexual e terceirização do trabalho doméstico. Importante destacar que, apesar da divisão sexual não ser uma fase propriamente dita da maternidade, é um aspecto que perpassa todo o processo de conciliação entre vida profissional e vida pessoal e surge como um desafio após a chegada das crianças no ambiente familiar.

Por fim, foram expostas algumas análises acerca do tema maternidade e carreira no setor público, a partir do caso específico das mães entrevistadas e de seu contexto profissional. Foram escolhidas três linhas de construção da análise: o impacto da classe no exercício da maternidade; como é ser mãe funcionária pública, considerando a carreira de EPPGG como um diferencial dessas mulheres e como a desigualdade de gênero se apresenta no mercado de trabalho hoje.

Do ponto de vista da classe, a partir das três histórias, torna-se nítido como o fator financeiro é decisivo para facilitar ou prejudicar a conciliação entre tarefas domésticas e vida profissional dessas mulheres. As conclusões a respeito do serviço público mostram que ele ainda é um ambiente melhor para se tornar mãe pela estabilidade e pela possibilidade de planejamento familiar de acordo com as regras de promoção e progressão. E, por fim, percebe-se que, ainda que a carreira de EPPGG seja um espaço privilegiado, no qual as mulheres conseguem ser competitivas e alcançam altos cargos de gestão, ainda há um peso das relações de gênero nas estruturas profissional e doméstica. As mulheres perceberam maior impacto em suas carreiras que seus maridos nas carreiras deles, após a maternidade, por exemplo, e ainda se veem responsáveis por gerenciar as tarefas de casa e de cuidado com os filhos, mesmo que

possuam pessoas contratadas (no caso de todas as entrevistadas, eram mulheres) para executarem suas diretrizes. Ou seja, independente da entrada e consolidação no mercado de trabalho e da ascensão financeira, alguns padrões e expectativas ainda são atribuídos à figura feminina.

Implicações teóricas

Ao final da construção desse trabalho, é preciso considerar quais serão as suas implicações teóricas para o campo dos estudos de gênero e para o Estado, enquanto espaço profissional. Pretende-se contribuir com o fortalecimento de pesquisas focadas nos desafios historicamente enfrentados pelas mulheres na sociedade, seja quando exercem o papel de esposa, mãe ou integrante do mercado de trabalho, a fim de desconstruir parte das expectativas e pesos que ainda se apoiam na figura feminina. Além disso, o estudo se coloca como questionador da atual divisão sexual do trabalho doméstico. Ainda que a classe possua influência direta na divisão ou terceirização das atividades de casa e de cuidado com os filhos, percebe-se que a responsabilidade pelo gerenciamento dessa dinâmica do lar ainda é considerada das mulheres. Ou seja, a opressão sexista se reproduz nos diferentes contextos sociais, cada qual em sua dimensão, seja na mãe que acumula jornadas ou na funcionária contratada.

Há a contribuição do trabalho para o ramo dos estudos de gênero e também para aqueles que tratem mais especificamente da maternidade. Entender como a ela se manifesta nas diferentes profissões ocupadas pelas mães hoje é um diagnóstico necessário para que seja possível enxergar, nos detalhes locais, quais as diferenças entre essas mulheres. Assim, o movimento feminista encontraria mais munição para reformular e organizar suas mobilizações em torno dessas bandeiras comuns ou não.

Aproximando mais ainda o foco desse trabalho, percebe-se que ele trata das relações de gênero, dos impactos da maternidade, mas por ora, optou-se por analisar como esse fenômeno é vivenciado por três servidoras públicas de uma mesma carreira. Logo, ele também contribui para que o Estado de Minas Gerais seja capaz de mapear boas práticas existentes no contexto dessas EPPGG e consiga reproduzi-las, na medida do possível, para outras carreiras.

Sendo assim, de forma concreta, é possível que o Estado aproveite as informações contidas nessa pesquisa para elaborar e implementar políticas públicas para

a família e para as mulheres, permitindo a conquista de espaço na agenda do governo, além de construir novas ideias de proteção e atenção às mães servidoras públicas, seja nas regras profissionais, no ambiente de trabalho ou na transformação de uma cultura sexista dentro das repartições públicas.

Dessa forma, tanto na esfera acadêmica dos estudos de gênero quanto nas áreas de recursos humanos, há conteúdo para se inspirar nesse trabalho. De maneira geral, a intenção é contribuir para que sejam realizados testes e mudanças nas leis de carreiras públicas e que se apliquem também ao mercado privado, em busca de uma preocupação e amparo maior à mãe e à família que se preparam para receber ou já receberam uma criança.

Limitações do estudo

O estudo foi construído utilizando-se, metodologicamente, da história oral e da microanálise. A história oral buscou oferecer um enfoque nas trajetórias pessoais dessas mães EPPGG que, a partir de uma perspectiva subjetiva dos relatos, permite a reconstrução desses percursos, além de reforçar as diferentes maneiras de ver e sentir um mesmo fenômeno social, que é a maternidade (AMADO, 1998). A microanálise foi o método escolhido para investigar esses múltiplos detalhes das trajetórias, com grande potencial de maior compreensão de um fato social, como no caso peculiar em que se encontram as mulheres escolhidas nesse estudo.

Porém, o trabalho possui limitações, especialmente metodológicas, porque não foi capaz de abordar de maneira ampla a realidade de todas as mães EPPGG ou todas as mães do governo de Minas Gerais e, ainda, de realizar comparações com outras carreiras. Sendo assim, percebe-se uma defasagem quantitativa do estudo para que as conclusões apresentadas aqui pudessem ser generalizadas, mesmo que em certa medida e com ressalvas, para as demais mães desse espectro estudado ou demais mães do setor público estadual.

Outra limitação do estudo é que suas análises foram embasadas em uma carreira pública extremamente distinta das demais existentes em Minas Gerais. Como foi apresentada aqui, a carreira de EPPGG possui um perfil remuneratório diferenciado, o que coloca as mães entrevistadas em uma posição socioeconômica privilegiada em relação às demais servidoras que fazem parte de carreiras desvalorizadas. Além disso, os

EPPGG possuem uma carreira estruturada, a partir de um curso preparatório que é a graduação no CSAP e também uma tabela de promoção e progressão mais organizada que a de outras classes no estado, permitindo um planejamento da maternidade de acordo com os momentos de ascensão.

Além da parte metodológica, durante a elaboração das bases de dados extraídas do SISAP e do Portal de Transparência do Governo do Estado de Minas Gerais, foram encontradas inconsistências entre as informações obtidas sobre os EPPGG em um em relação ao outro. Existiam pessoas não cadastradas no Portal e outras com os respectivos cargos equivocados. Por isso, optou-se por utilizar as quantidades de membros na carreira e de mães oriundas do SISAP, enquanto que, para referenciar os cargos comissionados e as remunerações, o Portal da Transparência foi a fonte escolhida. Ainda tratando sobre sistemas, as informações descritas sobre cada servidor não possuíam padrão de preenchimento no SISAP e no Portal, o que exigiu um longo tratamento de parte da base de dados, que seria utilizada para definição das entrevistadas, do número de mães e pais EPPGG, assim como quais níveis e cargos ocupavam.

Possibilidades de pesquisa

Diante de um estudo que dá início às investigações sobre o fenômeno da maternidade em uma determinada carreira do setor público, é possível propor inúmeras outras pesquisas relacionadas ao tema de gênero, de maternidade e de como ela se manifesta no contexto dos governos e do mercado privado. Primeiramente, é fundamental estudar de forma ampla a própria carreira dos EPPGG, para que conclusões gerais possam ser tiradas sobre suas especificidades, quando comparadas a outras carreiras de Estado. Em um universo de 42 mães, somente três trajetórias foram analisadas com profundidade, inclusive pelo fato de o estudo não possuir como objeto principal a realização de generalizações para as mães da carreira. Diante desse fato, há brechas para que sejam analisados os perfis e os contextos das outras 39 EPPGG que também vivenciaram a maternidade e que ocupam outros cargos comissionados e outras posições nos níveis da carreira, trazendo informações adicionais e distintas das apresentadas aqui.

Além disso, é possível elaborar trabalhos em prol de um diagnóstico das melhores práticas existentes nas diferentes carreiras do mercado público e privado no âmbito de suporte e amparo à maternidade. Mapear as profissões que possuem mais mulheres e as que quase não contam com a presença feminina e entender como a maternidade impacta nessa ocupação; comparar o rendimento de empresas que investiram nesse tipo de política de recursos humanos e as que não investiram são algumas ideias relacionadas ao tema da maternidade e aos fatores existentes no seu acontecimento. Quais seriam os espaços profissionais mais propícios para as mulheres que desejam ser mães? Quais práticas são essas e como elas podem ser reproduzidas em outras áreas? São perguntas que embasariam tais reflexões.

Reformas trabalhistas, políticas públicas para a família, para as mães e para as mulheres também podem ser temas de pesquisa derivados dos estudos propostos aqui. Na legislação brasileira, são cabíveis atualizações sob uma perspectiva de gênero, de forma a incentivar que o cuidado com os filhos seja cada vez mais compartilhado entre os pais da criança. Para isso, é preciso pesquisar e analisar quais regras existentes em outros países são passíveis de aplicação no contexto brasileiro, por exemplo. De maneira complementar, como as políticas públicas que discutem planejamento familiar, construção de creches e fortalecimento da rede de assistência médica se colocam como pautas importantes a serem trabalhadas pela área acadêmica de estudos de gênero. Como o Estado pode se tornar um provedor de serviços nesses campos? Qual a importância de investimento em cada um deles considerando um recorte de classe social entre as mães atendidas?

Sendo assim, percebe-se que há inúmeras possibilidades de explorar cientificamente as discussões trazidas nesse trabalho, que aconteceram de forma específica e voltadas para o contexto de três EPPGG em Minas Gerais. Para além desses estudos, é preciso reforçar como o campo acadêmico de gênero carece de maiores diagnósticos, sejam eles locais ou gerais, para embasar melhor a agenda pública e as políticas municipais, estaduais e federais de apoio às mulheres e às suas bandeiras de reivindicação.

8 REFERÊNCIAS DOCUMENTAIS E BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTI, V. *História Oral: a experiência do CPDOC*. Rio de Janeiro: CPDOC/FGV, 1989. 202p.

AMADO, M. Apresentação. In: *Usos e Abusos da História Oral*. 2ª Edição. Rio de Janeiro. Editora Fundação Getúlio Vargas. 1998, p. 18-25.

BARROSO, C. *As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil*. RSP, ano 43, 116(3), jul./out., 1988.

BRUSCHINI, M. *Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Fundação Carlos Chagas, Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>> Acesso 4 nov. 2016.

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Tradução Maria Helena Kühner. 2ª edição. Rio de Janeiro. Editora Bertrand Brasil, 2002.

Cangiani MR, Montes JR. *Mulher, maternidade e trabalho acadêmico*. Invest Educ Enferm. 2010; 28(2); 176-186.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO, Assessoria de Comunicação Social. [Mulheres bolsistas de produtividade em pesquisa conquistam direito](#). [Brasília], 8 mar. 2013. Disponível em: < http://cnpq.br/noticiasviews/-/journal_content/56_INSTANCE_a6MO/10157/909274> Acesso em 19 out. 2016.

COUTINHO, F. *A Carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) como Instrumento Transformador da Realidade Estatal: A Experiência em Minas Gerais*. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 3, 2010, Brasília. Painel 32/123. Disponível em: <http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Material_%20CONSAD/paineis_III_congresso_consad/painel_32/a_carreira_de_especialista_em_politicas_publicas_e_gestao_governamental.pdf>. Acesso em 12 jun. 2016

CRUZ, A. *Apenas 4% da população brasileira tem empregada doméstica mensalista*. Portal Ibope. [S.l], 26 abr 2013. Disponível em: < <http://www.ibope.com.br/pt-br/noticias/Paginas/Apenas-4-da-populacao-brasileira-tem-empregada-domestica-mensalista.aspx>> Acesso em 12 nov. 2016.

DAMASCO, M., MAIO, M. e MONTEIRO, S. *Feminismo negro: raça, feminismo negro: raça, feminismo negro: raça, identidade e saúde reprodutiva identidade e saúde reprodutiva no Brasil (1975-1993)*. Estudos Feministas, Florianópolis, 20(1): 133-151, jan.-abr./2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ref/v20n1/a08v20n1.pdf>> Acesso em 4 nov. 2016.

FRIEDAN, B. *A segunda etapa* (E. J. Mello, Trad.). Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1983.

GRANJEIRO, J. *Em Defesa das Mulheres no Setor Público*. **Congresso em Foco**. [S.l] 14 dez. 2014. Disponível em: <<http://congressoemfoco.uol.com.br/opiniao/colunistas/em-defesa-das-mulheres-no-servico-publico/>>. Acesso em 30 maio 2016.

HADDAD, Fernando. *Trabalho e classes sociais*. In: Tempo Social; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 9(2): 97-123, outubro de 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v9n2/v09n2a06.pdf>>. Acesso em 22 de out. 2016.

LIMA, B. *O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física*. Estudos Feministas, Florianópolis. 21(3): 883-903, set-dez/ 2013.

LOUSADA, B.; ROCHA-COUTINHO, M. *Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias*. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 12, n. 3, p. 493-502, set./dez. 2007.

MARLISE, M. *Movimento e Teoria Feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do sul global?* Revista de Sociologia Política. Curitiba, v. 18, n. 36, p. 67-92, jun. 2010

MARRY, C. *As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da biologia*. In: COSTA, A. O. ET AL (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. cap. 22, p. 401-419.

MEHIGHI, M.; DE JESUS, M.; DOMINGOS, S.; OLIVEIRA, D.; BAPTISTA, P. *Ser docente de enfermagem, mulher e mãe: desvelando a vivência sob a luz da fenomenologia social*. Revista Latino-americana de Enfermagem. São Paulo. 19(1): [8 telas], jan-fev 2011.

MINAS GERAIS. Lei n.º 18.974, de 29 de junho de 2010. Estabelece a estrutura da carreira estratégica de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, altera as tabela de vencimento das carreiras policiais civis de que trata a lei n.º 84, de 25 de julho de 2005, e dá outras providências. **MINAS GERAIS DIÁRIO DO EXECUTIVO**, Belo Horizonte, MG PÁG. 4 COL. 1, 30 jun. 2010.

MINAS GERAIS. Lei n.º 21.334, de 26 de junho de 2014. Altera as Leis Delegadas n.ºs 39, de 3 de abril de 1998, e 174, de 26 de janeiro de 2007, e a Lei n.º 11.406, de 28 de janeiro de 1994, e dá outras providências. **MINAS GERAIS DIÁRIO DO EXECUTIVO**, Belo Horizonte, MG PÁG. 3 COL. 1, 28 jun. 2014.

MINAS GERAIS. Decreto n.º 44.100, 29 de agosto de 2005. Regulamenta a gratificação de desempenho e produtividade individual e institucional – GDPI – Instituída pelo Art. 16 da Lei n.º 13.085, de 31 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **MINAS GERAIS DIÁRIO DO EXECUTIVO**, Belo Horizonte, MG PÁG. 4 COL. 2, 30 ago. 2005.

MINAS GERAIS. Decreto n.º 46.640, 30 de outubro de 2014. Regulamenta o Art. 11 da Lei n.º 21.334, de 26 de junho de 2014, e altera o Decreto n.º 46.030, de 17 de agosto de 2012. **MINAS GERAIS DIÁRIO DO EXECUTIVO**, Belo Horizonte, MG PÁG. 2 COL. 1, 30 out. 2014.

NARVAZ, M e KOLLER, S. *Metodologias Feministas e Estudos de Gênero: articulando pesquisa, clínica e política*. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v11n3/v11n3a20.pdf>> Acesso em 11 nov. 2016

PINTO, C. *Feminismo, história e poder*. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>> Acesso em 22 out. 2016.

Portal Mundo Estranho. *O que foi o movimento de maio de 68 na França*. [S.l.], 18 abr. 2011. Disponível em: <<http://mundoestranho.abril.com.br/historia/o-que-foi-o-movimento-de-maio-de-68-na-franca/>> Acesso em 4 novembro 2016

Portal UOL. *Salário médio cai 7,5% em um ano, para R\$2.227,50; Salvador lidera queda*. São Paulo, 23 mar. 2013. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2016/03/23/salario-medio-cai-75-em-um-ano-para-r-222750-salvador-lidera-queda.htm>> Acesso em 30 outubro 2016

Portal da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Participação Social e Cidadania do Governo de Minas Gerais. *Mulheres ganham espaço de convivência na Cidade Administrativa*, Belo Horizonte, 4 out. 2016. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.mg.gov.br/index.php/component/gmg/story/2719-mulheres-ganham-espaco-de-convivencia-na-cidade-administrativa>> Acesso em 2 novembro 2016

Portal Sua Pesquisa.com. *Guerra do Vietnã*. [S.l.], [entre 2005 a 2016]. Disponível em: <http://www.suapesquisa.com/historia/guerra_do_vietna.htm> Acesso em 4 novembro 2016

Portal Wikipédia. *Cidade Administrativa de Minas Gerais*. [S.l.], [S.d.]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Cidade_Administrativa_de_Minhas_Gerais> Acesso em 2 nov. 2016

REVEL, J. *Microanálise e construção social*. In: *Jogos de Escalas: A Construção da Microanálise*. 1ª Edição. Rio de Janeiro. Editora Fundação Getúlio Vargas. 1998, páginas 15-38.

RIBEIRO, Renato Janine. *Não há pior inimigo do conhecimento que a terra firme*. Tempo Social; Rev. Sociol. USP S. Paulo, 11(1): 189-195, maio de 1999.

ROSSI, M.; BIONDINI, I.; DUFLOTH, S.; RODRIGUES, M.; ROCHA, E.; HORTA, C. *Análise das mudanças no perfil socioeconômico dos interessados na formação para a área pública: estudo aplicado aos vestibulandos e alunos do Curso de Graduação da Escola de Governo da Fundação João Pinheiro*. Temas de Administração Pública, Araraquara, ed. especial, v. 2, n.6, 2011.

SANTOS, M.; ROCHA-COUTINHO, M. *Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras*. Estudos de Psicologia, Rio de Janeiro, 15(3), p. 259-267. set.-dez./2010.

SILVA, JS. *Vozes femininas da poesia latino-americana: Cecília e as poetisas uruguaias*. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 221 p. ISBN 978-85-7983-032-7. Disponível em: < <http://books.scielo.org/id/3vj9m/pdf/silva-9788579830327-04.pdf>>. Acesso em 22 outubro 2016.

SILVA, F.; UZIEL, A.; ROTENBERG, L. *Mulher, tempo e trabalho: o cotidiano de mulheres comissárias de voo*. *Psicologia & Sociedade*, 26(2), p. 472-482, 2014.

SENKEVIKS, A. *O conceito de gênero por Pierre Bourdieu: a dominação masculina*. **Blog Ensaios de Gênero**. [S.l.], 21 maio 2012. Disponível em: < <https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2012/05/21/o-conceito-de-genero-por-pierre-bourdieu-a-dominacao-masculina/>> Acesso em 28 maio 2016

SOIHET, R. *A pedagogia da conquista do espaço público pelas mulheres e a militância feminista de Bertha Lutz*. Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em História Rev. Bras. Educ. nº15, Rio de Janeiro Set./Dez. 2000 Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782000000300007> Acesso 4 novembro 2016.

TRÓPIA, M. *Base de dados com todos os servidores públicos do Governo de Minas Gerais e respectivos cargos*. Elaboração própria. Belo Horizonte, 2016.

VALENTE, G. *Apenas 22% dos chefes do serviço público federal são mulheres*. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/brasil/apenas-22-dos-chefes-no-servico-publico-federal-sao-mulheres-16456434>> Acesso em 30 maio 2016.

VANALLI, A.; BARHAM, E. *Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares*. *Psicologia & Sociedade*, 24(1), p. 130-138, 2012.

VAZ, D. *O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil*. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013.

9 APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro das entrevistas de história oral

Mãe não-comissionada:

- 1) Você optou por ser mãe?
 - Em caso afirmativo: como se desenrolou a tomada dessa decisão?
 - Em caso negativo: como a maternidade aconteceu em sua vida?
- 2) Como transcorreu a gestação? Ao longo desses nove meses, a sua vida profissional mudou?
- 3) E a licença maternidade, como foi esse período?
- 4) Passada a licença maternidade, como foi retomar o trabalho?
- 5) Como a escolha de ser mãe impactou sua carreira profissional?
- 6) A sua rotina, de uma forma geral, e, em especial, a sua rotina profissional, mudou com a maternidade?
- 7) Você acredita que existe um equilíbrio, na sua vida, entre carreira e maternidade?
- 8) Como é a divisão do trabalho doméstico na sua casa, no que diz respeito ao cuidado com a prole e às tarefas domésticas? (Existe um marido? Ele colabora? Do que ele se ocupa?)
- 9) Você acredita que a carreira do seu marido sofreu o mesmo impacto que a sua, após o nascimento dos filhos?
- 10) Quem cuida do seu filho, enquanto você trabalha? (E quando ele adoecer? Escola integral? Descrição da rotina...)
- 11) Você já passou por alguma situação constrangedora no ambiente profissional por ser mãe? E por ser mulher?
- 12) Você ocupa o nível mais alto da carreira de EPPGG e teve seu filho no nível _____. Como você vê o processo de ascensão depois de ter se tornado mãe? Algo mudou?

Mãe comissionada:

- 1) Você optou por ser mãe?
 - a. Em caso afirmativo: como se desenrolou a tomada dessa decisão?
 - b. Em caso negativo: como a maternidade aconteceu em sua vida?
- 2) Como transcorreu a gestação? Ao longo desses nove meses, a sua vida profissional mudou?
- 3) E a licença maternidade, como foi esse período?
- 4) Passada a licença maternidade, como foi retomar o trabalho?
- 5) Como a escolha de ser mãe impactou sua carreira profissional?
- 6) A sua rotina, de uma forma geral, e, em especial, a sua rotina profissional, mudou com a maternidade?
- 7) Você acredita que existe um equilíbrio, na sua vida, entre carreira e maternidade?
- 8) Como é a divisão do trabalho doméstico na sua casa, no que diz respeito ao cuidado com a prole e às tarefas domésticas? (Existe um marido? Ele colabora? Do que ele se ocupa?)
- 9) Você acredita que a carreira do seu marido sofreu o mesmo impacto que a sua, após o nascimento dos filhos?
- 10) Quem cuida do seu filho, enquanto você trabalha? (E quando ele adoece? Escola integral? Descrição da rotina...)
- 11) Você já passou por alguma situação constrangedora no ambiente profissional por ser mãe? E por ser mulher?
- 12) Você ocupa um alto cargo em comissão no Governo Estadual e teve seu filho enquanto estava no nível _____ da carreira. Como você vê o processo de ascensão depois de ser mãe? Algo mudou?
- 13) Você acredita que o fato de ser mãe influenciou a sua escolha para assumir tal cargo comissionado?

10 ANEXOS**ANEXO A – Tabela de evolução da remuneração da carreira de EPPGG do Estado de Minas Gerais no ano de 2016**

Vencimento Básico + GDPI em 2016										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	5.117,00	6.406,50	6.480,95	6.563,45	6.643,51	6.731,83	6.817,93	6.912,50	7.005,09	7.106,39
II	8.547,77	8.655,05	8.765,51	8.879,27	8.996,46	9.117,20	9.241,62	9.369,87	9.502,07	9.638,39
III	11.986,7 2	12.142,9 1	12.302,9 2	12.466,8 9	12.634,9 7	12.807,3 1	12.984,0 7	13.165,4 0	13.351,4 9	13.542,5 1
IV	14.787,3 7	15.017,0 7	15.251,3 6	15.490,3 9	15.734,3 5	15.983,4 1	16.237,7 8	16.497,6 4	16.763,1 9	17.034,6 5
V	17.587,5 8	17.916,0 6	18.250,0 4	18.589,7 1	18.935,3 0	19.287,0 1	19.645,0 7	20.009,7 2	20.381,2 0	20.759,7 7

FONTE: elaboração própria segundo fórmula de cálculo prevista pelo Decreto nº 46.640 de 30 de outubro de 2014.

