

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

VANESSA FERNANDES COAN

**NÃO MATERNIDADE NÃO INTENCIONAL E CARREIRA:
Compreendendo como mulheres sem filhos ativam a identidade
maternal no trabalho**

**VITÓRIA
2021**

VANESSA FERNANDES COAN

**NÃO MATERNIDADE NÃO INTENCIONAL E CARREIRA:
Compreendendo como mulheres sem filhos ativam a identidade
maternal no trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Rozélia Laurett.

**VITÓRIA
2021**

VANESSA FERNANDES COAN

**NÃO MATERNIDADE NÃO INTENCIONAL E CARREIRA:
Compreendendo como mulheres sem filhos ativam a identidade
maternal no trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Fucape
Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Administração.

Aprovada em 30 de junho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. ROZÉLIA LAURETT
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Profa. Dra. SILVELI CRISTO DE ANDRADE
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. NELSON OLIVEIRA STEFANELLI
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

"Há três métodos para ganhar sabedoria: primeiro, por reflexão, que é o mais nobre; segundo, por imitação, que é o mais fácil; e terceiro, por experiência, que é o mais amargo."

Confúcio

AGRADECIMENTOS

Direciono os meus agradecimentos a Deus, por me conceder saúde, coragem e sabedoria para seguir sempre em frente, todos os dias da minha vida, pois, sem Ele, não sou nada.

A meus pais, Ivonete e Rudnei, que na sua simplicidade me ensinaram os primeiros passos no direcionamento do meu futuro e, em especial, a minha mãe, a pessoa que me colocou nesse caminho acadêmico, que me inspirou a jamais parar de estudar, que respeitou meu silêncio quando necessário e soube dizer as palavras certas nos momentos que pensei em desistir. Amo vocês com amor eterno!

Aos meus irmãos, Roger e Rodrigo, às cunhadas, Kelin e Thaís, pelas palavras amigas e incentivos, e à sobrinha Antonella, pelo amor e carinho dedicado a mim. Muito obrigada por entenderem meu distanciamento. É muito bom saber que posso contar com vocês em todos os momentos.

Agradeço às minhas colegas, Ana Paula Ferreira e Girlene Gonzalez, pela parceria, pelos cafés, pelos artigos; ao Antônio Carlos Falqueto Tomé, por ouvir tantos desabafos, e à Estela Barbosa Leite, cuja inteligência me assusta e fascina.

Aos meus alunos, amigos e anjos que Deus colocou em meu caminho. Mesmo com a distância, se fizeram presentes na minha vida e estarão sempre em meu coração. Obrigada pelo companheirismo, apoio e amizade incondicional.

Ao Professor e primeiro orientador, Dr. Bruno Félix Von Borell de Araújo, pela orientação segura e contribuição na elaboração deste trabalho.

À minha orientadora, professora Dra. Rozélia Laurett, pela oportunidade de realizar este trabalho. Obrigada pela confiança e por me atender com paciência. Agradeço por todos os ensinamentos compartilhados de forma admirável e carinhosa.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho. Foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa e exploratória, utilizando os princípios da teoria fundamentada ou *Grounded Theory* na coleta e análise de dados. Os dados foram coletados por meio de entrevistas narrativas, usando-se um roteiro semiestruturado. Foram entrevistadas 44 mulheres que ativam a identidade maternal no trabalho. Os resultados evidenciaram três estratégias que mulheres sem filhos usam para ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho: por meio de ativação projetiva, ativação vicária por mobilização e ativação imaginária. Na ativação projetiva, mulheres apresentam comportamento maternal com colegas de trabalho e por meio de *leisure crafting*; na ativação vicária por mobilização, o comportamento das entrevistadas revela ativismo intraorganizacional na promoção de direitos à maternidade a colegas de trabalho. Já na ativação imaginária, a identidade maternal manifesta-se no imaginar e estabelecer diálogos com filhos imaginários no ambiente de trabalho. Este trabalho contribui para a literatura sobre carreiras femininas e (não) maternidade não intencional. Em termos teóricos, expande o entendimento a respeito do modo como mulheres lidam com a experiência da não maternidade não intencional ativando a identidade maternal no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Maternidade, Identidade no Trabalho, Não-maternidade não intencional, Carreira.

ABSTRACT

The aim of this study was to understand how women with unintentional non-maternity activate maternal identity at work. A research was carried out with a qualitative and exploratory approach, using the principles of grounded theory or Grounded Theory in data collection and analysis. Data were collected through narratives, using a semi-structured script. 44 women who activate their maternal identity at work were interviewed. The results showed three strategies that childless women use to activate maternal identity in the workplace: through projective activation, vicarious activation through mobilization, and imaginary activation. It is argued that women with unintended non-motherhood employ various strategies to keep intentionally renounced maternal identity alive. In projective activation, women exhibit maternal behavior with co-workers and through leisure crafting; in the vicarious activation by mobilization, the interviewees' behavior reveals intraorganizational activism in promoting maternity rights to co-workers. In the imaginary activation, the maternal identity manifests itself in imagining and establishing dialogues with imaginary children in the work environment. This work contributes to the literature on female careers and (non) unintentional motherhood. In theoretical terms, it expands the understanding of how women deal with the experience of unintentional non-maternity by activating maternal identity in the workplace.

Keywords: Maternity, Identity at Work, Unintentional Non-maternity, Career.

SUMÁRIO

Capítulo 1	8
1 INTRODUÇÃO	8
Capítulo 2	13
2 REVISÃO DA LITERATURA	13
2.1 IDENTIDADE.....	13
2.2 ATIVAÇÃO DE IDENTIDADE NO TRABALHO	15
2.3 IDENTIDADES RENUNCIADAS	16
2.4 MULHERES E A NÃO MATERNIDADE NÃO INTENCIONAL	17
Capítulo 3	21
3 METODOLOGIA	21
Capítulo 4.....	29
4 RESULTADOS.....	29
4.1 ATIVAÇÃO PROJETIVA	31
4.1.1 Comportamento maternal no ambiente de trabalho	32
4.1.2 <i>Leisure crafting</i>	38
4.2 ATIVAÇÃO VICÁRIA POR MOBILIZAÇÃO	41
4.2.1 Ativismo intraorganizacional	41
4.3 ATIVAÇÃO IMAGINÁRIA	44
4.3.1 Pensamento contrafactual	45
Capítulo 5.....	49
5 DISCUSSÃO	49
Capítulo 6.....	53
6 CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS.....	56
APÊNDICE – Quadro das 44 entrevistas sobre ativação da identidade maternal no trabalho.....	64

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Apesar de a literatura recente sobre carreiras tender a enfatizar o poder de escolha dos indivíduos em sua trajetória de vida e laboral, diversos profissionais se deparam com eventos e fatos inesperados ao longo da vida (Akkermans, Seibert, & Mol, 2018). É comum que indivíduos precisem renunciar a determinadas identidades outrora vividas (Obodaru, 2017) e, também, lidar com o fato de que algumas identidades desejadas não serão vivenciadas (Obodaru, 2012). Mais especificamente, no caso da carreira feminina, a renúncia não intencional ao desejo de ter filhos tem se mostrado cada vez mais frequente (Morgenroth & Heilman, 2017).

Desse modo, da mesma forma como a maternidade impacta de maneira substancial a trajetória de carreira de mulheres (Combet & Oesch, 2019; Araujo, Tureta, & Araujo, 2015), é possível sugerir que a não maternidade também possua desdobramentos relevantes para as trajetórias profissionais das trabalhadoras (Buzzanell, Remke, Meisenbach, Bowers, & Conn, 2017). Isto se deve à ideia de que o caminho trilhado por indivíduos na vida não é fruto apenas do que realizaram, mas também de desejos não realizados (Obodaru, 2017; Félix & Cavazotte, 2019).

Diante desse contexto, diversos pesquisadores têm buscado compreender os impactos da não maternidade na carreira feminina. Por exemplo, Linares, Nazar Beutelspacher, Sánchez, Zapata e Salvatierra (2017) constataram que a falta de equidade de gênero na distribuição de responsabilidades e a discriminação no trabalho são elementos que tensionam a relação entre a não maternidade e a vida profissional das mulheres. Já Gobbi (2013), em pesquisa realizada com mulheres profissionais residentes na Cidade do México, identificou que as principais motivações

para evitar a maternidade estão relacionadas ao conflito entre o exercício da maternidade e o trabalho extra doméstico. A partir dessa perspectiva, os custos que a maternidade representa para as mulheres são maiores do que os benefícios que percebem, principalmente se não aderem à norma tradicional de maternidade (Gobbi, 2013), bem como, suas necessidades, planos de carreira e decisões (O'Reilly, 2019). Outra visão, é que as ideias e expectativas em torno da maternidade impactar todas as mulheres, sejam mães ou não, ou que desejam ser mães ou não, são afetadas pela construção social e cultural da maternidade (Beyer, 2019).

Ainda, Armstrong (2017) investigou os sentimentos que mulheres de diferentes áreas possuem em relação aos impactos da maternidade em suas carreiras e identificou um crescimento na rejeição à ideia da maternidade entre as mais jovens. Por sua vez, McGannon, Berry, Rodgers e Spence (2016) exploraram as expectativas sociais e profissionais depositadas sobre mulheres que não tiveram filhos após o período considerado fértil. Já Baldwin, Gray e Hudson (2019) discutiram como a manutenção da esperança de ser mãe por meio do congelamento de óvulos impacta a carreira feminina.

Apesar da contribuição desses estudos, notam-se algumas lacunas na literatura. Primeiro, a literatura geralmente enfatiza a escolha de não ter filhos e seus impactos na carreira (Armstrong, 2017), de forma que pouco se compreende a respeito dos efeitos da ausência de filhos não planejada sobre a trajetória de carreira de mulheres (Agüero & Marks, 2011; Budds, Locke, & Burr, 2013; Ulrich & Weatherall, 2000; Berhane, Ekström, Jirström, Berhane, Turner, Alsanius, & Trenholm, 2018). Segundo, nos estudos sobre identidades, nos casos em que a não maternidade é pesquisada, ela é vista como retida no autoconceito somente em casos em que ainda há esperança de vir a ser mãe (Baldwin et al., 2019). Terceiro, avanços recentes na

literatura sobre identidades no contexto do trabalho fornecem pistas a respeito de como indivíduos lidam com identidades futuras, desejadas, alternativas e renunciadas (Felix & Cavazotte, 2019; Dahm, Kim, Glomb, & Harrison, 2019), porém, ainda precisam ser exploradas no contexto da carreira feminina e da não maternidade.

Para preencher essas lacunas, o objetivo desta pesquisa foi compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho. Assim, teoriza-se que a identidade maternal pode ser ativada mesmo que uma mulher não tenha filho (s) e isso se reflete na sua vida laboral, com diferentes desdobramentos, que vão de ações práticas em prol de colegas de trabalho e/ou pessoas sob sua orientação profissional até o estabelecimento de um processo mental de projeção de maternidade no mundo da imaginação.

Esse processo psicossocial é explicado a partir do conceito de ativação de identidades de trabalho renunciadas (Obodaru, 2017; Felix & Cavazotte, 2019), que se refere ao modo como indivíduos retêm em seu autoconceito elementos de identidades não vivenciadas formalmente. Quando uma identidade fica retida no autoconceito, indivíduos tendem a desenvolver comportamentos que lhes permitam representar essa identidade (Obodaru, 2017). Neste caso, mulheres com não maternidade não intencional podem apresentar comportamentos maternos no ambiente de trabalho como forma de ativar a identidade não vivida.

Neste estudo, a não maternidade é considerada como movimento de mulheres em busca de autonomia, independência profissional e financeira, com rejeição aos desafios da maternidade (Jenkins, Ford, Todd, Forsyth, Morris, & Roberts, 2015), portanto, livre de condicionamentos sociais, culturais ou econômicos, por exemplo (Abma & Martinez, 2006; LaPierre, Zimmerman, & Hall, 2017). Já a não maternidade não intencional é decorrente de diferentes fatores que condicionam mulheres a não

ter filhos (Letherby, 2002; Jeffries & Konnert, 2002), preservando, nessas mulheres, o desejo à maternidade. Deve-se considerar não maternidade não intencional quando: a mulher ou o parceiro não tiveram condições físicas para ter filhos; houve impossibilidade relativa à concepção ou manutenção da gravidez, mesmo sem uso de contraceptivos; tentativa ou desejo de adoção não concretizados por diferentes motivos e, por último, quando a não maternidade foi condicionada por diferentes circunstâncias, dentre elas, sociais, econômicas, culturais ou de trabalho (Jeffries & Konnert, 2002).

Assim, este estudo contribui com a literatura sobre carreiras femininas e não maternidade não intencional. Em termos teóricos, expande o entendimento a respeito do modo como mulheres lidam com a experiência da não maternidade ao transcender os conceitos amplamente estudados de resignação (por não ter sido) (Turnbull, Graham, & Taket, 2018) e esperança (de vir a ser) (Baldwin et al., 2019). Dessa forma, a aplicação do conceito de ativação de identidades não vividas à literatura sobre carreira feminina e não maternidade não intencional expande a compreensão existente sobre os efeitos desses choques inesperados de carreira. Como consequência, o estudo também possibilita a discussão de comportamentos associados ao maternalismo (Oliveira, 2017), no contexto do trabalho. Essa discussão se torna relevante, pois se propõe, aqui, que esse conceito se difere em essência do paternalismo, já amplamente discutido na literatura laboral (Rajan-Rankin, 2016; Mathew & Taylor, 2019; Hiller, Sin, Ponnappalli, & Ozgen, 2019).

Dentre as contribuições práticas, destaca-se a compreensão da ativação da identidade maternal por mulheres com não maternidade não intencional em diferentes dimensões. Primeiro, espera-se uma melhoria no ambiente de trabalho quando essas mulheres, por meio de ativismo, buscam ampliação de direitos à maternidade para

outras mulheres. Ainda, em outra perspectiva, compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no ambiente de trabalho pode dar respaldo a outros estudos sobre ativação de identidades no ambiente laboral (Obodaru, 2017; Félix & Cavazotte, 2019).

Capítulo 2

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 IDENTIDADE

Com o intuito de fundamentar o uso do termo “identidade” no presente estudo, adota-se uma combinação de duas correntes teóricas: a teoria da identidade (Stryker, 1987) e a teoria da identidade social (Tajfel & Turner, 1979). Segundo ambas as abordagens, a identidade de um sujeito pode ser definida com base nas disposições individuais (identidades pessoais) e por sua associação a grupos ou papéis e relacionamentos (identidades sociais) (Ashforth & Mael, 1989).

A identidade pessoal possui a função de prover ao indivíduo um senso de ser diferente/único e de se sentir valorizado por isso, enquanto a identidade social lhe permite experimentar um sentimento de pertencimento que também induz a uma sensação de maior autovalor (Leavitt & Sluss, 2015). Desta forma, por diferentes caminhos (distintividade pessoal e pertencimento), uma identidade é uma autodefinição pela qual um indivíduo determina quem é e tem como função central expressar uma visão mais positiva sobre si (Ashforth & Kreiner, 1999).

Uma identidade, aqui utilizada de maneira intercambiável com o termo self, possui três elementos essenciais: é mutável ao longo do tempo (Ibarra & Barbulescu, 2010), possui diferentes flexões no tempo (passado, presente e futuro) (Markus & Wurf, 1987) e sua manifestação depende de sua relação com outras identidades coexistentes em um mesmo indivíduo (Stryker & Burke, 2000). A seguir, apresentam-se as explicações para esses fundamentos.

A mutabilidade de uma identidade ocorre porque um senso de identidade nunca é adquirido, e nem mantido de uma vez por todas, pois a identidade é considerada um processo no qual indivíduo e sociedade se moldam mutuamente (Mead, 1934). Nesse caso, a sociedade contribui para a construção da identidade do indivíduo e este contribui para modificar a sociedade que o engendrou (Merolla, Serpe, Stryker, & Schultz, 2012). Nesse caminho, ao longo da vida, identidades vão sendo construídas, negadas, substituídas, ativadas ou reativadas, caracterizando um processo gradativo e múltiplo, porque um mesmo indivíduo pode ter diferentes identidades ao longo da vida (Ibarra & Barbulescu, 2010; Obodaru, 2012; 2017; Felix & Cavazotte, 2019). O self reflete a sociedade, e as mudanças sociais promovem mudanças nas identidades (Mead, 1934).

Além disso, identidades possuem diferentes flexões no tempo. Embora a mais discutida seja a identidade relativa ao tempo presente (“Quem sou hoje?”) (Obodaru, 2017), outras formas também são encontradas na literatura. Por exemplo, para Haynes (2008), um indivíduo pode ter múltiplas identidades a partir das quais diferentes papéis são desempenhados e incluem o passado (“Quem eu era?”) (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Thoits, 2012). Esses papéis também se relacionam a identidades de dever (“Quem eu acho que deveria ser?”), a ideais, reais ou potenciais (“Quem eu espero me tornar no futuro?”) (Brewer, 1991; 2003), a identidades temidas e possíveis (“Quem eu receio me tornar no futuro?”) (Breakwell, Fife-Schaw, Lee, & Spencer, 1986). Outros autores relacionam também identidades alternativas (“Quem eu poderia ter sido caso algo no passado tivesse ocorrido de forma diferente?”) (Ashforth, Johnson, Hoog, & Terry, 2001; Markus & Wurf, 1987; Obodaru, 2012; Stryker & Serpe, 1982; Thoits, 2012). Assim, nota-se que o entendimento da ativação de identidade transcende a ideia de presente e do realizado

e inclui flexões temporais como um futuro possível ou de um passado reconstruído (Ashforth et al., 2000).

Por último, destaca-se a noção de saliência de identidades, sugerindo que quanto maior a relevância de uma identidade em relação a outras, maior a probabilidade de escolhas comportamentais de acordo com as expectativas associadas a essa identidade (Stryker & Burke, 2000). Como algumas das identidades que indivíduos possuem podem vir a conflitar entre si, tornando-se inviáveis ou de improvável ativação simultânea (por exemplo: em um dado contexto, desejar ser mãe dentro de um ano e aceitar uma designação para ser uma expatriada nos próximos dois anos), indivíduos utilizam esse sistema de hierarquizar identidades para resolver conflitos desse tipo. Esse processo é essencial para melhor compreensão a respeito de como pessoas lidam com identidades distintas.

2.2 ATIVAÇÃO DE IDENTIDADE NO TRABALHO

Uma identidade não apenas existe como elemento autodefinidor de um indivíduo: ela pode ser ativada (Felix & Cavazotte, 2019). Ativação de identidade se refere ao processo de performar uma identidade, ou seja, reivindicar uma identidade ao se envolver em comportamentos associados a determinadas expectativas de papel e que permitem que o indivíduo sinta estar vivenciando sua identidade (Bartel & Dutton, 2001). Esse conceito está fundamentado na ideia de que uma identidade somente se sustenta caso ela venha a ser ativada (Obodaru, 2017). Por exemplo, se uma pessoa se vê como possuidora de uma identidade de praticante de um esporte, ela precisaria, de tempos em tempos, praticar esse esporte de maneira que tal identidade possa se manter ativada para essa pessoa (DeRue, Ashford, & Cotton, 2009). De forma similar, a identidade de mãe seria ativada por meio de atividades

maternais, como o cuidado diário e educação de um (a) filho(a). Assim, se identidade se refere à pergunta “Quem eu sou?”, a resposta é “Sou o que performo. Sou o que ativo” (Obodaru, 2017).

Essa definição sugere que uma identidade não vivenciada atualmente não pode ser vista como algo que descreve o indivíduo (Obodaru, 2012). Assim, identidades profissionais desejadas, que a pessoa ainda não conseguiu vivenciar em sua carreira, ou as passadas, que não são mais vivenciadas, não poderiam ser consideradas como formadoras da identidade (Ebaugh & Ebaugh, 1988). No entanto, Obodaru (2017) e Felix e Cavazotte (2019) contestam essa visão dominante presente na vasta maioria dos estudos sobre o tema (por exemplo, Ibarra & Barbulescu, 2010; Yagil & Medler-Liraz, 2013; Nelson & Irwin, 2014). Esses autores propõem que indivíduos também veem suas identidades como formadas por outras que não estão sendo ativadas em seus papéis formais atuais. Para aprofundar o entendimento sobre a ideia de que identidades podem ser ativadas por meio de atividades não relacionadas a ações reais presentes, faz-se necessário aprofundar também o conceito de identidades renunciadas ou não vividas mantidas no autoconceito e ativadas em algum momento da vida (Obodaru, 2012).

2.3 IDENTIDADES RENUNCIADAS

Sob a lente de uma visão restrita de identidades, quando um indivíduo deixa ou não consegue desempenhar atividades associadas às expectativas de um papel, ele não consegue mais construir ou manter a identidade a ele associada (Obodaru, 2017). Pode-se pensar como exemplo uma mulher que perde um filho, não se torna mãe novamente, por consequência, deixa de desenvolver atividades típicas da maternidade. Segundo essa visão restrita sobre identidades, “mãe” seria uma

identidade renunciada para essa mulher. Entretanto, com base na visão apresentada a respeito do conceito de ativação de identidades, neste trabalho, mantém-se aberta a ideia de que mesmo que indivíduos não desempenhem atividades características de um dado papel, são capazes de reter em seu autoconceito a identidade associada a esse papel (Felix & Cavazotte, 2019).

Alguns estudos têm explorado esse conceito empiricamente. Por exemplo, na literatura sobre chamados não atendidos, Berg, Grant e Johnson (2010) destacam como indivíduos procuram ativar identidades profissionais renunciadas por meio de atividades de lazer (*leisure crafting*). Assim, ao performar como um hobby ações próprias de uma ocupação desejada, mas que não se caracteriza mais como a ocupação desse indivíduo, ele retém em seu autoconceito a identidade associada a tal identidade. Felix e Cavazotte (2019), por sua vez, mostraram indícios de que a personalização do ambiente de trabalho (por exemplo, um porta-retratos com uma foto pessoal tocando um instrumento musical) com elementos que remetem a identidades renunciadas também possibilita que indivíduos retenham na sua definição de “Quem eu sou?” a identidade representada por esses objetos.

Além destes, Obodaru (2017) também explorou o conceito de ativação de identidades renunciadas ou não vividas por meio de atividades imaginativas (pensamentos sobre o passado, um presente alternativo e sobre o futuro) e vicárias (performadas por outras pessoas). Neste trabalho, delineia-se o interesse do caso específico de mulheres com não maternidade não intencional que ativam a identidade maternal no ambiente de trabalho, tema que será abordado no próximo tópico.

2.4 MULHERES E A NÃO MATERNIDADE NÃO INTENCIONAL

Sobrevive na sociedade uma visão de que mulheres nascem para a maternidade, condicionando a realização de suas vidas à gestação (Glick & Fiske, 2001). No entanto, cada vez mais, mulheres consideram que a opção por não ter filhos se relaciona ao aumento de oportunidades de trabalho ou que em suas vidas não há espaço para eles. Também aumenta o número de mulheres que, por condições diversas, desde o receio em ter filhos, incluindo condições socioeconômicas ou o pouco interesse em relações afetivas heterossexuais duradouras, adiam a maternidade e, quando o desejo em ser mãe se torna uma necessidade, não há mais condições físicas para tal (LaPierre, Zimmerman, & Hall, 2017).

Desse modo, a maternidade deixa de ser um condicionante de gênero (Shaw, 2011) e se torna uma opção (Badinter, 2010; Wolf, 2013) ou, ainda, algumas optam por adiar essa identidade a favor da carreira ou mesmo de escolha pessoal não vinculada ao trabalho (Budds et al., 2013). Pode-se dizer, então, que há diferentes razões pelas quais as mulheres não têm filhos e que podem estar relacionadas a questões biomédicas (Earle & Letherby, 2003) e fatores situacionais, como focar na carreira ou não ter vontade de ser mãe. Como, também, a não maternidade pode ser condicionada por outras questões que, caso não existissem, a maternidade seria vivida.

Assim, o papel da intencionalidade na maternidade é contestável. Monach, Schreiber e Rowley (1993) observaram que a fronteira entre a ausência de filhos de forma intencional ou não intencional é frágil. Quando a não maternidade é não intencional, tende-se a experimentar sentimentos negativos, como desespero, perda ou até fracasso, mas também construir narrativas que visem amenizar esses sentimentos (Monach et al., 1993). Desse modo, para além da ideia de desespero por ter uma criança, a experiência da não maternidade tende a ser bem mais complexa

(Bell, 2013; Letherby, 2002; Ulrich & Weatherall, 2000), e é neste sentido que mulheres com não maternidade não intencional podem ativar a identidade maternal, no trabalho.

As mulheres experimentam sentimentos simultâneos de contradição e ambiguidade no que tange à opção pela maternidade (Takševa, 2017). Essa ambivalência emocional ocasiona diferentes reações, dentre elas, a negação, uma forma de rejeitar um desejo, por exemplo, não tolerado de forma consciente (Perry, Dollar, Calkins, Keane, & Shanahan, 2020). E ainda, segundo esses autores, negar corresponde a uma possibilidade de transformar a realidade para que esta seja melhor aceita.

Observa-se que a maneira pela qual uma mulher constrói sua identidade tem relação direta com ideologias e discursos aos quais está exposta durante sua vida (Haynes, 2008). Essa identidade é avaliada como o grau de importância subjetiva (ou, em alguns estudos, como comprometimento subjetivo) que os indivíduos atribuem aos seus papéis e está associada a maioria dos aspectos relativos ao bem-estar (Greenberger & O'Neil, 1993; Marcussen, Ritter, & Safron, 2004; Martire, Stephens, & Townsend, 2000; Reitzes & Mutran, 1994; Thoits, 2012).

Quando associado à carreira, o conflito entre a identidade profissional e a maternal pode ser relevante, considerando que uma diversidade de carreiras na contemporaneidade é instituída a partir de pré-convenções. Isso tende a interferir nas histórias pessoais (Jørgensen & Boje, 2010), em razão da necessidade de fazer sentido mais para o outro do que para si (Ibarra & Barbulescu, 2010).

No que se refere ao ambiente de trabalho, isso pode ser compreendido como processos de negociação de identidade, ou seja, há um modo como o sujeito se identifica e a identidade que ele pensa que os outros percebem, configurando o que

Meister, Sinclair e Jehn (2017) denominam de assimetria de identidade interna. Para Ibarra (2015), algumas identidades assimétricas podem ser negativas, já outras, tendem a ser positivas ou aspiracionais. Quando se busca compreender essas identidades, a avaliação pode auxiliar pessoas na autorreflexão e autodefinição da própria identidade (Meister et al., 2017). Tendo isso em vista, faz-se necessário pensar nessas questões no campo da não maternidade não intencional.

Este trabalho tem como base a ideia de Berg et al. (2010), Felix e Cavazotte (2019) e Obodaru (2017), de que identidades renunciadas ou não vividas podem ser ativadas, e de que a frustração de não ter se tornado algo pode ser aliviada por meio de mecanismos de ativação de identidade, assim, visa-se compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho. A seguir, apresenta-se o percurso metodológico adotado para a pesquisa.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Este estudo apresenta uma abordagem qualitativa, utilizando os princípios da teoria fundamentada ou *Grounded Theory* (Charmaz, 2009; Glaser & Strauss, 2017). A opção por essa teoria se deve ao fato de que se objetiva, aqui, por meio de ondas iterativas de coleta e análise de dados, explicar o fenômeno adotando um modelo teórico que “agarra e ajusta os dados” (Glaser & Strauss, 2017). Como não se parte de uma perspectiva de classificações teóricas anteriores, o estudo também apresenta características exploratórias.

Para compreender esse processo, foram definidos alguns critérios para compor o público-alvo desta pesquisa, sendo: ser mulher, não ter filhos, estar na faixa etária dos 35 aos 65 anos, estar trabalhando, ativar a identidade maternal e aceitar participar da pesquisa. A classificação etária foi utilizada tendo em vista que a idade de 35 anos é apresentada como limite à gestação segura, uma vez que, depois disso, aumenta a probabilidade de infertilidade e complicações na gravidez (Locke & Budds, 2013).

O primeiro contato com mulheres que compõem o público-alvo desta pesquisa se deu por meio de aplicativos de mensagens instantâneas, divulgação nas redes sociais para indicação das entrevistadas e contatos telefônicos. Após esses contatos, e antes de iniciar as entrevistas com as mulheres que aceitaram participar do estudo, foi solicitada a autorização para a gravação das entrevistas e o uso de suas falas. Para potencializar o encontro de participantes que atendiam ao perfil definido, utilizou-se a técnica de amostragem bola de neve (Letherby, 1999), segundo a qual

entrevistadas foram solicitadas a sugerir novas participantes, desenvolvendo sucessivas ondas de coletas de dados (Heckathorn, 1997).

A seguir, iniciou-se o processo de coleta de dados. No total, foram entrevistadas 71 mulheres, contudo, apenas 44 delas atenderam aos critérios definidos para compor o público-alvo e foram mantidas para a análise final. As entrevistadas foram identificadas por códigos, de E1 até E44. Assim, as entrevistadas variaram em termos de educação, 90% possuíam diploma de bacharel ou superior; quanto ao emprego, 68% trabalhavam em empresas não formais (por exemplo, professora, enfermeira, publicitária, fisioterapeuta, advogada, contadora, funcionária pública), 22% trabalhavam por conta própria (por exemplo, donas das suas empresas) e 10% estavam aposentadas (já encerraram sua carreira profissional) conforme exposto na Tabela 1.

TABELA 1: PARTICIPANTES DA PESQUISA

Código	Idade	Profissão	Código	Idade	Profissão
E1	35	Professora	E23	48	Engenheira
E2	35	Designer de interiores	E24	49	Professora
E3	35	Professora	E25	50	Empresária
E4	35	Professora	E26	50	Empresária
E5	36	Administradora	E27	50	Balconista
E6	36	Assistente administrativo	E28	51	Servidora pública
E7	36	Contadora	E29	52	Médica Veterinária
E8	36	Professora	E30	54	Assistente social
E9	36	Fisioterapeuta	E31	54	Pedagoga
E10	37	Agente de saúde	E32	55	Artista plástica
E11	38	Empresária	E33	55	Psicopedagoga
E12	38	Pedagoga	E34	56	Professora
E13	38	Advogada	E35	57	Agente de Turismo
E14	39	Empresária	E36	58	Administradora
E15	41	Empresária	E37	59	Publicitária
E16	43	Cabelereira	E38	59	Professora
E17	45	Administradora	E39	60	Empresária
E18	45	Empresária	E40	41	Gestora
E19	45	Empresária	E41	61	Professora
E20	46	Médica	E42	62	Economista
E21	47	Pedagoga	E43	65	Faxineira
E22	48	Professora	E44	41	Assessora jurídica

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme apresentado anteriormente, do grupo de 71 entrevistadas em potencial, foram mantidas 44 entrevistadas, que mostraram ativar a identidade maternal no trabalho, o que nos permitiu fazer comparações constantes para o desenvolvimento teórico (Cash & Snider, 2014). Dessa forma, entende-se que as diferentes identidades de uma pessoa se organizam de modo hierárquico, estando no topo dessa hierarquia aquelas consideradas relevantes. Assim, no percurso da vida, os indivíduos tendem a representar essa identidade sempre que lhe for possível (Stryker & Serpe, 1994). Como o fenômeno estudado demandava que as mulheres ativassem a identidade maternal em ambiente laboral, optou-se por descartar aquelas que, durante a fala, não expressaram esse fenômeno.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas narrativas em profundidade, executadas com auxílio de um roteiro semiestruturado formado por questões abertas, adaptadas a partir de Obodaru (2017) e aprimoradas ao longo do desenvolvimento da pesquisa de acordo com os princípios da amostragem teórica de Charmaz (2009). Foi realizado pré-teste do roteiro junto a mulheres que não eram mães e o roteiro foi adaptado.

Assim, tendo como base um roteiro preliminar, as entrevistas iniciaram com uma pergunta genérica sobre a trajetória de carreira das participantes até aquele momento. Sendo, para tal, solicitado que imaginassem e descrevessem em detalhes como percebiam essa renúncia da maternidade. A pergunta seguinte tinha como objetivo verificar se as entrevistadas tinham uma imagem de como sua vida poderia ter sido outra se, no passado, tivesse acontecido algo diferente; como seria sua vida em geral, carreira, família, se tivessem tido filhos e o quão importante é essa renúncia à maternidade para a maneira como elas se veem atualmente. As demais perguntas estavam relacionadas à maternidade. Assim, com base nos princípios da teoria

fundamentada, mantivemos um roteiro de entrevista flexível e o ajustamos durante o processo iterativo de coleta e análise de dados. O Quadro 1 apresenta o roteiro de entrevista consolidado.

Perguntas
1) Por favor, me conte sobre sua trajetória de carreira até agora.
2) Você tem uma imagem de como sua vida poderia ter sido outra se, no passado, tivesse acontecido algo diferente? Como seria sua vida em geral, sua carreira, família, se tivesse filhos e outros hobbies? Mais importante que isso, como você seria agora?
3) Com que frequência você pensa que poderia ter sido mãe e como você teria conciliado com sua carreira profissional?
4) Quão importante é a não maternidade para a maneira como você se vê? Se você fosse escrever um livro sobre sua história de vida, esse assunto teria um capítulo?
5) Você aborda sobre a não maternidade com outros? Por favor, conte-me sobre o seu relacionamento com essas pessoas. Como elas reagem a sua abordagem sobre esse assunto?
6) Em algum momento do seu dia a dia, no trabalho, você busca por uma oportunidade de desempenhar ou vivenciar essa ausência de filhos, incluindo ou priorizando atividades reais e interações que expressem ações maternas? Como as pessoas reagem a essa atitude, no trabalho? Por favor, conte-me em detalhes.
7) Você tem, entre seus conhecidos, pessoas que personificam a mãe que você poderia ter sido? Se sim, por favor me fale sobre essas pessoas e como é seu relacionamento com elas.
8) Por favor, conte-me sobre como você se imagina no futuro. Quem você gostaria de se tornar e quem você teme que se torne? Como você lida com essas estradas não tomadas? Será que acabará as esquecendo?
9) Há alguma coisa que não perguntei a você, mas que acha relevante, especialmente em relação a não maternidade e como isso reflete no seu ambiente de trabalho, na sua carreira? Você consegue se observar e imaginar encenando essa pessoa de forma a parecer real e auto descritiva?

Quadro 1: Roteiro de entrevista

Fonte: Elaborado pela autora (2020), adaptado Obodaru (2017).

No processo de coleta de dados, todas as entrevistas foram gravadas e transcritas. A coleta de dados foi realizada em três etapas distintas (entre os meses de maio a agosto de 2020). Na primeira etapa, ocorrida no mês de maio, foram realizadas 12 entrevistas, na segunda, em julho, 25 entrevistas e, na terceira, em agosto, 34 entrevistas. Na primeira onda, foram eliminadas 7 mulheres que não ativavam a identidade maternal, na segunda etapa, 12 mulheres e, por fim, na terceira etapa, 8 mulheres que, em suas falas, afirmavam a não maternidade como intencional, não havendo desejo ou o sonho de ser mãe e que em grande parte, 22, os parceiros compartilhavam inteiramente da mesma posição.

Cabe destacar que, por se tratar de mulheres de vários estados brasileiros, agregada à situação da pandemia de Covid-19, invalidou-se a possibilidade de entrevistas presenciais. Desse modo, a partir do primeiro contato telefônico, foram combinados dia e horário apropriados, conforme a agenda das entrevistadas. As entrevistas foram realizadas via ligação, por aparelho celular pela pesquisadora Vanessa Fernandes Coan, e gravadas via programa Recorder PRO. As entrevistas duraram entre 20 minutos e 1 hora, com média de 40 minutos, totalizando quase 29 horas de gravações.

Durante a análise das gravações de cada etapa, buscou-se semelhanças e diferenças nos dados e estes foram descritos em categorias, momento em que os conteúdos similares das entrevistas foram agrupados em códigos iniciais, chamados de códigos de primeira ordem. São códigos imediatamente associados às falas dos entrevistados e que possuem alto poder descritivo e baixo poder teórico (Morse, 2010; Sandelowski, 2011). Após a etapa inicial de coleta e análise de dados, os códigos de primeira ordem permitiram a identificação de códigos de segunda ordem e, destes, foram geradas as dimensões. Se os códigos iniciais tendem mais ao descritivo, os de segunda ordem e as dimensões requerem maior teor de análise. O processo tem fim quando novas entrevistas não revelam mais códigos e dimensões (Charmaz, 2009).

Na primeira etapa de análise dos dados, referente a 05 entrevistas que foram transcritas, foram definidos os códigos de primeira ordem, portanto, ainda próximos à narrativa das participantes (“Tratando o colega de trabalho como filho”), (“Desenvolvendo uma relação maternal com os funcionários fora do ambiente de trabalho”), (“Realizando-se ao batalhar por direitos associados à maternidade no trabalho”). Conforme a primeira análise evoluiu, e os padrões de significado se

tornaram claros, foi necessária uma segunda ida a campo para averiguar se novos códigos de primeira ordem surgiriam.

Na segunda etapa, das 25 entrevistadas, 13 delas ativavam a identidade maternal no trabalho. As entrevistas foram transcritas e os padrões de significado se tornaram mais claros (“Inserindo atividades de auxílio a mães no cargo que ocupa”), (“Mantendo viva a esperança de ser mãe adotiva ao vivenciar imaginativamente a maternidade no trabalho”), (“Reconhecendo comportamentos maternais ao tratar colegas de trabalho como filhos”). Alguns dados dessa segunda etapa foram agrupados em códigos de segunda ordem que, por sua vez, permitiram identificar o conceito emergente (“Comportamentos maternais no trabalho”).

Nessa etapa, voltou-se constantemente à literatura para comparar códigos encontrados nas entrevistas com conceitos existentes, resultando na confirmação dos códigos de segunda ordem (“Comportamento maternal no trabalho”, “*Leisure crafting*”, “Ativismo intraorganizacional e “Pensamentos contrafactuais”), conforme Bacon, Walsh e Martin (2013), Berg et al. (2010), Felix e Cavazotte (2019), Guss (2018) e Obodaru (2012; 2017). Esses códigos levaram à identificação das três dimensões agregadas deste estudo: “Ativação projetiva”, “Ativação vicária por mobilização” e “Ativação imaginária”.

Uma terceira etapa de entrevistas foi realizada para confirmação dos dados e identificar se nenhum novo código de segunda ordem surgiria, conforme proposto por (Dahm et al., 2019). Assim, mais 34 mulheres sem filhos foram contactadas, porém, somente 26 foram mantidas na pesquisa por ativarem a identidade maternal, no trabalho. O processo de transformar códigos iniciais teóricos em dimensões agregadas ocorreu após três etapas de entrevistas e de análise dos dados, até que se alcançou o princípio da suficiência teórica. Autores como Byron e Laurence (2015),

Kreiner, Hollensbe, Sheep, Smith e Kataria (2015) e Harrison e Rouse (2014) são citados como exemplos de aplicação dessa metodologia.

Dessa forma, como técnica de análise de dados, seguiu-se o processo de três estágios proposto Locke (2001), e utilizado no estudo de Pratt, Rockmann e Kaufmann (2006), para codificar os dados e desenvolver a construção de uma teoria fundamentada a partir de conceitos de primeira ordem para temas de segunda ordem e, em seguida, agregar dimensões. Finalizadas as três etapas descritas acima, considerou-se como dada a saturação teórica, seguindo o modelo proposto por Obodaru (2012). Esse ponto ocorreu após a realização de 71 entrevistas e utilização de 44 entrevistas. Para auxiliar na análise dos dados, ou seja, na compilação das frases e palavras expressivas para a classificação dos códigos, foi desenhada uma planilha no Microsoft Excel 2016 com as seguintes colunas: 1 - Entrevistas (E) de 0 a 44; 2 - Idade; 3 - Profissão; 4 - Dados coletados/falas das entrevistadas; 5 – Códigos de Primeira Ordem; 6 - Códigos de Segunda Ordem; 7 - Dimensões agregadas (Ver apêndice A).

A tarefa de definir a saturação teórica é complexa e envolve comparar os dados empíricos, como eles se contrapõem ou combinam, e envolve a sensibilidade do analista em entender que os dados, a partir da terceira etapa, apenas confirmariam os achados nas duas primeiras idas a campo (Glaser & Strauss, 2017). Essa identificação se deu a partir do momento em que nenhum dado novo foi acrescentado, tendo por base as últimas vinte e seis entrevistas realizadas, o que levou à compreensão que não haveria informações adicionais, portanto, foi possível fechar o quadro de códigos de primeira e segunda ordem e as dimensões que embasariam os resultados (Glaser & Strauss, 2017). Ainda assim, efetuou-se nova leitura para

certificar-se da possibilidade de empreender a composição teórica. A seguir, apresenta-se a análise dos resultados.

Capítulo 4

4 RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados das entrevistas realizadas junto a 44 mulheres com o objetivo de compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho, com base na teoria fundamentada. Percebeu-se que a maternidade é um caminho complexo para as mulheres, particularmente quando isso se soma ao desejo de realização profissional. E quando a maternidade não é vivenciada por razões diversas, em algum momento a identidade maternal pode ser ativada. A ideia de ativação de identidades não vividas tem respaldo nos estudos de Obodaru (2017). Segundo a autora, algumas identidades não vividas ficam retidas no autoconceito e, em algum momento, por diferentes estratégias, são ativadas. Isso pode ocorrer por meio de ações correspondentes a essa identidade, de forma imaginativa, quando se imagina a identidade não vivida e, ainda, quando se experimenta essa identidade por meio de pessoas com as quais se convive e representam o eu não vivido, mas não esquecido.

Neste estudo, por meio das entrevistas com mulheres com não maternidade não intencional, foram identificadas três dimensões, quatro códigos de segunda ordem e quatro códigos de primeira ordem que mostram como essas mulheres ativam a identidade maternal no ambiente de trabalho. As três dimensões, a ativação projetiva, a ativação vicária por mobilização e a ativação imaginária, caracterizam as estratégias que as mulheres usam para ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho.

A primeira dimensão, ativação projetiva, foi composta a partir de dois códigos de segunda ordem. O primeiro, Comportamentos maternais no trabalho, corresponde

a ações direcionadas diretamente a indivíduos no trabalho nas quais se manifestam características maternas. O segundo, *Leisure crafting*, condiz a ações realizadas diretamente a colegas de trabalho fora do ambiente laboral nas quais se manifestam características maternas.

Já a segunda dimensão, Ativação vicária por mobilização, foi composta pelo código de segunda ordem Ativismo intraorganizacional, que corresponde a adaptações do cargo ocupado em uma organização, de maneira a desenvolver, no exercício deste, situações de interações e condições organizacionais estruturais para que mães vivenciem sua maternidade de forma mais adequada, que podem contribuir para satisfação no trabalho e projeção na carreira.

Por fim, a terceira e última dimensão, a Ativação imaginária, compõe-se pelo código de segunda ordem Pensamentos contrafactuais. Esse código consiste no ato de performar uma identidade a partir da vivência de uma projeção mental de uma realidade alternativa. Na Figura 1, apresenta-se de forma sumarizada as dimensões da “ativação da identidade maternal no trabalho”, os “códigos de primeira” e de “segunda ordem”. Cada uma dessas dimensões, com seus respectivos códigos, é detalhada nas próximas seções.

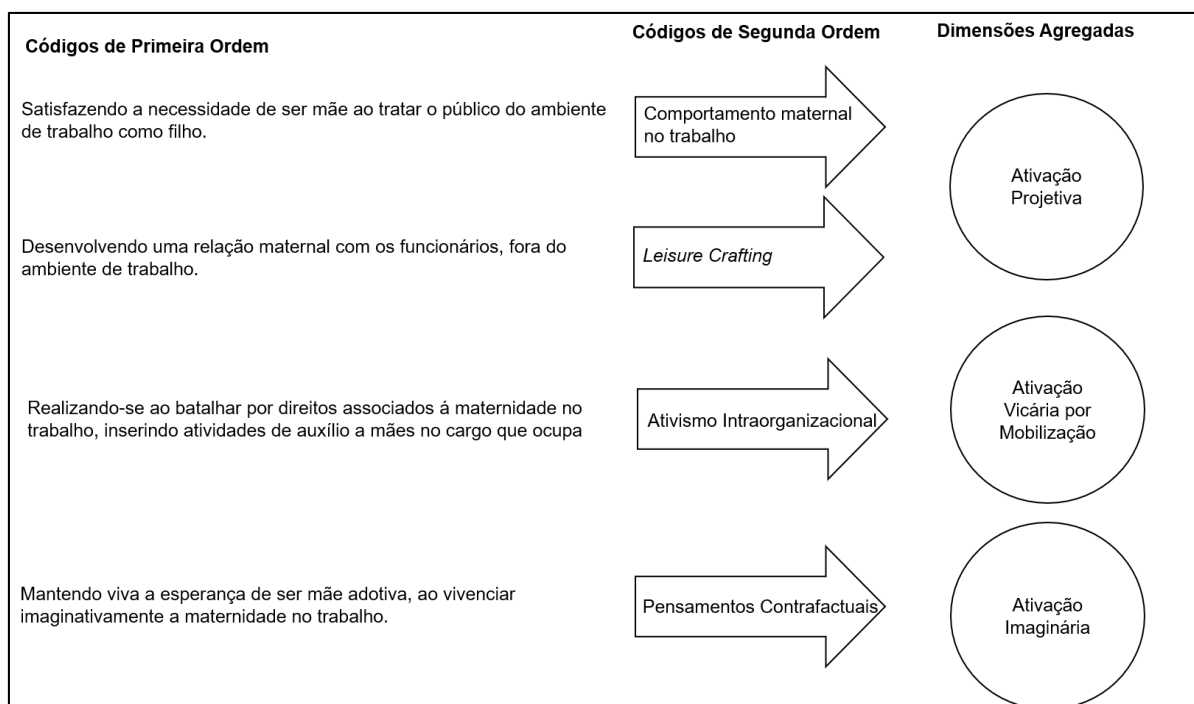


Figura 1: Ativação da Identidade Maternal no Trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

4.1 ATIVAÇÃO PROJÉTIVA

Na ativação projetiva, as mulheres com não maternidade não intencional podem ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho como uma forma de vivenciar a maternidade desejada, mas não vivida. Ativação, esta, aqui definida como o ato de performar uma identidade maternal a partir de ações efetivamente realizadas no trabalho. Nesse processo, mulheres sem filhos desenvolvem ações ou atitudes maternais com colegas no ambiente de trabalho e fora dele. Isso pode se dar por meio de dois códigos de segunda ordem: comportamentos maternais no ambiente de trabalho e *leisure crafting*. No primeiro caso, mulheres com não maternidade não intencional satisfazem a necessidade de ser mãe ao tratar colegas de trabalho ou o público para quem trabalham (alunos, pacientes etc.) como filhos. No segundo, algumas mulheres desenvolvem relações maternais com colegas de trabalho fora do ambiente laboral. Conforme apresenta-se a seguir.

4.1.1 Comportamento maternal no ambiente de trabalho

Percebeu-se, no decorrer das entrevistas, que diversas mulheres podem apresentar comportamento maternal no ambiente de trabalho. Esse comportamento se dá por meio de ações, que têm características maternas, direcionadas a indivíduos/colegas no trabalho, conforme a entrevistada E3 (35 anos, professora), que relatou conferir se os colegas de trabalho assinam o ponto, comparando-se a uma mãe que cobra as tarefas do filho, ao dizer:

“[...] me vejo sendo mãe dos meus colegas, chega a ser engraçado, aqui na escola assinamos o ponto, e sempre confiro para ver quais colegas esqueceram e eu passo avisando. Pareço mãe cobrando tarefa [...]. Mas me sinto tão bem quando eles agradecem e falam [...] você me salvou de não vir desconto na minha folha. Só mãe mesmo para fazer isso, não é? (E3).”

Se por um lado a entrevistada E3 cobra assinatura de ponto, por outro, a entrevistada E11 (38 anos, empresária) ativa a maternidade no trabalho beneficiando as mulheres que gerenciam franquias de sua empresa. Ao mesmo tempo, presta orientações e treinamentos no sentido de manter o controle e a organização dos negócios, mas também projetando isso para as mulheres que assumem as franquias. Ela entende o próprio comportamento como atitude maternal ao ressaltar:

“Quando montei minha primeira empresa, coloquei minha irmã para tocar, enquanto abria mais franquias. Hoje são 17 ao total, e todas são mulheres que gerenciam. Sou um pouco mãe delas, mas cobro metas, cobro número de inscritos, nas segundas à noite, nos reunimos virtualmente, e eu repasso os capítulos dos treinamentos, converso com cada uma, dou um feedback específico se precisar [...] (E11)”

Outro comportamento maternal foi mencionado pela entrevistada E44 (41 anos, assessora jurídica), que ativa a identidade maternal ao auxiliar colegas de trabalho transmitindo-lhes ensinamentos ou ao acolher novos funcionários. Também se sente mãe da equipe ao lembrar e organizar eventos-surpresa para os aniversariantes. Ainda, observa seus colegas e percebe quando estes não se sentem bem e,

prontamente, se dispõe a conversar e a auxiliá-los, caso precisem. Conforme evidenciado em sua fala:

“[...] de certa forma eu sou a pessoa que ajuda, a pessoa que ensina, a pessoa que acolhe desde o primeiro dia quando chega (referindo-se a um novo funcionário), a pessoa que lembra do aniversário, que avisa todo mundo, que faz surpresa, uma pessoa que percebe quando a pessoa está triste, chama no canto para conversar, traz um café para animar. Digamos que de certa forma eu tenho esse perfil mesmo. Sou a mãe de toda a equipe do fórum, e de verdade amo ser assim. (E44)”

O comportamento da E44 se aproxima das atitudes desenvolvidas pela entrevistada E28 (51 anos, servidora pública), que se preocupa com a saúde de colegas de trabalho, preocupação esta que permanece após o expediente, quando telefona para saber se o colega está bem e se coloca à disposição, caso ele necessite. Observa-se que a entrevistada E28 se questiona quanto ao próprio comportamento e o considera como decorrente do fato de não ter filhos, o que pode refletir uma identidade não vivida, mas que é ativada no ambiente de trabalho, conforme relatado:

“[...] eu gosto de cuidar das pessoas, sabe, e já me peguei assim no trabalho, a pessoa estava com muita dor de cabeça, eu fui procurar um remédio na minha bolsa, dar para a pessoa. Depois, à noite, ligar para ela para saber se a dor havia passado e me colocar à disposição para ir vê-la a qualquer hora, só chamar. Será que isso é devido a uma ausência involuntária de filhos? Eu acho que é, acho até que é uma questão de solidariedade, porque mãe é solidária, tira sempre até o que ela não pode para servir o outro, [...]. Mas eu gosto assim, eu gosto de cuidar, de me preocupar com as pessoas. (E28)”

Na mesma linha de comportamento, a entrevistada E5 (36 anos, administradora) ativa a identidade maternal cuidando da alimentação dos colegas de trabalho quando leva comidas caseiras para eles, no trabalho. A entrevistada compreende as próprias atitudes como uma forma de ser mãe, ao projetar essa identidade com aqueles com quem trabalha, ao mencionar:

“[...] eu sou um pouco mãezona sim no trabalho, e os meus colegas de trabalho às vezes comentam, falam assim, nossa, você é bacana, porque você traz comidinha para nós, comida caseira, é coisa de mãe, e agora, olhando essa parte dessa questão, realmente é verdade, eu sou um pouco mãe, sim, no meu trabalho [...]. (E5)”

Além desses exemplos, a pesquisa identificou outras formas de ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho, porém, direcionadas ao público com o qual mulheres com não maternidade não intencional atuam. Por exemplo, a entrevistada E6 (36 anos, assistente administrativo) ressalta algumas ações que considera como próprias da maternidade e são direcionadas ao público em decorrência da profissão que exerce. Isso aparece quando recebe diariamente as pessoas que atende como se fossem filhos e pensa no que faria por eles se fosse realmente mãe:

“Atendo muitas pessoas por dia. Mas trato todos com o maior carinho. Quando alguém se senta na minha cadeira, fico imaginando, se fosse meu filho, como gostaria que ele fosse atendido, e aí não tem erro, dou um sorriso no rosto e acolho. Acolho todos. De certa forma, acolher me faz sentir mãe daqueles adultos. E detalhe, nunca esqueço das histórias, quando eles voltam sempre pergunto: E aí, resolveu, como foi, deu certo? E dou bronca, às vezes, quando eles esquecem das orientações que dei. (E6)”

Já a entrevistada E34 (56 anos, professora), considera que “[...] o senso maternal ficou na atenção, na responsabilidade, no amor em alfabetizar e conviver com eles [alunos], interessada sempre pela causa das suas dificuldades emocionais”. Outro comportamento maternal foi identificado na fala da entrevistada E21 (47 anos, pedagoga), ao relatar que organiza diferentes situações ou resolve problemas ocorridos em sala de aula ou na escola, inclusive ultrapassando o espaço escolar, quando chama os pais a assumirem compromissos em conjunto com ela. Essa entrevistada sente-se, de certa forma, mãe, acreditando que se tivesse vivido a maternidade seria com seus filhos exatamente como é com o público que atende, os alunos e os colegas de trabalho:

“[...] confesso que sei que devido a minha profissão e por ser uma pessoa responsável não deixo de ser mãe. Sempre que acontece uma situação em sala de aula, seja quem for, mandam me chamar, e depois que dou a palavra, os pais respeitam e passam a fazer nossos combinados. É engraçado, mas meus próprios colegas brincam nos corredores, lá vem a mãezona já querendo pôr ordem e organizando tudo. Eu acho ótimo, porque eu seria essa mãe aí, extremamente organizada no trabalho e em casa. (E21)”

Já a entrevistada E22 (48 anos, professora), também profissional da área da educação, atua em uma escola do ambiente rural e percebe os estudantes como seus filhos. Por considerá-los carentes, acaba projetando-se como mãe, conforme relatado em sua fala: *“[...] eu desempenho sim. Com certeza, a gente, como professora, tem que ter essa [...] carga de mãe, de certa forma, e como eu trabalho no interior, [...] são crianças carentes demais, então eu me vejo nelas, como se fosse um filho, como se elas fossem meus filhos.” (E22)*

O mesmo processo de ativação da identidade maternal pode ser identificado no relato da entrevistada E12 (38 anos, pedagoga), que considera as próprias atitudes como maternais, sentindo-se mãe de todos os seus alunos, conforme se pode observar em sua fala:

“Dentro de uma sala de aula você é mãe, você se preocupa, você dá carinho, você dá bronca. Então, assim, eu supro a minha necessidade, eu diria, de ser mãe, lá na escola, porque eu sou mãe de todas aquelas crianças. E apesar de não serem meus filhos de sangue, a gente quer bem, a gente cuida [...]. A gente acaba sendo um pouco mãe, um pouco professora, um pouco psicóloga, um pouco amiga [...], eu tenho um pouco de entendimento de ser mãe. (E12)”

O comportamento maternal que resulta na satisfação do desejo de ser mãe projetando no outro a identidade maternal também se identifica no relato da entrevistada E24 (49 anos, professora), que desenvolve atitudes maternais para o público com o qual atua, contudo, extrapolando as relações professor/aluno. Isso ocorre quando a entrevistada se preocupa com as condições socioeconômicas, em especial dos meninos, retomando o desejo não vivido de ter filho, conforme verificado em sua fala:

“Eu me vejo mãe dos meus alunos, eu tenho muito cuidado com os alunos, principalmente se eu vejo que eles têm alguma dificuldade financeira, ou eles são pessoas carentes [...] eu gostaria mais de ser mãe de menino do que de menina. Então, [...], eu tenho um carinho tão grande assim, como se eu fosse mãe, eu tenho cuidado, gosto das meninas também, mas, geralmente, eu me apego mais aos meninos. (E24)”

A ativação projetiva da identidade maternal se dá, ainda, no que diz respeito aos valores que uma mãe procura desenvolver nos filhos, e em relação às conquistas dos filhos, conforme se pode observar, respectivamente, nas falas das entrevistadas E31 (54 anos, pedagoga) e E38 (59 anos, professora):

“[...] me dedico ao máximo às crianças fazendo papel de mãe. Muitas vezes, eu cobro delas, os bons hábitos, enfim, como ser uma criança educada, cobro até demais delas por serem tão pequenas. E cobro das minhas colegas de trabalho, da diretora, das mães, dos funcionários, cobro deles responsabilidade para com as crianças em todos os sentidos, eu sou assim [...]. (E31)”

“[...] nas escolas onde trabalhei, sempre tive o título de mãezona dos alunos. Sempre fui a mãezona. [...] já estou aposentada e continuo dando aulas, pois me realizo ajudando aquelas crianças a ler e escrever. Elas vibram com as vitórias e eu mais ainda, pois mãe vibra, mesmo não sendo meus filhos biológicos, são meus filhos no coração. (E38)”

Apesar de os exemplos das entrevistadas E31 e E38 terem como foco as crianças, o mesmo processo foi encontrado quando a identidade maternal é ativada projetivamente em jovens e adultos que formam o público universitário, conforme identificado na fala da entrevistada E41 (61 anos, professora).

“Quando você abraça a profissão por desejo, por opção, tem tudo a ver com o instinto maternal, o cuidado, a orientação, o chamar do lado para você corrigir. Tem tudo a ver, não tinha pensado, mas é isso mesmo, eu nunca tinha visto, mas é obvio, com essa fala, é muito claro. O professor chama atenção e os alunos continuam gostando dele. E tem que ser assim mesmo. O professor não pode perder a oportunidade de educar e ensinar o aluno. (E41)”

As entrevistadas E9 (36 anos, fisioterapeuta), E16 (43 anos, cabeleireira) e E10 (37 anos, agente de saúde) também apresentam comportamento maternal com os públicos atendidos por elas e veem suas atitudes como formas de se realizarem maternalmente. Os cuidados inerentes à profissão exercida por E9 são voltados para crianças, do mesmo modo que E16. Já E10 atua com idosos e sente-se mãe deles, conforme se pode observar nos relatos a seguir:

“[...] eu trabalho com criança, cuido de crianças e sou muito feliz com o que faço, mas sinto falta de ter tido os meus filhos. Todos os dias eu penso como seria se eu fosse mãe, porque eu cuido de uma criança que parece que me ama muito, e dou o maior carinho, a amo e trato como se fosse uma filha minha também [...]. (E9)”

“[...] eu me dedico a crianças, acho que se eu fosse mãe, seria uma mãe bem dedicada, bem carinhosa, daria bastante atenção aos meus filhos, porque quando uma mãe chega com a criança para cortar o cabelo, faço questão de deixar à vontade, faço ela confiar em mim e no final ela dá aquele sorriso, de cabelo novo. Inclusive, sempre tem pirulitos, uma forma de agradar meus pequenos na hora do corte. (E16)”

“[...] em meu trabalho, muitas vezes me viro nos trinta para ajudar os pacientes do posto de saúde. E me sinto mãe de idosos, adolescentes, e assim vai, sempre que consigo ajudá-los [...]. Me sinto mãe quando, em especial, consigo proteger, fazer pelo outro. Imagino que assim seria se fosse mãe biológica, tentar ajudar o filho, lembrar de compromissos, levar até um certo destino, levar algum papel a seu destino etc. [...], mas temos tudo o que conquistamos, sou mãe, posso não ter a maternidade biológica "viva", mas ela está em meu coração, e no dia a dia, está em minhas ações [...]. (E10)”

Ainda, para a entrevistada E20 (46 anos, médica), seu comportamento maternal no trabalho com a medicina é uma forma de experienciar a maternidade atendendo públicos de diferentes idades como se fossem seus filhos:

“[...] eu sempre digo que os meus filhos são todos acima de 18 anos, até 100 e 105, então, eu costumo dizer que sou a mãe de filhos já totalmente criados, até mais do que o normal. Assim, o meu trabalho, eu acho, me satisfaz muito e eu tenho um carisma muito grande com pessoas idosas. Então, isso também, com certeza, ajuda, [...] eu gosto muito do que faço, então, acho que ele (o trabalho) me deixa totalmente resolvida [...]. (E20)”

Por último, destaca-se o comportamento maternal desempenhado por E36 (58 anos, administradora), cujo trabalho relacionado a menores abrigados lhe permite ativar a identidade maternal, conforme seu relato:

“[...] Trabalho na coordenação de um abrigo com mais de 80 crianças. [...]. Todos os dias busco ver o que falta no abrigo [...], faço todos perceberem que lidamos com crianças cujos pais abandonaram, e nós somos os pais delas agora. Vivo por elas, e nas horas de folga, vou na casa dos pais, tentar resgatá-los para que seus filhos possam ter de volta um lar, mas só deixo voltar mesmo depois que a assistente social, o juiz, enfim todos, concordam, porque não me perdoaria ver uma criança daquela sofrendo novamente. (E36)”

Identificou-se nos exemplos citados que mulheres com não maternidade não intencional encontram formas de ativar a identidade maternal renunciada. Isso pode ocorrer por meio de diferentes ações: a exemplo dos cuidados com a saúde do colega de trabalho; contribuindo com a organização do trabalho dos colegas; preocupando-se com a alimentação destes; dando conselhos maternos no ambiente laboral.

Identificou-se que algumas dessas ações extrapolam o ambiente organizacional, quando há preocupação maternal com o colega que não estava bem durante o turno de trabalho ou com o público atendido após o fim do expediente. Se a primeira forma de ativar a identidade maternal acontece no próprio ambiente organizacional, verificou-se, no decorrer das entrevistas, que essa identidade também pode ser ativada fora do ambiente de trabalho, mas envolvendo, de alguma forma, colegas ou pessoas atendidas no ambiente laboral. Embora aspecto semelhante tenha sido tratado neste tópico, no próximo apresenta-se uma forma de ativação da identidade maternal envolvendo os colegas de trabalho fora do ambiente organizacional por *leisure crafting*.

4.1.2 Leisure crafting

Csikszentmihalyi e Halton (1981) consideram que é possível entender o que as pessoas são e o que podem se tornar quando se entende a relação existente entre essas pessoas com outras ou com seus objetos de desejo. Nesse caso, para ativar uma identidade, pessoas podem desenvolver relações com outras pessoas que lhe permitam viver essa identidade, ou, ainda, encontram em objetos uma forma de projetar a identidade não vivida.

Desse modo, o segundo processo de ativar, no trabalho, a identidade maternal ocorre por *leisure crafting* (Bacon et al., 2013; Berg et al., 2010; Felix & Cavazotte, 2019; Guss, 2018), ou seja, no gerenciamento da relação com colegas de trabalho fora do ambiente organizacional. Essa relação possibilita regular emoções e comportamentos não vividos (Obodaru, 2017; Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013; Berg et al., 2010). No caso deste estudo, ativando a identidade maternal com colegas de trabalho para além do ambiente em que atuam.

Desta forma, pode-se observar comportamentos maternos para além do ambiente laboral na fala da entrevistada E13 (38 anos, advogada), que realiza, de maneira voluntária, sessões de *Reiki* para colegas de trabalho após o expediente. A entrevistada considera que essa ação pode ser entendida como um aspecto da maternidade voltada para pessoas da organização onde atua, ao dizer: *“Gosto de fazer trabalho voluntário. No final do expediente, reunimos colegas e faço Reiki. É um tempo de doação meu, e penso que ser mãe é doar-se sem cobrar nada em troca, talvez possa ser um aspecto da maternidade.”* (E13).

Além do exemplo citado, foi encontrada outra forma de ativação da identidade maternal com colegas de trabalho fora do ambiente organizacional nas palavras da entrevistada E35 (57 anos, agente de turismo). Na posição de chefe, ela é considerada por colegas de trabalho como mãe em relação às ações que desenvolve. Assim, para esta entrevistada, a tarefa de aconselhar, orientar e ajudar colegas de trabalho é percebida como forma de deixar um legado, talvez como o fariam as mulheres mães, ao relatar:

“[...] , quantas vezes saía do trabalho, passava na casa de um funcionário para conversar longas horas, como conselheira mesmo, sempre orientando e ajudando a seguir bons caminhos. Fazer isso me fazia ter certeza de que deixaria um legado meu para eles. [...] . Nestes dias mesmo, me lembrei disso agora, estamos terminando a semana do Dia das Mães e uma ex-colaboradora, que sempre entra em contato, me mandou parabéns pelo Dia das Mães porque, segundo ela, “chefe também é de certa forma mãe”. (E35)”

Outro exemplo de comportamento maternal com colegas de trabalho fora do ambiente organizacional vem da entrevistada E25 (50 anos, empresária) ao envolver-se com colegas, auxiliando e participando de sua vida social/familiar. Ativar a identidade maternal, além de promover resultados positivos relacionados ao trabalho, também implica na saúde, quando são desenvolvidas interações sociais (Pratt & Rafaeli, 2001). O desejo da entrevistada é que a vejam como exemplo, alguém em quem possam confiar, o que a leva a pensar que suas atitudes correspondem a

comportamentos maternos estendidos aos colegas para além do ambiente de trabalho.

“[...] montei meu negócio próprio, então sempre tive que treinar, avaliar e desenvolver as pessoas. [...] já ajudei inclusive a construir casa, já fui várias vezes madrinha de casamento, madrinha de batismo, enfim, cuido para que todos eles construam uma vida correta como fiz com a minha. Falo sempre do espelho, de eles olharem para o reflexo do que construí, que daqui a pouco eles chegam lá. [...], todos se aconselham comigo, pedem opinião e depois voltam para contar o resultado. Se eu deixar, todo final de semana tenho uma casa para jantar. Eles falam que é muito bom me ter por perto, que cuido deles. Acredito que seja atitude de mãe, porque pego no pé mesmo. (E25)”

Desenvolver ações voltadas ao público atendido no ambiente de trabalho e convidar colegas para conversar com outras mães em eventos organizados para esse público são formas encontradas nas entrevistas que revelam aspectos da maternidade não vivida, mas ativada por conta das atividades laborais. O exemplo disso é a entrevistada E8 (36 anos, professora), que criou projetos voltados a mães de alunos e, durante a fala da colega de trabalho, imagina-se também uma mãe que pode contar a própria história, conforme relata a entrevistada:

“Como professora há 18 anos no ensino público, criei o programa que fica no posto de saúde do bairro, mãe nota 10. Lá, todo sábado, das 13h às 15h, sempre convido uma colega para falar para as mães dos meus alunos sobre como foi para elas ser mãe, as alegrias, os sofrimentos, as dicas e as histórias, porque eu sonho naquelas histórias e fico me imaginando um dia chegando não como dona do projeto, mas como uma mãe contando a própria história, quem sabe. (E8)”

De acordo com os exemplos citados neste tópico, observa-se que as entrevistadas, mesmo não tendo filhos, interagem de forma simbólica ao projetar em seus colegas a maternidade não vivida, o que pode se dar por meio de diferentes estratégias, como as sessões de *Reiki*, os aconselhamentos, o chamado para falar sobre a maternidade a outras mães, o voluntariado voltado ao aconselhamento e cuidados com mulheres que serão mães e simbolicamente imaginando-se como a pessoa que vive essa história.

Pode-se observar que, em alguns momentos, mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal ao inserir no seu cotidiano atividades que lembrem aspectos dessa identidade. Por exemplo, Berg et al. (2010) e Guss (2018) descreveram a importância das técnicas *leisure crafting* que permitem ativar uma identidade em momentos de lazer. Ampliando esse exemplo, mulheres com não maternidade não intencional podem encontrar fora do ambiente de trabalho, com colegas ou clientes, uma forma de ativar a identidade maternal, ou seja, ao ativar essa identidade não vivida.

4.2 ATIVAÇÃO VICÁRIA POR MOBILIZAÇÃO

A segunda dimensão identificada na pesquisa sobre como mulheres ativam a identidade maternal no ambiente de trabalho é a “Ativação Vicária por Mobilização”, que significa o ato de performar uma identidade ao criar condições para que outras pessoas vivenciem a identidade não vivida, entendendo-se por vicário o ato de colocar-se no lugar de outra pessoa (Obodaru, 2017). Nesta pesquisa, isso foi identificado por meio do ativismo intraorganizacional, conforme detalhamento nos tópicos a seguir.

4.2.1 Ativismo intraorganizacional

Com relação ao ativismo intraorganizacional, foram identificados comportamentos maternos desenvolvidos por mulheres com não maternidade não intencional quando estas ativam simbolicamente a identidade maternal ao batalhar por direitos a outras mulheres, gestantes ou mães, associados à maternidade no trabalho. Dentre eles, auxílio-creche, criação de creche no ambiente organizacional ou solicitação para que isso seja implementado no ambiente de trabalho.

O ativismo intraorganizacional é um comportamento maternal adotado pelas entrevistadas e que resulta em benefícios a mulheres com filhos e foi relatado pelas entrevistadas E14 (39 anos, empresária), E29 (52 anos, veterinária), E18 (45 anos, empresária) e E40 (41 anos, gestora), conforme os dois exemplos a seguir:

“O que eu me pego fazendo é meio que defender as mães aqui na empresa. Ajudo no debate interno naquilo que ajuda elas a obter direitos. Por exemplo, fui eu que batalhei para elas terem auxílio creche. Mas não ajudo somente elas, também batalhei para que as esposas dos nossos funcionários tivessem auxílio-creche. Depois de muita batalha, saiu [...]. Sei lá, fazer essas coisas me ajuda a me realizar por meio delas [...]. Então, de alguma forma, quando eu faço isso, eu me sinto ajudando-as e de alguma forma sendo meio mãe também. (E14)”

“Eu já passei pelo marketing, RH e agora pelo financeiro. [...], nas três áreas eu me peguei inserindo atividades que me permitiam ajudar as mães ou até mesmo ter uma coisa de mãe mesmo com meus liderados. No marketing, criei a linha do marketing Interno aqui na empresa e pegava firme nas campanhas de respeito às mulheres, às condições de igualdade para sensibilizar o pessoal sobre os desafios da maternidade. No RH, então, eu era a psicóloga que lá no fundo se via meio como mãe. Não é ser mãe, nem posso, mas acho que você entende. [...] Agora, no financeiro, tenho batido muito na tecla da necessidade de investir em uma creche da empresa. [...]. (E18)”

Outros comportamentos de mulheres com não maternidade não intencional que reivindicam direitos para mulheres mães no ambiente de trabalho também foram identificados na fala da entrevistada E1 (35 anos, professora) ao batalhar para que outras mães tenham autonomia e tranquilidade no período de gravidez:

“Coloco os sentimentos maternais em autoconhecimento e autocuidado, busco ajuda profissional e aprimoramento intelectual. Gosto de estimular a autonomia delas, mas ao mesmo tempo organizo o chá de bebê, vou na casa, levo tudo, ajudo a colocar no lugar, arrecado coisas entre elas mesmo, enfim, busco de alguma forma ajudá-las a ter uma gravidez tranquila, para que no trabalho elas também fluam. (E1)”

Desenvolver ações voltadas à educação profissional, à organização dos negócios e aos direitos à maternidade no ambiente de trabalho são comportamentos maternais que revelam a ativação da identidade maternal renunciada e que foram identificados durante as entrevistas. São ainda exemplos desses comportamentos as entrevistadas E39 (60 anos, empresária) e E33 (55 anos, psicopedagoga). Já a entrevistada E39 ativa a identidade maternal ao desenvolver ativismo organizacional

que resultou na fundação de um Conselho voltado para mulheres empresárias, pois, conforme a entrevistada, “[...] *toda mulher deveria ter o direito de ser mãe, mesmo trabalhando* (E39). Esse ativismo resulta em satisfação pessoal ao perceber que outras mulheres podem viver a maternidade. Comportamento semelhante pode ser observado no exemplo da entrevistada E33, no engajamento com outras mulheres do seu ambiente de trabalho, aspecto que lhe permite ativar a identidade maternal:

“Faço reuniões com mães no meu trabalho. (Nelas) Sempre abordo com maestria o conhecimento que tenho sobre educação e o quanto precisamos educar para a vida os nossos alunos. Luto por essas mães para que elas deem estudo para os filhos e eduquem. Passem para frente o que eu hoje dedico a elas. (E33)”

A pesquisa identificou, também, que atuar em prol de mulheres mães é um comportamento maternal que reflete tanto na realização pessoal/profissional quanto consiste em uma forma de ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho. Na medida em que percebe as colaboradoras “felizes e realizadas”, E2 (35 anos, designer de interiores) também se realiza como profissional a partir da mobilização direcionada a outras mulheres, ao relatar:

“Eu tenho muita disposição em ajudar meus colegas e colaboradores. (em) eventos como Dia das Mães e Dia das Crianças sempre convido alguém para vir falar sobre o que é ser mãe, como ser mãe nesses tempos líquidos. Me realizo vendo minhas colaboradoras felizes e realizadas tanto no âmbito pessoal quanto profissional. No final das contas, sou mãe delas também, porque me preocupo muito com a saúde mental delas. (E2)”

Já o comportamento de E15 (41 anos, empresária) se volta para a mobilização de outras mulheres em relação aos negócios. Com isso, projeta no futuro dessas mulheres a si própria caso tivesse sido mãe, orientando-as para a vida profissional e familiar, incluindo os filhos, conforme se observa em seu relato:

“Então fundei [...], [com] mulheres do agro, que são bem-sucedidas no que fazem, mas abriram mão muitas vezes das suas famílias, esposos, enfim para tocar o negócio próprio ou da família. [...] me realizo mostrando para jovens, como um dia eu fui, que dá para ser bem-sucedida na carreira e ter uma família e uma história de amor, com o casamento e com filhos. (E15)”

Comportamento semelhante foi identificado na mobilização da entrevistada E37 (59 anos, publicitária), que orienta suas clientes para que vivam a maternidade e a carreira, mostrando que é possível conciliar as duas situações, conforme sua fala:

“Trabalho com várias mulheres, que são minhas clientes e estão no comando de grupos empresariais, algumas são mães e outras não. E me identifico sobre vários aspectos. Pois, a maternidade é uma habilidade que precisa ser treinada e aprendida todos os dias e, na medida do possível, me preocupo em treiná-las não só para vida profissional, para se destacarem no mercado, como não consegui ser mãe, que elas devem batalhar para vivenciar essa maternidade, mesmo trabalhando. Defendo verdades, de inspirar e ser inspirada, de amar e ser amada, de ter sabedoria e humildade, de aprender e de ensinar a viver todos os dias, e eu vejo isso como um forte movimento materno. (E37)”

A pesquisa encontrou, nos exemplos citados, comportamentos maternos desenvolvidos por mulheres com não maternidade não intencional que correspondem ao que Obodaru (2017) refere como Ativação vicária por mobilização, neste tópico caracterizados como formas encontradas pelas entrevistadas para melhorar o ambiente de trabalho em benefício de mulheres com filhos.

Além das duas dimensões já apresentadas, a pesquisa identificou uma terceira dimensão correspondente à ativação da identidade maternal por mulheres com não maternidade não intencional que se dá de forma imaginária, conforme apresentado no próximo tópico.

4.3 ATIVAÇÃO IMAGINÁRIA

A terceira e última dimensão por meio da qual mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho foi identificada na pesquisa como “Ativação Imaginária” (Santos, 2020), que pode ser considerada como o ato de performar uma identidade a partir da projeção mental de uma realidade alternativa. Percebeu-se que as entrevistadas se imaginam mães em diferentes momentos

cotidianos, mesmo dentro do próprio ambiente de trabalho. Deste processo, originou-se o código de segunda ordem: Pensamentos Contrafactuais.

4.3.1 Pensamento contrafactual

Mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no ambiente de trabalho também por meio da “Ativação Imaginária”. O significado que se codifica dessa ativação, “pensamentos contrafactuais”, pode ser entendido como forma de pensar hipoteticamente como seria caso a identidade ativada fosse real. Isso pode ser feito tanto como projeção futura quanto como projeção ao passado, ao que poderia ter sido (Faccioli & Schelini, 2015). Neste estudo, foi considerado como “pensamentos contrafactuais” o uso da imaginação para criar uma realidade alternativa na qual a maternidade é vivenciada.

Comportamentos revelados pelas mulheres entrevistadas para esta pesquisa mostram como a identidade maternal pode ser ativada no ambiente de trabalho quando essas mulheres, ao desenvolverem suas atividades laborais, imaginam-se como mães. Todas elas expressaram o desejo não realizado da maternidade, por consequência, imaginam-se, no presente, como seriam caso tivessem filhos ou projetam visões de um futuro possível, mas apenas no plano imaginário.

O comportamento da entrevistada E43 (65 anos, faxineira) é uma volta ao passado quando suas ações com as crianças de quem cuidava eram projetadas do ambiente de trabalho para a própria residência, imaginando-se fazendo o mesmo para o filho que não teve, conforme o exemplo:

“Mas como fazia faxina nas casas, com sua pergunta me veio a resposta agora, eu não só limpava as casas, mas cuidava das crianças, dava banho, brigava até para não comer muitas besteiras, para não ter dentes careados. Como não sei ler, abria os livrinhos para elas e viajava contando histórias, e nessas viagens, me via na minha casa fazendo isso para um filho meu. (E43)”

Também a entrevistada E27 (50 anos, balconista) volta ao passado para lembrar quando se imaginava mãe dos filhos das clientes que atendia. A ativação da identidade maternal se dava ao imaginar que carregava, mesmo que por breves instantes, o próprio filho, conforme se observa em sua fala:

“Eu via as mães que entravam na loja com seus filhos, felizes, eu ficava pensando que, talvez, eu nunca faria aqueles gestos. Então fazia questão de, enquanto atendia mães, pedir para segurar o bebê, só para matar à vontade, sentir o cheiro, de colocar pertinho de mim, de me ver nem que por segundos como eu seria mãe de verdade. (E27)”

Já as entrevistadas E19 (45 anos, empresária) e E23 (48 anos, engenheira) imaginam-se mães de filhos de clientes e funcionários. A imaginação é projetada para o futuro *“porque fui uma boa mãe, dei um bom exemplo”* (E19) ou reconhecida como sonho no presente *“a realidade é que eles não são meus filhos”* por E23, conforme se pode observar nos exemplos:

“[...] supro esse sonho sendo mãe de tantas turminhas. Eu e meu marido montamos um master chef kids. [...], me sinto muito realizada ensinando-os a montar um prato, a sentir o gosto da comida. Eles são meus filhos, nem que por uma hora, mas naquele momento me delicio sendo mãe, abraçando, beijando e ensinando. Ensino tudo o que sei, e quero, um dia, vê-los trabalhando para mim, porque fui uma boa mãe e dei um bom exemplo. [...] (E19)”

“[...] trabalhando na Gestão Financeira e de Recursos Humanos de uma casa noturna, [...] aos poucos fui me vendo contratando mulheres que eram mães e que eu poderia me aproximar (dos filhos). Não eram meus, mas, na minha cabeça, seriam com a convivência. Sempre fazemos confraternizações para comemorar e sempre falo, levem seus filhos, porque naquele curto espaço de tempo, vou brincar, dar comida, coloco até para dormir, às vezes. Mas isso é um sonho, porque a realidade é que eles não são meus, são só filhos das minhas funcionárias. (E23)”

Constatou-se, na pesquisa, que mulheres com não maternidade não intencional podem ativar a identidade maternal imaginativamente por meio do trabalho que desenvolvem, conforme identificado no comportamento das entrevistadas E42 (62 anos, economista), que exerce trabalho voluntário, ao relatar:

“[...] quando vejo a criança fazendo continhas sozinha, fico imaginando no meu mundinho como seria ver um filho meu fazendo isso. Tenho certeza de que seria ótimo com números. Mas me realizo sendo mãe dessas crianças, aliás sou um pouco mãe, porque eles choram em cima dos cadernos, dormem comigo contando histórias até acalmá-los. [...]. (E42)”

Comportamento semelhante foi identificado nas falas das entrevistadas E32 (55 anos, artista plástica) e E4 (35 anos, professora). Tanto uma quanto a outra, ao realizarem seu trabalho, imaginam-se como mães ou o que fariam caso tivessem filhos. Para E32, *“não tenho dúvida que a maternidade aflora em mim quando estou organizando uma festa”*. Já na fala da E4 se destaca: *“estou ensinando muitas coisas”*:

“[...] me dedico a fazer a festa dos sonhos das crianças e falo para minha equipe, essa criança precisa viver um sonho. Me realizo vendo todos se divertindo e fico só olhando as crianças e imaginando como seria a festa do meu filho, qual tema usaria. Mas não tenho dúvida que a maternidade aflora em mim quando estou organizando uma festa. (E32)”

“[...] estou começando a me imaginar a ser mãe, [...] porque muitas são as questões de ser mãe [...] é você cuidar, é você educar [...] eu ousou dizer assim, que eu não tive um filho, mas esse ano eu tenho 21 filhos, que são aqueles meus alunos, que estão na minha sala de aula, porque lá, muitas vezes, eu sou mãe. Sou mãe porque um fica doente, tem febre, eu levo até na secretaria [...], estou trabalhando com educação, estou ensinando muitas coisas, então eu me imagino ser mãe [...] (E4)”

Outro comportamento associado à ativação da identidade por imaginação foi identificado na fala da entrevistada E17 (45 anos, administradora), que mantém, em sua casa, um quarto vazio. No ambiente de trabalho, imagina que o quarto é habitado por um filho imaginário. Conforme relata a entrevistada: *“sinto que poderia ter um serzinho dormindo ali”*. Ainda, a entrevistada E26 (50 anos, empresária) ativa a identidade maternal renunciada mantendo *“diálogo mental com um filho”* adotivo. Esse comportamento, segundo a entrevistada, também se dá no ambiente de trabalho, quando se imagina falando com um filho imaginário, conforme sua fala:

“[...] uma coisa que acontece muito comigo é estabelecer um diálogo mental com um filho adotado. [...]. Eu me pego falando sozinha, dando bronca, inclusive durante o horário de trabalho [...]. Isso parece que deixa um pouco vivo aqui esse sentimento [...] eu vejo isso que mantém viva essa parte mãe dentro de mim. (E26)”

Nos exemplos apresentados neste tópico, mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal por meio de comportamentos que remetem ao passado, ao presente ou ao futuro de uma maternidade que não foi, não é e não será real para elas. O ambiente de trabalho é o espaço onde a imaginação flui para a

ativação da identidade maternal quando se imaginam mães pegando o filho de outras mulheres no colo, quando transmitem ensinamentos, cuidam, ou mantêm espaços da casa vazios, nos quais imaginam um filho que as espera chegarem do trabalho, ou estabelecem diálogos mentais com filhos imaginários. Todas as entrevistadas são conscientes de que seus comportamentos são formas encontradas para idealizar uma realidade impossível, fruto da não maternidade não intencional que é ativada no ambiente de trabalho, permitindo-lhes imaginar-se como as mães que poderiam ter sido.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

Estudos sobre identidade, mais especificamente sobre ativação de identidades (Obodaru, 2012, 2017; Berg et al., 2010; Félix & Cavazotte, 2019), desenvolvidos nos últimos anos sugerem que indivíduos podem ativar identidades retidas no autoconceito, no ambiente de trabalho. No entanto, não foram localizados na literatura estudos que tratem sobre a ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho por mulheres com não maternidade não intencional. Desse modo, neste estudo, foi investigado como mulheres ativam essa identidade maternal no ambiente organizacional.

As descobertas apontam que determinados comportamentos desenvolvidos por essas mulheres são formas de ativar a identidade maternal. Algumas, por vezes, exercem o papel de mãe de colegas de trabalho; outras, estendem isso para espaços relacionados ao público por elas atendido quando se sentem e agem como mães de estudantes, de pacientes ou de clientes, por exemplo. Isso pode se dar no próprio ambiente de trabalho ou fora do ambiente laboral. Há, também, as que relataram comportamento que se considera como ativação da identidade maternal por meio da vicariedade, de se colocar no lugar de outras mulheres e desenvolver ações para que elas tenham seus direitos à maternidade garantidos. Ainda, algumas entrevistadas revelaram atitudes maternas com colegas de forma imaginativa.

Na ativação projetiva (Obodaru, 2017), mulheres apresentam comportamentos condizentes a atitudes maternas com colegas de trabalho no ambiente laboral; e fora do ambiente organizacional por *leisure crafting* (Berg et al., 2010). Esses dados

ampliam as constatações de Stryker e Burke (2000) quanto à ativação de identidades que podem resultar em escolhas comportamentais para atender às expectativas de uma determinada identidade. Neste estudo, a ativação da identidade maternal no ambiente organizacional parece atender às expectativas das mulheres entrevistadas, situando-se como uma forma de representar a identidade maternal não vivida.

Na ativação vicária por mobilização, algumas mulheres desenvolvem ativismo profissional batalhando por direitos de outras mulheres a conciliar carreira e maternidade. Todos esses comportamentos as levam a desempenhar suas atividades laborais e ao mesmo tempo ativar a identidade maternal. Apresenta-se, também, neste estudo, a noção de que ações desenvolvidas por mulheres com não maternidade não intencional com colegas de trabalho são consequentes de ativação vicária por mobilização, o que amplia as discussões estabelecidas por Obodaru (2017) e Felix e Cavazotte (2019). Os dados coletados revelam que mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal por meio de ações que contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho. Isso ocorre quando se empenham para garantir às colegas os direitos associados à maternidade, como creche, auxílio creche, saúde materna e qualidade de vida.

Ainda, na ativação vicária por mobilização, este estudo refuta a ideia de negatividade relacionada à promulgação de identidades não vividas (Berg et al., 2010). Considera-se, assim, que os comportamentos de algumas mulheres entrevistadas também resultam em satisfação com o trabalho na medida em que permitem a outras mulheres vivenciarem a maternidade. As ações desenvolvidas podem agregar à experiência e ao reconhecimento profissional, tanto quanto habilidades e galgar progressão na carreira (Sullivan, 1999, 2008, 2009; Fraga, Antunes & Rocha, 2020).

Este estudo mostra, também, que a identidade maternal pode ser ativada indiretamente ou encenada imaginativamente. Isso ocorre por meio de ações simbólicas (Felix & Cavazotte, 2019; Guss & Felix, 2018), relacionando que as mulheres com não maternidade não intencional retêm no autoconceito a maternidade não vivida (Obodaru, 2012, 2017). A autora considera que a ativação imaginativa em relação aos eus passados e futuros é uma forma alternativa de representação dessas identidades (Obodaru, 2017). Neste estudo, confirma-se a ideia de que a identidade não vivida permite a mulheres com não maternidade não intencional encenar a identidade maternal, ultrapassando a noção de que apenas objetos simbólicos geralmente são usados para representar o que não foi vivido (Byron & Laurence, 2015).

Este estudo buscou, portanto, ampliar estudos sobre identidades não vividas e não maternidade, na medida em que os dados apresentados mostram mulheres sentindo-se realizadas quando ativam a identidade maternal: por meio de comportamentos direcionados a colegas de trabalho; quando se mobilizam para que outras mulheres possam vivenciar a maternidade. Esses resultados, de certo modo, refutam o identificado por Pratt e Rafaeli (2001), de que identidades não vividas podem gerar conflitos pessoais, e de outros estudos que apontam insatisfação no ambiente de trabalho quando essas identidades veem à tona (Duffy, Douglass, Autin, England, & Dik, 2016; Gazica & Spector, 2015). Conforme identificado nesta pesquisa, mulheres com não maternidade não intencional parecem denotar realização pessoal e profissional também por meio de comportamentos maternos direcionados a colegas de trabalho no ambiente organizacional e fora dele.

Em resumo, por meio deste estudo, foi possível compreender que as mulheres ativam a identidade maternal no trabalho por meio de diferentes estratégias. Isso pode

ocorrer por meio de Ativação projetiva, quando algumas mulheres apresentam comportamento maternal com colegas de trabalho, no ambiente de trabalho e fora dele, por *leisure crafting*. Observou-se que também ocorre Ativação Vicária por mobilização, quando comportamentos estão voltados a ações proativas em favor de outras mulheres para que tenham garantidos seus direitos à maternidade. Por fim, foi identificada a Ativação imaginária, por meio da qual mulheres desenvolvem pensamentos e diálogos com filhos imaginários no ambiente de trabalho. Todas essas formas de ativar a identidade maternal no trabalho confirmam estudos sobre identidades e ampliam a discussão para o campo da não maternidade não intencional, refletindo que mulheres podem manter viva e ativar a identidade maternal não vivida por meio de possibilidades que vão da projeção no outro da identidade ativada até o campo do imaginário, quando sonham com a maternidade desejada, porém, não vivida.

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho. Os resultados apontaram três dimensões agregadas e quatro códigos de segunda ordem por meio dos quais as mulheres podem ativar a identidade maternal no ambiente organizacional. Desta forma, conclui-se que, primeiro, mulheres com não maternidade não intencional podem desenvolver comportamentos maternais com colegas de trabalho no ambiente laboral e fora dele (*leisure crafting*) por meio de ativação projetiva. Segundo, a identidade maternal pode se manifestar por meio de ativação vicária por mobilização quando ações em prol de direitos relativos à maternidade são empreendidas para beneficiar gestantes e mulheres com filhos. Por último, podem ativar imaginativamente essa identidade maternal no ambiente de trabalho ou no retorno ao lar após o trabalho.

Os resultados desta pesquisa oferecem contribuições teóricas para os estudos sobre identidades e ativação dessas identidades (Obodaru, 2017; Felix & Cavazotte, 2019; Guss & Felix, 2018; Ashforth & Kreiner, 1999; Ibarra, 1999; Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2006; Kreiner et al., 2015; Prat et al., 2006; Ladge, Clair, & Greenberg, 2012), ampliando os estudos sobre não maternidade, neste caso, especificamente para não maternidade não intencional. Também implica na ampliação de estudos relacionados a identidades não vividas e como a ativação da identidade maternal pode influenciar nas relações entre colegas de trabalho e no desenvolvimento da carreira de mulheres que não tiveram filhos.

Este estudo oferece implicações práticas para líderes de organizações no sentido de observar que mulheres com não maternidade não intencional podem ativar a identidade maternal não vivida no ambiente organizacional e assim criar mecanismos para lidar com essa questão. Quando isso ocorre, essas mulheres tendem a desenvolver comportamentos que podem ocasionar mudanças importantes no ambiente de trabalho como: tratar colegas de trabalho de forma atenciosa e diferenciada; criar vínculos; buscar garantias de direitos relativos à maternidade. Ainda, líderes que compreendem a importância da ativação de identidades renunciadas ou não vividas podem oportunizar condições para que mulheres sem filhos possam projetar a identidade maternal ativada em prol da própria carreira, resultando em satisfação no ambiente de trabalho. Dessa forma, pode contribuir para a qualidade de vida das mulheres, bem-estar físico, emocional, social, o qual só é alcançado na interação com outras pessoas, preservando o vínculo afetivo maternal na carreira profissional (Sykes, 2011).

Ainda quanto às implicações práticas, observou-se, na literatura, que muitas mulheres, influenciadas por questões culturais, entendem a impossibilidade da gestação de forma negativa. Já no estudo aqui apresentado, as entrevistadas desenvolvem comportamentos que lhes permitem vivenciar a maternidade não vivida de diferentes maneiras no ambiente de trabalho. Mais estudos nessa área podem auxiliar essas mulheres a compreenderem a si mesmas e como seus comportamentos podem ser direcionados em benefício da própria carreira e da carreira feminina no ambiente organizacional. Como visto, a ativação vicária por mobilização pode gerar a solidariedade entre mulheres para o desenvolvimento da carreira feminina, atuando para que outras mulheres tenham condições adequadas para vivenciar a maternidade e estabelecendo apoio mútuo entre elas.

Este estudo possui limitações que constituem lacunas para pesquisas futuras. Primeiro, a realização de uma pesquisa qualitativa e exploratória não permite a generalização dos resultados aqui identificados. Assim, sugere-se que estudos futuros possam desenvolver pesquisas quantitativas para mensurar esse fenômeno, a fim de verificar como mulheres ativam a identidade maternal no ambiente organizacional. Outra limitação é que pode haver outros códigos e dimensões relacionados à ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho que não foram identificados e mencionados pelas entrevistadas. Sugere-se que pesquisas possam ampliar o escopo de pesquisa para agregar outras dimensões às aqui encontradas.

Ainda, explorou-se somente a ativação da identidade maternal por mulheres com não maternidade não intencional, sem investigar as consequências desse processo para a carreira profissional. Desta forma, sugere-se que pesquisas futuras se atentem: a) para as consequências da não maternidade não intencional relacionadas a identidades renunciadas; b) para as consequências positivas e negativas relativas à carreira de mulheres que não puderam ter filhos; c) como a ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho pode ser pensada na questão dos estudos sobre carreira e maternidade, e carreira e qualidade de vida no trabalho.

Este estudo também não explorou se esse envolvimento maternal pode influenciar o processo de cobrança de metas (“favorecimentos”), por exemplo, algo que pode ser pesquisado em estudos futuros. Conforme os resultados, parece que a ativação da identidade maternal não está relacionada a profissões específicas. Porém, recomenda-se a realização de estudos com profissionais de áreas específicas, a fim de verificar se determinadas profissões são propensas a essa ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho por mulheres com não maternidade não intencional.

REFERÊNCIAS

- Abma, J. C., & Martinez, G. M. (2006). Childless among older women in the United States: trends and profiles. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 1-12.
- Agüero, J. M., & Marks, M. S. (2011). Motherhood and female labor supply in the developing world: evidence from infertility shocks. *Journal of Human Resources*, 46(4), 1-28.
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary career's literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Araujo, B. F. V. B., Tureta, C. A., & de Araujo, D. A. V. B. (2015). How do working mothers negotiate the work-home interface. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 1-19.
- Armstrong, J. (2017). Higher stakes: Generational differences in mother and daughters' feelings about combining motherhood with a career. *Studies in the Maternal*, 9(1), 1-25.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 1-23.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 1-21.
- Ashforth, B. E., Johnson, S. A., Hogg, M., & Terry, D. (2001). Which hat to wear. *Social identity processes in organizational contexts*, 32-48.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of management review*, 25(3), 1-21.
- Bacon, A. M., Walsh, C. R., & Martin, L. (2013). Fantasy proneness and counterfactual thinking. *Personality and Individual Differences*, 54(4), 1-5.
- Badinter, E. (2010). *The Conflict: How Modern Motherhood Undermines the Status of Women*. Adriana Hunter. New York: Metropolitan Books.
- Baldwin, K., Gray, D., & Hudson, N. (2019). On Ice: The impact of vitrification on the use of eggs in fertility treatment. *Emerging Topics in Life Sciences*, 3(6), 1-5.
- Bartel, C. A., & Dutton, J. E. (2001). Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities in interactions with others. In M. A. Hoog & D. Terry (Eds.). *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 115-130). Philadelphia: Psychology Press.

- Bell, K. (2013). Constructions of “infertility” and some lived experiences of involuntary childlessness. *Affilia*, 28(3), 1-13.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and meaning in the workplace*. American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 1-23.
- Berhane, H. Y., Ekström, E. C., Jirström, M., Berhane, Y., Turner, C., Alsanius, B. W., & Trenholm, J. (2018). Mixed Blessings: A qualitative exploration of mothers' experience of childcare and feeding in the rapidly urbanizing city of Addis Ababa, Ethiopia. *PloS One*, 13(11), 1-13.
- Beyer, C. (2019). Motherhood and 21st century feminism: reaching out across the divide. *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics*, 3(1-2), 1-6.
- Breakwell, G. M., Fife-Schaw, C., Lee, T., & Spencer, J. (1986). Attitudes to new technology in relation to social beliefs and group memberships: A preliminary investigation. *Current Psychological Research & Reviews*, 5(1), 1-14.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 1-8.
- Brewer, M. B. 2003. Optimal distinctiveness, social identity and the self. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.). *Handbook of self and identity* (pp. 480-491). New York: Guilford Press.
- Budds, K., Locke, A., & Burr, V. (2013). “Risky business”: constructing the “choice” to “delay” motherhood in the British press. *Feminist Media Studies*, 13(1), 1-17.
- Buzzanell, P. M., Remke, R. V., Meisenbach, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2017). Standpoints of maternity leave: Discourses of temporality and ability. *Women's Studies in Communication*, 40(1), 1-25.
- Byron, K., & Laurence, G. A. (2015). Diplomas, photos, and tchotchkes as symbolic self-representations: understanding employees' individual use of symbols. *Academy of Management Journal*, 58(1), 1-26.
- Cash, P., & Snider, C. (2014). Investigating design: A comparison of manifest and latent approaches. *Design Studies*, 35(5), 1-32.
- Charmaz, K. (2009). *A construção da teoria fundamentada: guia prático para análise qualitativa*. Bookman Editora.
- Csikszentmihalyi, M., & Halton, E. (1981). *The meaning of things: Domestic symbols and the self*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Combet, B., & Oesch, D. (2019). The gender wage gap opens long before motherhood. Panel evidence on early careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35(3), 1-14.
- Dahm, P. C., Kim, Y., Glomb, T. M., & Harrison, S. H. (2019). Identity affirmation as threat? Time-bending sensemaking and the career and family identity patterns of early achievers. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1-62.
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Cotton, N. C. (2009). Assuming the mantle: Unpacking the process by which individuals internalize a leader identity. *Exploring positive identities and organizations: Building a theoretical and research foundation*.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 1-14.
- Earle, S., & Letherby, G. (2003). Introducing gender, identity and reproduction. In S. Earle & G. Letherby (Eds.). *Gender, Identity & Reproduction* (pp. 1-11). London: Palgrave Macmillan.
- Ebaugh, H. R., & Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an ex: The process of role exit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Faccioli, J. S., & Schelini, P. W. (2015). Styles of counterfactual thoughts in people with and without signs of depression. *Spanish Journal of Psychology*, 18(55), 1-11.
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a Calling Goes Unanswered: Exploring the Role of Workplace Personalizations as Calling Enactments. *Frontiers in Psychology*, 10(18), 1-14.
- Fraga, A. M., Antunes, E. D. D., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). O/A Profissional: As Interfaces de Gênero, Carreira e Expatriação na Construção de Trajetórias de Mulheres Expatriadas. BBR. *Brazilian Business Review*, 17(2), 1-19.
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91(1), 1-10.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Gobbi, P. E. (2013). A model of voluntary childlessness. *Journal of Population Economics*, 26(3), 1-20.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 1-10.

- Greenberger, E., & O'Neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 29(2), 1-17.
- Guss, Vinícius. *Como indivíduos ativam chamados não atendidos por meio da personalização do ambiente de trabalho*. (2018). 40f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitória, 2018. Recuperado de http://legado.fucape.br/_public/producao_cientifica/8/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Vin%C3%ADcius%20Guss.pdf
- Harrison, S. H., & Rouse, E. D. (2014). Let's dance! Elastic coordination in creative group work: A qualitative study of modern dancers. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1-68.
- Haynes, K. (2008). Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(5), 1-23.
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 1-27.
- Hiller, N. J., Sin, H. P., Ponnappalli, A. R., & Ozgen, S. (2019). Benevolence and authority as Weirdly unfamiliar: A multi-language meta-analysis of paternalistic leadership behaviors from 152 studies. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 1-20.
- Ibarra, H. (2015). The authenticity paradox. *Harvard Business Review*, 93(1), 1-7.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 1-20.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 1-29.
- Jenkins, M. G., Ford, J. B., Todd, A. L., Forsyth, R., Morris, J. M., & Roberts, C. L. (2015). Women' s views about maternity care: How do women conceptualize the process of continuity? *Midwifery*, 31(1), 1-26.
- Jeffries, S., & Konnert, C. (2002). Regret and psychological well-being among voluntarily and involuntarily childless women and mothers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 54(2), 1-18.
- Jørgensen, K. M., & Boje, D. M. (2010). Resituating narrative and story in business ethics. *Business Ethics: A European Review*, 19(3), 1-12.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E., Sheep, M. L., Smith, B. R., & Kataria, N. (2015). Elasticity and the dialectic tensions of organizational identity: How can we hold together while we are pulling apart. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1-63.

- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). Where is the “me” among the “we” Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1-28.
- Ladge, J. J., Clair, J. A., & Greenberg, D. (2012). Cross-domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1-23.
- LaPierre, T. A., Zimmerman, M. K., & Hall, J. P. (2017). “Paying the price to get there”: Motherhood and the dynamics of pregnancy deliberations among women with disabilities. *Disability and Health Journal*, 10(3), 1-7.
- Leavitt, K., & Sluss, D. M. (2015). Lying for who we are: An identity-based model of workplace dishonesty. *Academy of Management Review*, 40(4), 1-62.
- Letherby, G. (1999, May). Other than mother and mothers as others: The experience of motherhood and non-motherhood in relation to ‘infertility’ and ‘involuntary childlessness’. In *Women’s Studies International Forum*, 1-14.
- Letherby, G. (2002). Challenging dominant discourses: Identity and change and the experience of ‘infertility’ and ‘involuntary childlessness’. *Journal of Gender Studies*, 11(3), 1-14.
- Linares Bravo, B. C., Nazar Beutelspacher, A., Sánchez Ramírez, G., Zapata Martelo, E., & Salvatierra Izaba, B. (2017). La no-maternidad en México. El rol del género y la desigualdad socioeconómica. *Población y Salud en Mesoamérica*, 15(1), 1-19.
- Locke, K. D. (2001). *Grounded theory in management research*. Sage.
- Locke, A., & Budds, K. (2013). ‘We thought if it’s going to take two years then we need to start that now’: Age, infertility risk and the timing of pregnancy in older first-time mothers. *Health, Risk & Society*, 15(6-7), 1-20.
- Marcussen, K., Ritter, C., & Safron, D. J. (2004). The role of identity salience and commitment in the stress process. *Sociological Perspectives*, 47(3), 1-25.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, 38(1), 1-39.
- Martire, L. M., Stephens, M. A. P., & Townsend, A. L. (2000). Centrality of women's multiple roles: Beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. *Psychology and Aging*, 15(1), 1-9.
- Mathew, S., & Taylor, G. (2019). Power distance in India: Paternalism, religion and caste: Some issues surrounding the implementation of lean production techniques. *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(1), 1-23.

- McGannon, K. R., Berry, T. R., Rodgers, W. M., & Spence, J. C. (2016). Breast cancer representations in Canadian news media: A critical discourse analysis of meanings and the implications for identity. *Qualitative Research in Psychology, 13*(2), 1-44.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society* (Vol. 111). University of Chicago Press: Chicago.
- Meister, A., Sinclair, A., & Jehn, K. A. (2017). Identities under scrutiny: How women leaders navigate feeling misidentified at work. *The Leadership Quarterly, 28*(5), 1-19.
- Merolla, D. M., Serpe, R. T., Stryker, S., & Schultz, P. W. (2012). Structural precursors to identity processes: The role of proximate social structures. *Social Psychology Quarterly, 75*(2), 1-24.
- Monach, P. A., Schreiber, H. A. N. S., & Rowley, D. A. (1993). CD4+ and B lymphocytes in transplantation immunity. II. Augmented rejection of tumor allografts by mice lacking B cells. *Transplantation, 55*(6), 1-9.
- Morgenroth, T., & Heilman, M. E. (2017). Should I stay or should I go? Implications of maternity leave choice for perceptions of working mothers. *Journal of Experimental Social Psychology, 72*(1), 1-4.
- Morse, J. M. (2010). Sampling in grounded theory. *The SAGE handbook of grounded theory, 229-244*.
- Nelson, A. J., & Irwin, J. (2014). "Defining what we do—all over again": Occupational identity, technological change, and the librarian/Internet-search relationship. *Academy of Management Journal, 57*(3), 1-37.
- Obodaru, O. (2012). The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives. *Academy of Management Review, 37*(1), 1-24.
- Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal, 60*(2), 1-60.
- Oliveira, G. (2017). Caring for your children: How Mexican immigrant mothers experience care and the ideals of motherhood. In *Gender, Migration, and the Work of Care*, 1-39.
- O'Reilly, A. (2019). Matricentric feminism: A feminism for mothers. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement, 10*(1-2), 1-21.
- Perry, N. B., Dollar, J. M., Calkins, S. D., Keane, S. P., & Shanahan, L. (2020). Maternal socialization of child emotion and adolescent adjustment: Indirect effects through emotion regulation. *Developmental Psychology, 56*(3), 1-25.
- Pratt, M. G., & Rafaeli, A. (2001). 3. Symbols as a language of organizational relationships. *Research in Organizational Behavior, 23*(2), 1-40.

- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 1-29.
- Rajan-Rankin, S. (2016). Paternalism and the paradox of work–life balance: discourse and practice. *Community, Work & Family*, 19(2), 1-16.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (1994). Multiple roles and identities: Factors influencing self-esteem among middle-aged working men and women. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 1-14.
- Sandelowski, M. (2011). When a cigar is not just a cigar: Alternative takes on data and data analysis. *Research in Nursing & Health*, 34(4), 1-11.
- Santos, A. M. S. (2020). *Ser veterinário, curar animais ou melhorar o mundo? Compreendendo como veterinários vivenciam os desafios de viver seu chamado ocupacional*. 2020. 42f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Contabilidade e Administração) – Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada (FUCAPE), Maranhão, 2020. Recuperado de http://legado.fucape.br/_public/producao_cientifica/20/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Ana%20Maria%20Souza%20dos%20Santos.pdf
- Shaw, R. L. (2011). Women's experiential journey toward voluntary childlessness: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 21(2), 1-13.
- Stryker, S. (1987). The Interplay of Affect and Identity. In *American Sociological Association meetings, Chicago*.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, Identity Salience, and Role Behavior: Theory and Research Example. *Personality, Roles, and Social Behavior*, 20(1), 1-20.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 1-15.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 1-21.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 1-28.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1-30.

- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 1-20.
- Sykes, J. (2011). Negotiating stigma: Understanding mothers' responses to accusations of child neglect. *Children and Youth Services Review*, 33(3), 1-9.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity*, 1-10.
- Takševa, T. (2017). Mother love, maternal ambivalence, and the possibility of empowered mothering. *Hypatia*, 32(1), 1-17.
- Thoits, P. A. (2012). Role-identity salience, purpose and meaning in life, and well-being among volunteers. *Social Psychology Quarterly*, 75(4), 1-26.
- Turnbull, B., Graham, M., & Taket, A. (2018). Understanding the employment experiences of women with no children. In *Voluntary and Involuntary Childlessness*, 1-21.
- Ulrich, M., & Weatherall, A. (2000). Motherhood and infertility: Viewing motherhood through the lens of infertility. *Feminism & Psychology*, 10(3), 1-14.
- Yagil, D., & Medler-Liraz, H. (2013). Moments of truth: Examining transient authenticity and identity in service encounters. *Academy of Management Journal*, 56(2), 1-25.
- Wolf, J. B. (2013). The politics of dissent. *Journal of Women, Politics & Policy*, 34(4), 1-12.

APÊNDICE – Quadro das 44 entrevistas sobre ativação da identidade maternal no trabalho

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E3	35	Professora	<i>“Me vejo sendo mãe dos meus colegas, chega a ser engraçado, aqui na escola assinamos o ponto, e sempre confiro para ver quais colegas esqueceram e eu já passo avisando. Pareço mãe cobrando tarefa sabe. Mas me sinto tão bem, quando eles agradecem e falam [...] você me salvou de não vir desconto na minha folha. Só mãe mesmo para fazer isso, não é?”</i>	Satisfazendo a necessidade de ser mãe ao tratar o público do ambiente de trabalho como filho.	Comportamento Maternal no Trabalho	Ativação projetiva
E11	38	Empresária	<i>“Quando montei minha primeira empresa, coloquei minha irmã para tocar, enquanto abri mais franquias. Hoje são 17 ao total, e todas são mulheres que gerenciam. Sou um pouco mãe delas, mas cobro metas, cobro número de inscritos, nas segundas a noite, nos reunimos virtualmente, e eu repasso os capítulos dos treinamentos, converso com cada uma, dou um feedback específico se precisar, afinal como me falam há você não é mãe tem tempo, e eu provo que mesmo se um dia eu pudesse ser mãe, minha carreira seria conciliada, porque amo que eu faço e sei que a maternidade só faz bem e não atrapalha o profissional.”</i>			
E44	41	Assessora Jurídica	<i>“Mas de certa forma eu sou a pessoa que ajuda, a pessoa que ensina, a pessoa que acolhe desde o primeiro dia quando chega, a pessoa que lembra do aniversário, que avisa todo mundo, que faz surpresa, uma pessoa que percebe quando a pessoa tá triste, chama no canto para conversar, traz um café pra animar. Digamos que de certa forma eu tenho esse perfil mesmo. Sou a mãe de toda a equipe do fórum, e de verdade amo ser assim.”</i>			
E5	36	Administradora	<i>“[...] eu sou um pouco mãezona sim no trabalho, e os meus colegas de trabalho às vezes comentam, falam assim, nossa, você é bacana porque você traz comidinha para nós, comida caseira, é coisa de mãe, e agora, olhando essa parte dessa questão, realmente é verdade, eu sou um pouco mãe, sim, no meu trabalho [...].”</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E21	47	Pedagoga	<i>"Confesso que sei que devido a minha profissão e por ser uma pessoa responsável não deixo de ser mãe. Sempre que acontece uma situação em sala de aula, seja quem for, mandam me chamar, e depois que dou a palavra, os pais respeitam e passam a fazer nossos combinados. É engraçado, mas meus próprios colegas brincam nos corredores, lá vem a mãezona já querendo pôr ordem e organizando tudo. Eu acho ótimo, porque eu seria essa mãe aí, extremante organizada no trabalho e em casa."</i>			
E22	48	Professora	<i>"Mas eu desempenho sim, com certeza, a gente como professora, a gente tem que ter essa, essa carga de mãe, de certa forma, e como eu trabalho no interior, [...] são crianças carentes demais, então eu me vejo, me vejo nelas, como se fosse um filho, como se elas fossem meus filhos."</i>			
E28	51	Servidora pública	<i>"[...] eu gosto de cuidar das pessoas, sabe, e já me peguei assim no trabalho, a pessoa estava com muita dor de cabeça, eu fui procurar um remédio na minha bolsa, dar para a pessoa. Depois, à noite, ligar para ela para saber se a dor havia passado e me colocar à disposição para ir vê-la a qualquer hora, só chamar. Será que isso é devido a uma ausência involuntária de filhos? Eu acho que é, acho até que é uma questão de solidariedade, porque mãe é solidária, tira sempre até o que ela não pode para servir o outro, [...]. Mas eu gosto assim, eu gosto de cuidar, de me preocupar com as pessoas."</i>			
E6	36	Assistente administrativo	<i>"Atendo muitas pessoas por dia. Mas trato todos com o maior carinho. Quando alguém se senta na minha cadeira, fico imaginando, se fosse meu filho, como gostaria que ele fosse atendido, e aí não tem erro, dou um sorriso no rosto e acolho. Acolho todos. De certa forma, acolher me faz sentir mãe daqueles adultos. E detalhe, nunca esqueço das histórias, quando eles voltam sempre pergunto: E aí, resolveu, como foi, deu certo? E dou bronca, às vezes, quando eles esquecem das orientações que dei."</i>			
E9	36	Fisioterapeuta	<i>"Se eu tivesse tido filhos, me sentiria mais realizada, mas como isso não aconteceu, eu trabalho com criança, cuido de crianças e sou muito feliz com o que faço, mas sinto falta de ter tido os meus filhos. Todos os dias eu penso como seria se eu fosse mãe, porque eu cuido de uma criança que parece que me ama muito, e dou o maior carinho, a amo e trato como se fosse uma filha minha também [...]."</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E10	37	Agente de Saúde	<i>"[...] em meu trabalho, muitas vezes me viro nos trinta para ajudar os pacientes do posto de saúde. E me sinto mãe de idosos, adolescentes, e assim vai, sempre que consigo ajudá-los [...]. Me sinto mãe quando, em especial, consigo proteger, fazer pelo outro. Imagino que assim seria se fosse mãe biológica, tentar ajudar o filho, lembrar de compromissos, levar até um certo destino, levar algum papel a seu destino etc. [...], mas temos tudo o que conquistamos, sou mãe, posso não ter a maternidade biológica "viva", mas ela está em meu coração, e no dia a dia, está em minhas ações [...]."</i>			
E12	38	Pedagoga	<i>"Dentro de uma sala de aula você é mãe, você se preocupa, você dá carinho, você dá bronca. Então, assim, eu supro a minha necessidade, eu diria, de ser mãe, lá na escola, porque eu sou mãe de todas aquelas crianças. E apesar de não serem meus filhos de sangue, a gente quer bem, a gente cuida [...]. A gente acaba sendo um pouco mãe, um pouco professora, um pouco psicóloga, um pouco amiga [...], eu tenho um pouco de entendimento de ser mãe."</i>			
E16	43	Cabelereira	<i>"[...] eu me dedico a crianças, acho que se eu fosse mãe, seria uma mãe bem dedicada, bem carinhosa, daria bastante atenção aos meus filhos, porque quando uma mãe chega com a criança para cortar o cabelo, faço questão de deixar à vontade, faço ela confiar em mim e no final ela dá aquele sorrisão, de cabelo novo. Inclusive, sempre tem pirulitos, uma forma de agradar meus pequenos na hora do corte."</i>			
E20	46	Médica	<i>"[...] eu sempre digo que os meus filhos são todos acima de 18 anos, até 100 e 105, então, eu costumo dizer que sou a mãe de filhos já totalmente criados, até mais do que o normal. Assim, o meu trabalho, eu acho, me satisfaz muito e eu tenho um carisma muito grande com pessoas idosas. Então, isso também, com certeza, ajuda, [...] eu gosto muito do que faço, então, acho que ele (o trabalho) me deixa totalmente resolvida [...]."</i>			
E24	49	Professora	<i>"Eu me vejo mãe dos meus alunos, eu tenho muito cuidado com os alunos, principalmente se eu vejo que eles têm alguma dificuldade financeira, ou eles são pessoas carentes [...] eu gostaria mais de ser mãe de menino do que de menina. Então, [...], eu tenho um carinho tão grande assim, como se eu fosse mãe, eu tenho cuidado, gosto das meninas também, mas, geralmente, eu me apego mais aos meninos."</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E31	54	Pedagoga	<i>"Mas, me dedico ao máximo às crianças fazendo papel de mãe. Muitas vezes, eu cobro delas, os bons hábitos, enfim, como ser uma criança educada, cobro até demais delas por serem tão pequenas. E cobro das minhas colegas de trabalho, da diretora, das mães, dos funcionários, cobro deles responsabilidade para com as crianças em todos os sentidos, eu sou assim [...]."</i>			
E34	56	Professora	<i>"[...], com crianças, o senso materno ficou na atenção, na responsabilidade, no amor em alfabetizar e conviver com eles, interessada sempre pela causa das suas dificuldades emocionais."</i>			
E36	58	Administradora	<i>"Entendi que iria desempenhar meu papel de mãe com crianças que não gerei, mas que podia amar e educar como se fossem meus filhos. Aprendi a lidar com essa ausência, através daquelas crianças, cujos seus pais são drogados, presidiários, alcoólatras, prostitutas, e que tanto necessitam de apoio, amor e cuidados. Depois que descobri que não poderia ser mãe biológica, minha dedicação dobrou com aquelas crianças [...]. Trabalho na coordenação de um abrigo com mais de 80 crianças. [...]. Todos os dias busco ver o que falta no abrigo [...], faço todos perceberem que lidamos com crianças cujos pais abandonaram, e nós somos os pais delas agora. Vivo por elas, e nas horas de folga, vou na casa dos pais, tentar resgatá-los para que seus filhos possam ter de volta um lar, mas só deixo voltar mesmo depois que a assistente social, o juiz, enfim todos, concordam, porque não me perdoaria ver uma criança daquela sofrendo novamente."</i>			
E38	59	Professora	<i>"[...], nas escolas onde trabalhei, sempre tive o título de mãezona dos alunos. Sempre fui a mãezona. [...] já estou aposentada e continuo dando aulas, pois me realizo ajudando aquelas crianças a ler e escrever. Elas vibram com as vitórias e eu mais ainda, pois mãe vibra, mesmo não sendo meus filhos biológicos, são meus filhos no coração."</i>			
E41	61	Professora universitária	<i>"Quando você abraça a profissão por desejo, por opção, tem tudo a ver com o instinto maternal, o cuidado, a orientação, o chamar do lado para você corrigir. Tem tudo a ver, não tinha pensado, mas é isso mesmo, eu nunca tinha visto, mas é obvio, com essa fala, é muito claro. O professor chama atenção e os alunos continuam gostando dele. E tem que ser assim mesmo. O professor não pode perder a oportunidade de educar e ensinar o aluno."</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E35	57	Agente de turismo	<i>"[...] , quantas vezes saía do trabalho, passava na casa de um funcionário para conversar longas horas, como conselheira mesmo, sempre orientando e ajudando a seguir bons caminhos. Fazer isso me fazia ter certeza de que deixaria um legado meu para eles. [...]. Nestes dias mesmo, me lembrei disso agora, estamos terminando a semana do Dia das Mães e uma ex-colaboradora, que sempre entra em contato, me mandou parabéns pelo Dia das Mães porque, segundo ela, "chefe também é de certa forma mãe."</i>	Desenvolvendo uma relação maternal com os funcionários fora do ambiente de trabalho.	Leisure Crafting	Ativação projetiva
E8	36	Professora	<i>"Como professora há 18 anos no ensino público, criei o programa que fica no posto de saúde do bairro, mãe nota 10. Lá, todo sábado, das 13h às 15h, sempre convido uma colega para falar para as mães dos meus alunos sobre como foi para elas ser mãe, as alegrias, os sofrimentos, as dicas e as histórias, porque eu sonho naquelas histórias e fico me imaginando um dia chegando não como dona do projeto, mas como uma mãe contando a própria história, quem sabe."</i>			
E13	38	Advogada	<i>"Gosto de fazer trabalho voluntário. No final do expediente, reunimos colegas e faço Reiki. É um tempo de doação meu, e penso que ser mãe é doar-se sem cobrar nada em troca, talvez possa ser um aspecto da maternidade."</i>			
E25			<i>"No trabalho, cedo "[...] montei meu negócio próprio, então sempre tive que treinar, avaliar e desenvolver as pessoas. [...] já ajudei inclusive a construir casa, já fui várias vezes madrinha de casamento, madrinha de batismo, enfim, cuido para que todos eles construam uma vida correta como fiz com a minha. Falo sempre do espelho, de eles olharem para o reflexo do que construí, que daqui a pouco eles chegam lá. [...], todos se aconselham comigo, pedem opinião e depois voltam para contar o resultado. Se eu deixar, todo final de semana tenho uma casa para jantar. Eles falam que é muito bom me ter por perto, que cuido deles. Acredito que seja atitude de mãe, porque pego no pé mesmo."</i>			
E1	35	Professora	<i>"Coloco os sentimentos maternos em autoconhecimento e autocuidado, busco ajuda profissional e aprimoramento intelectual. Gosto de estimular a autonomia delas, mas ao mesmo tempo organizo o chá de bebê, vou na casa, levo tudo, ajudo a colocar no lugar, arrecado coisas entre elas mesmo, enfim, busco de alguma</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
			<i>forma ajudá-las a ter uma gravidez tranquila, para que no trabalho elas também fluam.”</i>	Realizando-se ao batalhar por direitos associados à maternidade no trabalho	Ativismo Intraorganizacional	Ativação vicária por mobilização
E30	54	Assistente social	<i>“Adoro ajudar os outros, se precisarem de mim estou pronta para ajudar em tudo, antes de minha mãe falecer, eu atuava de assistente social, só cuidando e protegendo o outro. Mas não saberia dizer se sendo mãe, ou exercendo a profissão com todo o amor do mundo, porque era assim que eu me via, fazendo tudo pelo outro, sem exigir nada em troca. Trabalharia naquilo até mesmo sem receber. Me vi várias vezes, estando de folga e indo nas comunidades conversar com as mulheres grávidas, pra que elas se preparassem quando essa criança viesse ao mundo.”</i>			
E14	39	Empresária	<i>“O que eu me pego fazendo é meio que defender as mães aqui na empresa. Ajudo no debate interno naquilo que ajuda elas a obter direitos. Por exemplo, fui eu que batalhei para elas terem auxílio creche. Mas não ajudo somente elas, também batalhei para que as esposas dos nossos funcionários tivessem auxílio-creche. Depois de muita batalha, saiu [...]. Sei lá, fazer essas coisas me ajuda a me realizar por meio delas [...]. Então, de alguma forma, quando eu faço isso, eu me sinto ajudando-as e de alguma forma sendo meio mãe também.”</i>			
E18	45	Empresária	<i>“Eu já passei pelo marketing, RH e agora pelo financeiro. [...], nas três áreas eu me peguei inserindo atividades que me permitiam ajudar as mães ou até mesmo ter uma coisa de mãe mesmo com meus liderados. No marketing, criei a linha do marketing Interno aqui na empresa e pegava firme nas campanhas de respeito às mulheres, às condições de igualdade para sensibilizar o pessoal sobre os desafios da maternidade. No RH, então, eu era a psicóloga que lá no fundo se via meio como mãe. Não é ser mãe, nem posso, mas acho que você entende. [...] Agora, no financeiro, tenho batido muito na tecla da necessidade de investir em uma creche da empresa. [...]”</i>			
E29	52	Médica veterinária	<i>“Dediquei a vida ao meu trabalho, à minha carreira, porque adoro fazer o que faço e tinha sonhos que o desenvolvimento de minha carreira poderia realizar. No decorrer da minha trajetória ajudei a idealizar e criar uma creche para as minhas colegas de trabalho, sempre que posso faço visitas, vejo como as crianças estão sendo tratadas, mas faço isso por amor às colegas de trabalho, para vê-las crescendo na carreira.”</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E33	55	Psicopedagoga	<i>"Faço reuniões com mães no meu trabalho. (Nelas) Sempre abordo com maestria o conhecimento que tenho sobre educação e o quanto precisamos educar para a vida os nossos alunos. Luto por essas mães para que elas deem estudo para os filhos e eduquem. Passem para frente o que eu hoje dedico a elas."</i>			
E39	60	Empresária	<i>"[...] , trabalhei em atividades empresariais e fundei o Conselho Estadual da Mulher Empresária, buscando incentivar tanto a carreira quanto a maternidade, pois, acredito que toda mulher deveria ter o direito de ser mãe, mesmo trabalhando."</i>			
E2	35	Design de Interiores	<i>"Eu tenho muita disposição em ajudar meus colegas e colaboradores. (em) eventos como Dia das Mães e Dia das Crianças sempre convido alguém para vir falar sobre o que é ser mãe, como ser mãe nesses tempos líquidos. Me realizo vendo minhas colaboradoras felizes e realizadas tanto no âmbito pessoal quanto profissional. No final das contas, sou mãe delas também, porque me preocupo muito com a saúde mental delas."</i>			
E7	36	Contadora	<i>"[...] a renúncia da maternidade foi sim motivada pela ascensão profissional, principalmente depois que assumi função gerente, que tive a pretensão de assumir função gerencial dentro da instituição financeira que eu trabalho [...]. Participo como voluntária no banco, e vou nas comunidades carentes falando o quanto planejar um filho é importante, mas nunca colocar em primeiro lugar o trabalho como fiz, porque pode ser que depois seja tarde demais [...]."</i>			
E15	41	Empresária	<i>"Fui deixando a carreira tomar conta da minha vida e quando quis engravidar, meu médico disse só nascendo de novo, você tem muitos problemas. Então fundei [...], [com] mulheres do agro, que são bem-sucedidas no que fazem, mas abriram mão muitas vezes das suas famílias, esposos, enfim para tocar o negócio próprio ou da família. [...] me realizo mostrando para jovens, como um dia eu fui, que dá para ser bem-sucedida na carreira e ter uma família e uma história de amor, com o casamento e com filhos."</i>			
E37	59	Publicitária	<i>"Trabalho com várias mulheres, que são minhas clientes e estão no comando de grupos empresariais, algumas são mães e outras não. E me identifico sobre vários aspectos. Pois, a maternidade é uma habilidade que precisa ser treinada e aprendida todos os dias e, na medida do possível, me preocupo em treiná-las não só para vida profissional, para se destacarem no mercado, como não consegui ser"</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
			<i>mãe, que elas devem batalhar para vivenciar essa maternidade, mesmo trabalhando. Defendo verdades, de inspirar e ser inspirada, de amar e ser amada, de ter sabedoria e humildade, de aprender e de ensinar a viver todos os dias, e eu vejo isso como um forte movimento materno."</i>			
E40	41	Gestora	<i>"Sou gestora de uma universidade, e sempre ouvi mulheres da minha equipe preocupada em não faltar ao trabalho, mas sofrendo com filhos doentes. Fiz uma campanha interna, se, naquele ano, conseguíssemos enxugar os gastos, eu montaria uma creche. Pasmee você, mas desde 2017 quando inauguramos a sala, nunca precisei tirar dinheiro da universidade, pois sempre poupamos tudo o que podemos para mantê-la funcionando. E sem contar que as mães produzem mais. Eu não fui mãe, mas acolho 15 crianças todos os anos como se fossem minhas."</i>			
E4	35	Professora	<i>"[...] estou começando a me imaginar a ser mãe, [...] porque muitas são as questões de ser mãe [...] é você cuidar, é você educar [...] eu ousou dizer assim, que eu não tive um filho, mas esse ano eu tenho 21 filhos, que são aqueles meus alunos, que estão na minha sala de aula, porque lá, muitas vezes, eu sou mãe. Sou mãe porque um fica doente, tem febre, eu levo até na secretaria [...], estou trabalhando com educação, estou ensinando muitas coisas, então eu me imagino ser mãe [...]."</i>	Mantendo viva a esperança de ser mãe adotiva, ao vivenciar imaginativamente a maternidade no trabalho	Pensamento Contrafactual	Ativação Imaginária
E17	45	Administradora	<i>"Com certeza minha vida com filho teria sido muito diferente, imagino sempre como ela seria, seria divertida, seria alegre, não que não seja né, mas consegui imaginar que ela seria bem diferente, [...]. Mas temos um quarto na casa vazio, e quando chego de madrugada, sempre passo lá de forma involuntária, passo e sinto que poderia ter um serzinho dormindo ali."</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
E19	45	Empresária	<i>“Não sei bem ao certo como não fui mãe, mas me casei tarde e quando vi montei o restaurante e fui adiando. Hoje nem tocamos mais no assunto e, também, de verdade, supro esse sonho sendo mãe de tantas turminhas. Eu e meu marido montamos um master chef kids. [...], me sinto muito realizada ensinando-os a montar um prato, a sentir o gosto da comida. Eles são meus filhos, nem que por uma hora, mas naquele momento me delicio sendo mãe, abraçando, beijando e ensinando. Ensino tudo o que sei, e quero, um dia, vê-los trabalhando para mim, porque fui uma boa mãe e dei um bom exemplo [...].”</i>			
E23	48	Engenheira	<i>“[...] eu posso dizer que a não maternidade foi involuntária. [...], eu queria ter vários filhos, uma família grande, mas com o passar do tempo os compromissos profissionais, fui abrindo mão pelo formato da vida, trabalhando na Gestão Financeira e de Recursos Humanos de uma casa noturna, [...] aos poucos fui me vendo contratando mulheres que eram mães e que eu poderia me aproximar (dos filhos). Não eram meus, mas, na minha cabeça, seriam com a convivência. Sempre fazemos confraternizações para comemorar e sempre falo, levem seus filhos, porque naquele curto espaço de tempo, vou brincar, dar comida, coloco até para dormir, às vezes. Mas isso é um sonho, porque a realidade é que eles não são meus, são só filhos das minhas funcionárias.”</i>			
E26	50	Empresária	<i>“Eu já estou com 50 anos e sou casada com uma mulher, então, não eu não vou ter filhos biológicos (risos). Mas olha, uma coisa que acontece muito comigo é estabelecer um diálogo mental com um filho adotado. [...]. Eu me pego falando sozinha, dando bronca, inclusive durante o horário de trabalho [...]. Isso parece que deixa um pouco vivo aqui esse sentimento [...] eu vejo isso que mantém viva essa parte mãe dentro de mim.”</i>			
E27	50	Balconista	<i>“Eu via as mães que entravam na loja com seus filhos, felizes, eu ficava pensando que, talvez, eu nunca faria aqueles gestos. Então fazia questão de, enquanto atendia mães, pedir para segurar o bebê, só para matar à vontade, sentir o cheiro, de colocar pertinho de mim, de me ver nem que por segundos como eu seria mãe de verdade.”</i>			
E32	55	Artista plástica	<i>“[...] Meu hobby [...], é fazer decoração para festas infantis, adoro. Desde pequena eu sabia que não teria filhos, por questões de saúde, então me dedico a fazer a festa dos sonhos das crianças e falo para</i>			

E*	Idade	Profissão	Dados coletados/falas das entrevistadas	Códigos de Primeira Ordem	Códigos de Segunda Ordem	Dimensões Agregadas
			<i>minha equipe, essa criança precisa viver um sonho. Me realizo vendo todos se divertindo e fico só olhando as crianças e imaginando como seria a festa do meu filho, qual tema usaria. Mas não tenho dúvida que a maternidade aflora em mim quando estou organizando uma festa."</i>			
E42	62	Economista	<i>"Sou economista, mas ainda assim ensino crianças duas vezes por semana no Kumon, faço trabalho de voluntária, mas quando vejo a criança fazendo continhas sozinha, fico imaginando no meu mundinho como seria ver um filho meu fazendo isso. Tenho certeza de que seria ótimo com números. Mas me realizo sendo mãe dessas crianças, aliás sou um pouco mãe, porque eles choram em cima dos cadernos, dormem comigo contando histórias até acalmá-los [...]."</i>			
E43	65	Faxineira	<i>"Mas como fazia faxina nas casas, com sua pergunta me veio a resposta agora, eu não só limpava as casas, mas cuidava das crianças, dava banho, brigava até para não comer muitas besteiras, para não ter dentes careados. Como não sei ler, abria os livrinhos para elas e viajava contando histórias, e nessas viagens, me via na minha casa fazendo isso para um filho meu."</i>			

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021)

Legenda: *E=entrevistada