



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

**UNINTENDED NON-MATERNITY AND CAREER:
how childless women activate maternal identity at work**

VANESSA FERNANDES COAN

Fucape Business School

Email: nessa_coan@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6734-9993>

ROZÉLIA LAURETT

Fucape Business School

Email: rozelialaurett@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8546-3391>

BRUNO FELIX

Fucape Business School

Email: bfelix@fucape.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6183-009X>

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 Grounded Theory na coleta e análise de dados. Os dados foram coletados por meio de entrevistas narrativas, usando-se um roteiro semiestruturado, com 44 mulheres que ativam a identidade maternal no trabalho. Os resultados evidenciaram três dimensões nas quais mulheres sem filhos ativam essa identidade: ativação projetiva, ativação vicária por mobilização e ativação imaginária. 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; Ativação de identidade.

ABSTRACT

The aim of this study was to understand how women with unintentional non-maternity activate maternal identity at work. Research was carried out with a qualitative and exploratory approach, using the principles of Grounded Theory in data collection and analysis. Data were collected through narrative interviews, using a semi-structured script, with 44 women who activate their maternal identity at work. The results showed three dimensions in which childless women activate this identity: projective activation, vicarious activation by mobilization, and imaginary activation. 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; Identity activation.

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 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).

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 a trajetória profissional das trabalhadoras (BUZZANELL et al., 2017). Isto se deve à ideia de que o caminho trilhado não é fruto apenas do que realizaram, mas também de desejos não realizados (OBODARU, 2017; FÉLIX; CAVAZOTTE, 2019).

Nesse contexto, diversos pesquisadores têm buscado compreender os impactos da não maternidade na carreira feminina. Linares et al. (2017) constataram que a não 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. Para Gobbi (2013), as principais motivações para evitar a maternidade relacionam-se ao conflito entre o exercício da maternidade e a carreira, porém, os custos que a maternidade representa são maiores do que os benefícios que as mulheres percebem, principalmente quando não se adere à norma tradicional de maternidade (GOBBI, 2013), suas necessidades, planos de carreira e decisões (O'REILLY, 2019). Ainda, as ideias e expectativas em torno da maternidade tendem a impactar todas as mulheres, sejam mães ou não, ou que desejam ser mães ou não (BEYER, 2019). Armstrong (2017) investigou os sentimentos que mulheres de diferentes áreas possuem em relação aos impactos da maternidade em suas carreiras e identificou crescimento na rejeição à ideia da maternidade entre as mais jovens. McGannon et al. (2016) exploraram as expectativas sociais e profissionais depositadas sobre mulheres que não tiveram filhos após o período considerado fértil. 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 dessas contribuições, notam-se lacunas na literatura. Primeiro, geralmente se enfatiza a escolha de não ter filhos e seus impactos na carreira (ARMSTRONG, 2017), mas 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 et al., 2018). Segundo, nos estudos sobre identidades, nos casos em que a não maternidade é pesquisada, ela é vista como retida no autoconceito somente se houver 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 et al., 2019), porém, ainda precisam ser exploradas no contexto da carreira feminina e da não maternidade.

Para preencher essas lacunas, teve-se como pergunta de pesquisa: Como as mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho? Para tal, o objetivo deste artigo foi compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho. 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), referindo-se 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 representem essa identidade (OBODARU, 2017). Neste caso, mulheres com não maternidade não intencional podem apresentar comportamentos maternais no ambiente de trabalho como forma de ativar a identidade não vivida.

Nesses estudos, a não maternidade é considerada como movimento de mulheres em busca de autonomia, independência profissional e financeira, com rejeição aos desafios da maternidade (JENKINS et al., 2015), portanto, livre de

condicionamentos sociais, culturais ou econômicos (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 (LEATHERBY, 2002; JEFFRIES; KONNERT, 2002), preservando-lhes 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, quando a não maternidade foi condicionada por diferentes circunstâncias - sociais, econômicas, culturais ou de trabalho (JEFFRIES; KONNERT, 2002).

Por fim, este artigo foi composto por essa introdução. A seguir, apresentou o referencial teórico no qual foram abordados os tópicos identidade, ativação de identidade no trabalho, identidades renunciadas, e mulheres e a não maternidade não intencional. De seguida, apresentou-se a metodologia da pesquisa. A seguir, foram apresentados os resultados. E, por último, apresentou-se a discussão e a conclusão do estudo.

2 Referencial Teórico

2.1 Identidade

Com o intuito de fundamentar o uso do termo “identidade”, adotou-se neste estudo, a combinação de duas correntes teóricas: a teoria da identidade (STRYKER, 1987) e a teoria da identidade social (TAJFEL *et al.*, 1979). Segundo essas abordagens, a identidade 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 único e valorizado por isso, enquanto a identidade social lhe permite experimentar um sentimento de pertencimento que também induz a uma sensação de autovalor (GOMES; FELIX, 2019; LEAVITT; SLUSS, 2015). Desta forma, por diferentes caminhos (distintividade pessoal e pertencimento), uma identidade é uma autodefinição pela qual um indivíduo determina quem é, com a função de expressar uma visão positiva de si (ASHFORTH; KREINER, 1999).

Uma identidade, aqui utilizada de maneira intercambiável com o termo self, possui três elementos essenciais: é mutável (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. Ao longo da vida, portanto, identidades vão sendo construídas, negadas, substituídas, ativadas ou reativadas, num processo gradativo e múltiplo (IBARRA; BARBULESCU, 2010; OBODARU, 2012; 2017; FELIX; CAVAZOTTE, 2019; FELIX, 2020).

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. Um indivíduo pode ter múltiplas identidades a partir das quais diferentes papéis são desempenhados e incluem o passado ("Quem eu era?") (HAYNES, 2008; 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 et al., 1986). Outros autores relacionam também identidades alternativas ("Quem eu poderia ter sido caso algo no passado tivesse ocorrido de forma diferente?") (ASHFORTH et al., 2001; MARKUS; WURF, 1987; OBODARU, 2012; STRYKER; SERPE, 1982; THOITS, 2012). Nota-se que o entendimento da ativação de identidade transcende a ideia de presente e do realizado e inclui flexões temporais como futuro possível ou 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 identidades podem vir a conflitar entre si, tornando-se inviáveis ou de improvável ativação simultânea, indivíduos utilizam esse sistema de hierarquizar identidades para resolver esses conflitos. 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 que permitem ao indivíduo sentir que vivencia sua identidade (BARTEL; DUTTON, 2001). Esse conceito está fundamentado na ideia de que uma identidade se mantém viva ao longo do tempo caso ela seja ativada (OBODARU, 2017). Por exemplo, se uma pessoa sente possuir uma identidade de praticante de um esporte, ela precisaria, mesmo esporadicamente, praticar esse esporte de maneira que tal identidade se mantenha ativada para essa pessoa (DERUE; ASHFORD; COTTON, 2009). De forma similar, a identidade de mãe seria ativada por meio de atividades maternas, 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 não pode ser vista como algo que descreve o indivíduo (OBODARU, 2012). Nesse campo, identidades profissionais apenas desejadas ou que pertencem ao passado, não poderiam ser consideradas como formadoras da identidade (EBAUGH; EBAUGH, 1988). No entanto, Obodaru (2017) e Felix e Cavazotte (2019) contestam essa visão dominante na maioria dos estudos sobre o tema (por exemplo, IBARRA; BARBULESCU, 2010; YAGIL; MEDLER-LIRAZ, 2013; NELSON; IRWIN, 2014), propondo que indivíduos também veem suas identidades como formadas por outras não 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 uma visão restrita de identidades, quando um indivíduo não consegue desempenhar atividades associadas às expectativas relativas a um papel, também não consegue construir ou manter a identidade a ele associada (OBODARU, 2017). Entretanto, com base no 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 a ele associada (FELIX; CAVAZOTTE, 2019).

Berg, Grant e Johnson (2010), por exemplo, destacam como indivíduos procuram ativar identidades profissionais renunciadas por meio do lazer (*leisure crafting*). Nesse caso, ao performar como um hobby ações próprias de uma ocupação desejada e não mais vivida, o indivíduo retém no autoconceito a identidade a ela associada. Felix e Cavazotte (2019) mostraram indícios de que a personalização do ambiente de trabalho com elementos que remetem a identidades renunciadas também possibilita que indivíduos retenham na sua definição (“Quem eu sou?”) a identidade representada por esses objetos.

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

2.4 Mulheres e a Não Maternidade Não Intencional

Sobrevive na sociedade a 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 implica no aumento de oportunidades de trabalho, do mesmo modo que outras, por condições diversas, desde o receio em ter filhos, incluindo condições socioeconômicas ou o pouco interesse em relações afetivas heterossexuais duradouras, adiam a maternidade (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, podendo relacionar-se a questões biomédicas (EARLE; LETHERBY, 2003) ou fatores situacionais, como focar na carreira ou não ter vontade de ser mãe. Ainda, a não maternidade pode ser condicionada por questões que, caso não existissem, a maternidade seria vivida. Monach, Schreiber e Rowley (1993) observaram que a fronteira entre a ausência de filhos de forma intencional ou não intencional é frágil. Quando é não intencional, tende-se a experimentar sentimentos negativos de tristeza e frustração, mas também construir narrativas para amenizá-los (MONACH *et al.*,

1993), tornando complexa experiência da não maternidade (BELL, 2013; LETHERBY, 2002; ULRICH; WEATHERALL, 2000).

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 grau de importância ou de comprometimento subjetivo que os indivíduos atribuem aos seus papéis, geralmente 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.

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 acredita 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, positivas ou aspiracionais. Quando se busca compreender essas identidades, a avaliação pode auxiliar pessoas na autorreflexão e autodefinição da própria identidade (MEISTER; SINCLAIR; JEHN, 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, Grant e Johnson (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.

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 metodologia se deve ao fato de que se objetiva, aqui, por meio de ondas iterativas de coleta e análise de dados, explicar o fenômeno construindo um modelo teórico de ajuste dos dados (GLASER; STRAUSS, 2017). As teorias

apresentadas na revisão da literatura não servem como categorias de análise a priori, mas como conceitos sensibilizadores (BOWEN, 2006). Dizer que não se parte de nenhum pressuposto seria crer que o pesquisador é capaz de esvaziar seu conhecimento, o que consideramos uma utopia. Ao contrário, acreditamos ser mais honesto que os autores de uma teoria fundamentada exponham os conceitos sensibilizadores que já possuíam anteriormente à pesquisa e busquem suspendê-los o máximo possível em sua ida ao campo (CHARMAZ, 2009).

Para construir a teoria do artigo, foram definidos critérios para compor o público-alvo desta pesquisa: 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 o público-alvo desta pesquisa se deu por meio de aplicativos de mensagens instantâneas, divulgação nas redes sociais e contatos telefônicos. Para potencializar o encontro de participantes que atendiam ao perfil definido, utilizou-se a técnica de amostragem bola de neve (LEATHERBY, 1999), segundo a qual entrevistadas foram solicitadas a sugerir novas participantes, desenvolvendo sucessivas ondas de coletas de dados (HECKATHORN, 1997). Por tratar de questões sensíveis, elaboramos um termo de consentimento, assinado pelas participantes, no qual garantimos confidencialidade, deixamos as participantes livres para interromper a entrevista a qualquer momento que desejassem e nos comprometemos a enviar os resultados para as que solicitassem.

No total, foram entrevistadas 71 mulheres, contudo, apenas 44 delas atenderam aos critérios definidos para compor o público-alvo e foram mantidas na análise final (as que não cumpriram os critérios definidos geralmente o faziam por não ativarem a identidade maternal). Ativar uma identidade maternal é um processo que frequentemente não é calculativo. Assim, seria necessário interagir com as entrevistadas para saber se elas cumpriram ou não esse requisito para participarem da pesquisa. Desta forma, foi necessário fazer entrevistas com um número maior de mulheres para depois identificar quais exatamente cumpriam os requisitos para a participação no estudo. As entrevistadas foram identificadas por códigos, de E1 até E44. Quando ao nível educacional e ocupação, 90% possuíam diploma de nível

superior; quanto ao emprego, 68% trabalhavam em empresas não formais, 22% trabalhavam por conta própria e 10% estavam aposentadas.

Para a coleta de dados, foi realizado pré-teste do roteiro preliminar, composto por questões abertas adaptadas de Obodaru (2017), junto a mulheres que não eram mães, com posterior adaptação segundo os princípios da amostragem teórica de Charmaz (2009). As entrevistas iniciaram com uma pergunta genérica sobre a trajetória de carreira, solicitando que as entrevistadas imaginassem e detalhassem como percebiam a renúncia à maternidade. Em seguida, foram questionadas se possuíam uma imagem de como sua vida poderia ter sido outra se 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 relacionaram-se à maternidade (Quadro 1).

Quadro 1: Roteiro de entrevista

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?

Fonte: Elaborado pelos autores, adaptado Obodaru (2017).

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 afirmavam a não maternidade como intencional, não havendo desejo ou o sonho de ser mãe.

Cabe destacar que, por se tratar de mulheres de vários estados brasileiros, agregada à situação da pandemia de Covid-19, não houve encontros presenciais. Desse modo, as entrevistas foram realizadas via ligação, por aparelho celular, gravadas via programa Recorder PRO, com autorização das entrevistadas, com duração entre 20 minutos e 1 hora, totalizando 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, denominados códigos de primeira ordem, portanto, imediatamente associados às falas dos entrevistados, com 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.

Na primeira etapa de análise dos dados, referente a 05 entrevistas 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 ativavam a identidade maternal no trabalho, suas falas 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, Grant e Johnson (2010), Felix e Cavazotte (2019) 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. A seguir, 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 e Sheep (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), 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, 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 delas. Na Tabela 1 apresentou-se a idade e profissão das participantes da pesquisa.

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	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	Pedagogia	E34	56	Professora
E13	38	Advogada	E35	57	Agente 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

A seguir, 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.

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 confirmam 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.

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. 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

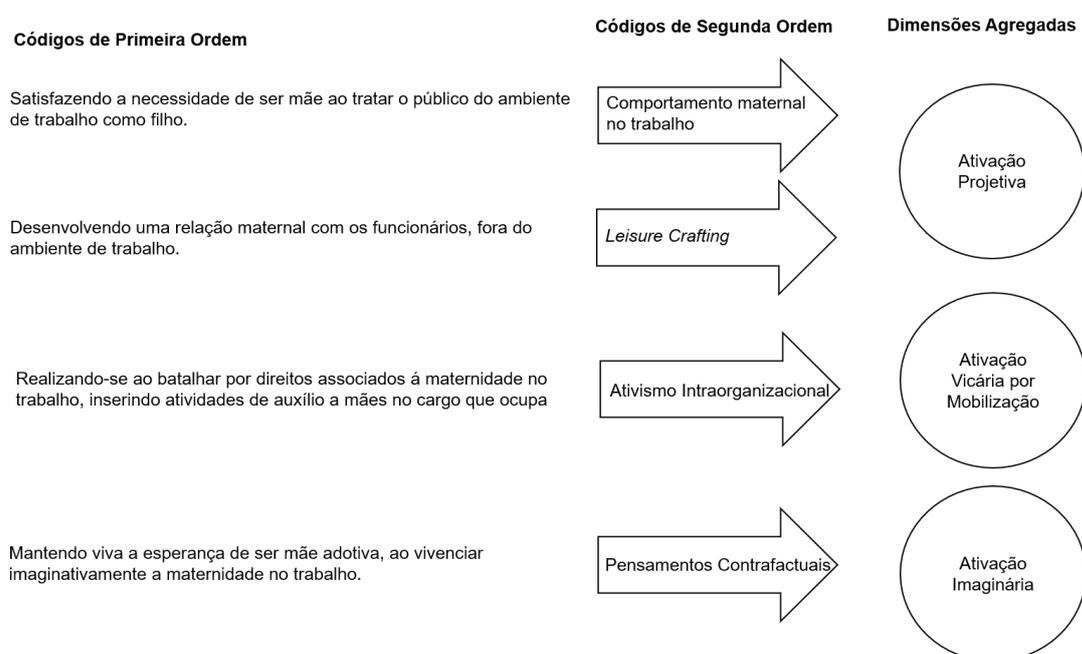
as estratégias que as mulheres usam para ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho, conforme pode ser visualizado na figura 1.

A primeira dimensão, ativação projetiva, foi composta a partir de dois códigos de segunda ordem. O primeiro, Comportamentos maternos 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.

A terceira dimensão, Ativação imaginária, foi composta 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.

Figura 1 - Ativação da Identidade Maternal no Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores

4.1 Ativação Projetiva

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*.

4.2 Comportamento maternal no ambiente de trabalho

Percebeu-se, no decorrer das entrevistas, que diversas mulheres podem apresentar comportamento maternal no ambiente de trabalho. Isso ocorre por meio de ações, que têm características maternais, 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. Já 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)”

Já a entrevistada E28 (51 anos, servidora pública) 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. 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, cozinha 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 materno 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, extremante 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 faço um pouco 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. 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.

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.

4.3 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, processo denominado *leisure crafting* (BACON; WALSH; MARTIN, 2013; BERG; GRANT; JOHNSON, 2010; FELIX; CAVAZOTTE, 2019), ou seja, no gerenciamento da relação com colegas de trabalho fora do ambiente organizacional.

Pode-se observar comportamentos maternais 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, sempre reunimos algumas 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) se envolve 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 maternais 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. Assim, de acordo com os exemplos citados, observa-se que as entrevistadas, mesmo não tendo filhos interagem de forma simbólica ao projetar em seus colegas de trabalho, fora do ambiente de trabalho, a maternidade não vivida.

4.4 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.

4.5 Ativismo intraorganizacional

Com relação ao ativismo intraorganizacional, foram identificados comportamentos maternais 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, como, por exemplo, auxílio creche, criação de creche no ambiente de trabalho, campanhas de conscientização e de valorização de mulheres mães no ambiente de trabalho. Esses comportamentos foram identificados nas falas das entrevistadas E14 (39 anos, empresária), E29 (52 anos, veterinária), E18 (45 anos, empresária) e E40 (41 anos, gestora) e entrevistada E1 (35 anos, professora) ao batalhar para que outras mães tenham autonomia e tranquilidade no período de gravidez, 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 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 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 maternos 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. 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. 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. 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.

“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.

4.6 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.

4.7 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 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)”

Do mesmo modo, 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, tê-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 que ele 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. 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)"

Ainda, a entrevistada E17 (45 anos, administradora) mantém, em sua casa, um quarto vazio. No ambiente de trabalho, imagina que o quarto é habitado por um filho imaginário, e entrevistada E26 (50 anos, empresária) ativa a identidade maternal renunciada mantendo "*diálogo mental com um filho*" adotivo imaginário, inclusive no ambiente de trabalho.

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.

5 Discussão

Estudos sobre identidade, mais especificamente sobre ativação de identidades (OBODARU, 2012, 2017; BERG; GRANT; JOHNSON, 2010; FÉLIX; CAVAZOTTE, 2019) sugerem que indivíduos podem ativar identidades retidas no autoconceito, no ambiente de trabalho. No entanto, não foram localizados estudos que tratem sobre a ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho por mulheres com não maternidade não intencional, objeto de pesquisa aqui relatada.

Na ativação projetiva (OBODARU, 2017), mulheres apresentam comportamentos condizentes a atitudes maternas com colegas de trabalho no ambiente laboral e fora dele, por *leisure crafting* (BERG; GRANT; JOHNSON, 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 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 conseqüentes 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 quando se empenham para garantir às colegas 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; GRANT; JOHNSON, 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; BARUCH, 2008; SULLIVAN; MAINIERO, 2009; FRAGA; ANTUNES; OLIVEIRA, 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), relacionando que as mulheres com não maternidade não intencional retêm no autoconceito a maternidade não vivida (OBODARU, 2012, 2017). Considera-se 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).

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, mulheres com não maternidade não intencional podem desenvolver comportamentos maternos com colegas de trabalho no ambiente laboral e fora dele (*leisure crafting*) por meio de ativação projetiva. 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 (ASHFORTH; KREINER, 1999; IBARRA, 1999; KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2006; PRAT et al., 2006; LADGE; CLAIR; GREENBERG, 2012). Ao examinar como mulheres lidam com a ativação da identidade renunciada de mãe, o estudo mostra que identidades alternativas e possíveis não são apenas autocomparações, mas selves que podem ser ativados, mesmo sem que a pessoa desempenhe o papel associado em sua vida. Além disso, para a literatura de carreira feminina, este estudo mostra a importância de estudar não apenas a trajetória real de carreiras de mulheres, mas também aquelas que foram abandonadas, o que abre frentes relevantes de pesquisa.

Quanto às contribuições práticas, líderes de organizações podem observar que mulheres com não maternidade não intencional podem ativar a identidade maternal no ambiente organizacional e, assim, criar mecanismos para lidar com essa questão. 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 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. Isso pode contribuir para a qualidade de vida das mulheres, bem-estar físico, emocional, social, a qual só é alcançada na interação com outras pessoas, preservando o vínculo afetivo maternal na carreira profissional (SYKES, 2011). Por último, 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.

Este estudo possui limitações que constituem lacunas para pesquisas futuras. O estudo foi realizado durante a pandemia do COVID-19, circunstância na qual as possibilidades de interações interpessoais com as entrevistadas se tornaram muito restritas. Sugere-se, assim, que o tema seja explorado mais a fundo após o reestabelecimento do convívio social em maior escala, quando a pandemia referida tiver se encerrado ou alcançado níveis mais estabilizados. O modelo pode apresentar outras dimensões, conforme sejam alteradas as situações temporais e espaciais, em fatores como tamanho da organização, tempo de trabalho na mesma empresa e satisfação, por exemplo. Além disso, 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; d) explorar se esse envolvimento maternal pode influenciar o processo de cobrança de metas ("favorecimentos"); e) 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. Childless among older women in the United States: trends and profiles. **Journal of Marriage and Family**, [s. l.], v. 68, n. 4, p.1-12, 2006. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/4122892>>.

AGÜERO, J. M.; MARKS, M. S. Motherhood, and female labor supply in the developing world evidence from infertility shocks. **Journal of Human Resources**, v. 46, n. 4, p. 1-28, 2011. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/41304843>>.

AKKERMANS, J.; SEIBERT, S. E.; MOL, S. T. Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary career's literature. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 44, n. 1, p. 1-10, 2018. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>.

ARAUJO, B. F. V. B.; TURETA, C. A.; DE ARAUJO, D. A. V. B. How do working mothers negotiate the work-home interface. **Journal of Managerial Psychology**, v. 30, n. 5, p. 1-19, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0375>.

ARMSTRONG, J. Higher stakes: Generational differences in mother and daughters' feelings about combining motherhood with a career. **Studies in the Maternal**, v. 9, n. 1, p. 1-25, 2017. DOI: <https://doi.org/10.16995/sim.220>.

ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. E. "How can you do it": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. **Academy of Management Review**, v. 24, n. 3, p. 1-23, 1999. DOI: <https://doi.org/10.2307/259134>.

ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. **Academy of management review**, v. 14, n. 1, p. 1-21, 1989. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>.

ASHFORTH, B. E.; JOHNSON, S. A.; HOGG, M.; TERRY, D. Which hat to wear. **Social identity processes in organizational contexts**, p. 32-48, (2001).

ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. E.; FUGATE, M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. **Academy of management review**, v. 25, n. 3, p. 1-21, 2000. DOI: <https://doi.org/10.2307/259305>.

BACON, A. M.; WALSH, C. R.; MARTIN, L. Fantasy proneness and counterfactual thinking. **Personality and Individual Differences**, v. 54, n. 4, p. 1-5, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.09.023>.

BADINTER, E. **The Conflict: How Modern Motherhood Undermines the Status of Women**. Adriana Hunter. New York: Metropolitan Books, 2010.

BALDWIN, K.; GRAY, D.; HUDSON, N. On Ice: The impact of vitrification on the use of eggs in fertility treatment. **Emerging Topics in Life Sciences**, v. 3, n. 6, p. 1-5, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1042/ETLS20190062>.

BARTEL, C. A.; DUTTON, J. E. Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities in interactions with others. In: HOOG, M. A.; TERRY, D. (Eds.). **Social identity processes in organizational contexts**, Philadelphia: Psychology Press, 2001, p. 115-130.

BELL, K. Constructions of "infertility" and some lived experiences of involuntary childlessness. **Affilia**, v. 28, n. 3, p. 1-13, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1177/08861099134957>.

BERG, J. M.; GRANT, A. M.; JOHNSON, V. When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. **Organization Science**, v. 21, n. 5, p. 1-23, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>.

BERHANE, H. Y. *et al.* Mixed Blessings: A qualitative exploration of mothers' experience of childcare and feeding in the rapidly urbanizing city of Addis Ababa, Ethiopia. **PLoS One**, v. 13, n. 11, p. 1-13, 2018. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207685>.

BEYER, C. Motherhood and 21st century feminism: reaching out across the divide. **Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics**, v. 3, n. 1-2, p. 1-6, 2019. Disponível em: < <https://www.lectitopublishing.nl/download/motherhood-and-21st-century-feminism-reaching-out-across-the-divide-5907.pdf>>.

BOWEN, G. A. Grounded theory and sensitizing concepts. **International journal of Qualitative Methods**, v. 5, n. 3, p. 12-23, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1177/160940690600500304>

BREAKWELL, G. M. et al. Attitudes to new technology in relation to social beliefs and group memberships: A preliminary investigation. **Current Psychological Research & Reviews**, v. 5, n. 1, p. 34-47, 1986. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF02686595>

BREWER, M. B. The social self: on being the same and different at the same time. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 17, n. 5, p. 475-482, 1991. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167291175001>.

BREWER, M. B. Optimal distinctiveness, social identity and the self. In: LEARY, M. R.; TANGNEY, J. P. (Eds.). **Handbook of self and identity**. New York: Guilford Press, 2003. p. 480-491.

BUDDS, K.; LOCKE, A.; BURR, V. "Risky business": constructing the "choice" to "delay" motherhood in the British press. **Feminist Media Studies**, v. 13, n. 1, p. 132-147, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1080/14680777.2012.678073>.

BUZZANELL, P. M. et al. Standpoints of maternity leave: Discourses of temporality and ability. **Women's Studies in Communication**, v. 40, n. 1, p. 67-90, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1080/07491409.2015.1113451>.

BYRON, K.; LAURENCE, G. A. Diplomas, photos, and tchotchkes as symbolic self-representations: understanding employees' individual use of symbols. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 1, p. 1-26, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0932>.

CHARMAZ, K. **A construção da teoria fundamentada**: guia prático para análise qualitativa. Bookman Editora, 2009.

CSIKSZENTMIHALYI, M.; HALTON, E. **The meaning of things**: Domestic symbols and the self. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

COMBET, B.; OESCH, D. The gender wage gap opens long before motherhood. Panel evidence on early careers in Switzerland. **European Sociological Review**, v. 35, n. 3, p. 332-345, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>.

DAHM, P. C. et al., Identity affirmation as threat? Time-bending sensemaking and the career and family identity patterns of early achievers. **Academy of Management Journal**, v. 62, n. 4, p. 1-62, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0699>.

DERUE, D. S.; ASHFORD, S. J.; COTTON, N. C. Assuming the mantle: Unpacking the process by which individuals internalize a leader identity. **Exploring positive identities and organizations**: Building a theoretical and research foundation, 2009.

EARLE, S.; LETHERBY, G. Introducing gender, identity, and reproduction. In: EARLE, S.; LETHERBY, G. (Eds.). **Gender, Identity e Reproduction**. London: Palgrave Macmillan, 2003, p. 1-11.

EBAUGH, H. R.; EBAUGH, H. R. F. **Becoming an ex**: The process of role exit. Chicago: University of Chicago Press, 1988.

FACCIOLI, J. S.; SCHELINI, P. W. Styles of counterfactual thoughts in people with and without signs of depression. **Spanish Journal of Psychology**, v. 18, n. 55, p. 1-11, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1017/sjp.2015.51>.

FELIX, B. (2020). The (un) speaking self: an identity-based model for employee voice and silence. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, n. 3, p. 557-571. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190037x>

FELIX, B.; CAVAZOTTE, F. When a Calling Goes Unanswered: Exploring the Role of Workplace Personalizations as Calling Enactments. **Frontiers in Psychology**, v. 10, n. 18, p. 1-14, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01940>.

FRAGA, A. M.; ANTUNES, E. D. D.; OLIVEIRA, S. R. de. O/A Profissional: As Interfaces de Gênero, Carreira e Expatriação na Construção de Trajetórias de Mulheres Expatriadas. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 17, n. 2, p. 193-210, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.4>.

GLASER, B. G.; STRAUSS, A. L. **Discovery of grounded theory**: Strategies for qualitative research. Routledge, 2017.

GOBBI, P. E. A model of voluntary childlessness. **Journal of Population Economics**, v. 26, n. 3, p. 963-982, 2013. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/43738180>>.

GOMES, R.; FELIX, B. In the closet: a grounded theory of the silence of gays and lesbians in the workplace. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, n. 2, p. 375-388, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395174796>.

GLICK, P.; FISKE, S. T. An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. **American Psychologist**, v. 56, n. 2, p. 109-118, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>.

GREENBERGER, E.; O'NEIL, R. Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. **Developmental Psychology**, v. 29, n. 2, p. 181-197, 1993. DOI: <https://doi.org/10.1037/0012-1649.29.2.181>.

HARRISON, S. H.; ROUSE, E. D. Let's dance! Elastic coordination in creative group work: A qualitative study of modern dancers. **The Academy of Management Journal**, v. 57, n. 5, p. 1256-1283, 2014. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0343>.

HAYNES, K. Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 19, n. 5, p. 620-642, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2006.10.003>.

HECKATHORN, D. D. Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. **Social Problems**, v. 44, n. 2, p. 174-199, 1997. DOI: <https://doi.org/10.2307/3096941>.

IBARRA, H. The authenticity paradox. **Harvard Business Review**, v. 93, n. 1, p. 1-7, 2015.

IBARRA, H.; BARBULESCU, R. Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. **The Academy of Management Review**, v. 35, n. 1, p. 135-154, 2010. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.45577925>

IBARRA, H. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. **Administrative Science Quarterly**, v. 44, n. 4, p. 1-29, 1999. DOI: <https://doi.org/10.2307/2667055>

JENKINS, M. G. *et al.* Women's views about maternity care: How do women conceptualize the process of continuity? **Midwifery**, v. 31, n. 1, p. 25-30, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.midw.2014.05.007>

JEFFRIES, S.; KONNERT, C. Regret and psychological well-being among voluntarily and involuntarily childless women and mothers. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 54, n. 2, p. 89-106, 2002. DOI: <https://doi.org/10.2190/J08N-VBVG-6PXM-OTTN>.

KREINER, G. E. *et al.* Elasticity and the dialectic tensions of organizational identity: How can we hold together while we are pulling apart. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 4, p. 981-1011, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0462>.

KREINER, G. E.; HOLLENSBE, E. C.; SHEEP, M. L. Where is the "me" among the "we" Identity work and the search for optimal balance. **Academy of Management Journal**, v. 49, n. 5, p. 1031-1057, 2006. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/20159815>>.

LADGE, J. J.; CLAIR, J. A.; GREENBERG, D. Cross-domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. **Academy of Management Journal**, v. 55, n. 6, p. 1449-1471, 2012. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0538>.

LAPIERRE, T. A.; ZIMMERMAN, M. K.; HALL, J. P. "Paying the price to get there": Motherhood and the dynamics of pregnancy deliberations among women with disabilities. **Disability and Health Journal**, v. 10, n. 3, p. 419-425, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2017.02.011>.

LEAVITT, K.; SLUSS, D. M. Lying for who we are: An identity-based model of workplace dishonesty. **Academy of Management Review**, v. 40, n. 4, p. 1-62, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0167>.

LEATHERBY, G. 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**, p. 1-14, 1999.

LEATHERBY, G. Challenging dominant discourses: Identity and change and the experience of 'infertility' and 'involuntary childlessness'. **Journal of Gender Studies**, v. 11, n. 3, p. 277-288, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1080/0958923022000021241>.

LINARES BRAVO, B. C. *et al.* La no-maternidad en México. El rol del género y la desigualdad socioeconómica. **Población y Salud en Mesoamérica**, v. 15, n. 1, p. 1-19, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/psm.v15i1.26413>.

LOCKE, K. D. **Grounded theory in management research**. Sage, 2001.

LOCKE, A.; BUDDS, K. '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**, v. 15, n. 6-7, p. 525-542, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1080/13698575.2013.827633>.

MARCUSSEN, K.; RITTER, C.; SAFRON, D. J. The role of identity salience and commitment in the stress process. **Sociological Perspectives**, v. 47, n. 3, p. 289-312, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1525/sop.2004.47.3.289>.

MARKUS, H.; WURF, E. The dynamic self-concept: a social psychological perspective. **Annual Review of Psychology**, v. 38, n. 1, p. 299-337, 1987. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.38.020187.001503>.

MARTIRE, L. M.; STEPHENS, M. A. P.; TOWNSEND, A. L. Centrality of women's multiple roles: beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. **Psychology and Aging**, v. 15, n. 1, p. 148-456, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1037//0882-7974.15.1.148>.

MCGANNON, K. R. *et al.* Breast cancer representations in Canadian news media: a critical discourse analysis of meanings and the implications for identity. **Qualitative Research in Psychology**, v. 13, n. 2, p. 188-207, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1080/14780887.2016.1145774>.

MEISTER, A.; SINCLAIR, A.; JEHN, K. A. Identities under scrutiny: how women leaders navigate feeling misidentified at work. **The Leadership Quarterly**, v. 28, n. 5, p. 672-690, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.01.009>.

MONACH, P. A.; SCHREIBER, H. A. N. S.; ROWLEY, D. A. CD4+ and B lymphocytes in transplantation immunity. II. Augmented rejection of tumor allografts by mice lacking B cells. **Transplantation**, v. 55, n. 6, p. 1356-1361, 1993. Disponível em: < <https://pub-med.ncbi.nlm.nih.gov/8100090/>>.

MORGENROTH, T.; HEILMAN, M. E. Should I stay or should I go? Implications of maternity leave choice for perceptions of working mothers. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 72, n. 1, p. 53-56, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.04.008>.

MORSE, J. M. Sampling in grounded theory. **The SAGE handbook of grounded theory**, p. 229-244, 2010.

NELSON, A. J.; IRWIN, J. "Defining what we do-all over again": Occupational identity, technological change, and the librarian/Internet-search relationship. **Academy of**

Management Journal, v. 57, n. 3, p. 1-37, 2014. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0201>.

OBODARU, O. The self not taken: how alternative selves develop and how they influence our professional lives. **The Academy of Management Review**, v. 37, n. 1, p. 34-57, 2012. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/23218851>>.

OBODARU, O. Forgone, but not forgotten toward a theory of forgone professional identities. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 2, p. 1-60, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0432>.

O'REILLY, A. Matricentric feminism: a feminism for mothers. **Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement**, v. 10, n. 1-2, p. 1-21, 2019. Disponível em: < <https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/40551>>.

PRATT, M. G.; RAFAELI, A. 3 Symbols as a language of organizational relationships. **Research in Organizational Behavior**, v. 23, n. 2, p. 93-132, 2001. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23004-4](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23004-4).

PRATT, M. G.; ROCKMANN, K. W.; KAUFMANN, J. B. Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. **The Academy of Management Journal**, v. 49, n. 2, p. 235-262, 2006. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/20159762>>.

REITZES, D. C.; MUTRAN, E. J. Multiple roles and identities: factors influencing self-esteem among middle-aged working men and women. **Social Psychology Quarterly**, v. 57, n. 4, p. 1-14, 1994. DOI: <https://doi.org/10.2307/2787158>.

SANDELOWSKI, M. When a cigar is not just a cigar: alternative takes on data and data analysis. **Research in Nursing & Health**, v. 34, n. 4, p. 1-11, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.20437>.

SANTOS, A. M. S. **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.

SHAW, R. L. Women's experiential journey toward voluntary childlessness: an interpretative phenomenological analysis. **Journal of Community & Applied Social Psychology**, v. 21, n. 2, p. 1-13, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1002/casp.1072>.

STRYKER, S. The Interplay of Affect and Identity. **American Sociological Association meetings**, Chicago, 1987.

STRYKER, S.; SERPE, R. T. Commitment, identity salience, and role behavior: theory and Research Example. **Personality, Roles, and Social Behavior**, v. 20, n. 1, p. 1-20, 1982. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9469-3_7.

STRYKER, S.; BURKE, P. J. The past, present, and future of an identity theory. **Social Psychology Quarterly**, v. 63, n. 4, p. 1-15, 2000. DOI: <https://www.jstor.org/stable/2695840>.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1-30, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>.

SULLIVAN, S. E.; MAINIERO, L. 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**, v. 10, n. 1, p. 1-20, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422307310110>.

SYKES, J. Negotiating stigma: understanding mothers' responses to accusations of child neglect. **Children and Youth Services Review**, v. 33, n. 3, p. 1-9, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.06.015>.

TAJFEL, H. *et al.* An integrative theory of intergroup conflict. **Organizational Identity**, p. 1-10, 1979.

THOITS, P. A. Role-identity salience, purpose and meaning in life, and well-being among volunteers. **Social Psychology Quarterly**, v. 75, n. 4, p. 1-26, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1177/0190272512459662>.

ULRICH, M.; WEATHERALL, A. Motherhood and infertility: viewing motherhood through the lens of infertility. **Feminism & Psychology**, v. 10, n. 3, p. 1-14, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1177/095935350001000300>.

YAGIL, D.; MEDLER-LIRAZ, H. Moments of truth: examining transient authenticity and identity in service encounters. **Academy of Management Journal**, v. 56, n. 2, p. 1-25, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0252>.

WOLF, J. B. The politics of dissent. **Journal of Women, Politics & Policy**, v. 34, n. 4, p. 1-12, 2013. DOI: <https://doi.org/10.3726/978-3-653-05582-5>.