



Trabalho e Maternidade: Estratégias Contemporâneas para Driblar o Relógio Biológico conferem, de fato, às Mulheres Poder de Decisão?

Viviane Cordeiro de Almeida-Puc Minas, Brasil¹

Carolina Mota-Santos-Puc Minas, Brasil²

Erica Lima-Souza-Puc Minas, Brasil³

Resumo

O estudo discute os impactos da maternidade na carreira feminina, sob a perspectiva da maternidade tardia e dos avanços da medicina relacionados à trajetória da mulher no mercado de trabalho. Técnicas como reprodução assistida permitem à mulher contemporânea ajustar o *time* do relógio biológico, que há muito determinava seu tempo de escolha. Entretanto, outros dilemas socialmente impostos parecem permanecer impactando suas decisões. O estudo tem caráter qualitativo e o método utilizado foi o estudo de caso. Os achados sugerem que o adiamento da maternidade ocorre, predominantemente, de forma voluntária e aliada à figura dessa mulher autônoma está a medicina reprodutiva, consolidando um novo meio de equalizar as demandas da carreira e a maternidade. Contudo, essa mulher ainda é influenciada fortemente por padrões sociais e políticas organizacionais que podem impactar esse poder de decisão.

Palavras-chave: Carreira Feminina. Relógio Biológico. Reprodução Assistida. Maternidade.

Introdução

Observa-se que a busca por alternativas de igualdade de oportunidades para homens e mulheres no ambiente profissional é acompanhada por uma tendência crescente pela escolha voluntária da maternidade tardia (Alves, Fronza & Strapasson, 2021; Barbosa & Rocha-Coutinho, 2012). Nesse novo contexto, apresenta-se uma redução do interesse da mulher pela maternidade e a crescente tendência de postergá-la, motivada por fatores de ordem pessoal e profissional (Oliveira & Bonvicini, 2019; Mota *et al.* 2017). Tal realidade é um fenômeno mundial. Nos Estados Unidos, por exemplo, entre os anos de 1996 a 2006, houve um aumento de 50% de gestações de mulheres com idade acima de 40 anos. A maternidade a partir dos 35

¹ viviane@vmcontabil.com

² cmmotasantos@gmail.com

³ ericacrislima@yahoo.com.br

anos é uma tendência observável em países desenvolvidos e em desenvolvimento como o Brasil e impacta diretamente a carreira feminina (Bruzamarelo & Cenci, 2019).

Contudo, os impactos da maternidade na carreira tornam a escolha do momento ideal um dilema cercado de poréns (Gomes & Domingueti, 2021). Muitas mulheres postergam esse momento até que o relógio biológico não permita mais uma gravidez natural, fazendo-as recorrer a técnicas como a reprodução assistida (Alves, Fronza & Strapasson, 2021).

Com o intuito de subsidiar este trabalho e de identificar publicações que correlacionassem tais temas, foi realizada ampla pesquisa nas principais bases de dados nacionais, que abordam estudos na área das organizações, especificamente no *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e no site do principal evento da área da Administração - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). A pesquisa foi realizada com as palavras-chave “maternidade”, “carreira feminina”, “fertilização” e “reprodução assistida”. Em confluência aos objetivos deste estudo foram encontrados trabalhos relacionados às temáticas maternidade tardia, conflito trabalho família, ascensão feminina, entre outros (Salvagni, Azambuja, Heichert & Veronese, 2023; Cembranel, Floriano & Cardoso, 2020; Oliveira & Bonvicini, 2019; Alves, Fronza & Strapasson (2021); Bruzamarello, Patias & Cenci, 2019; Knowles & Mainiero, 2021). Não foram localizadas publicações que abordassem a questão da experiência de escolha da procrastinação da maternidade sob a perspectiva do uso de novas técnicas de reprodução e seus impactos nesse poder de decisão.

Entender se essas novas estratégias para driblar o relógio biológico bem como se, de fato, esse “poder” de escolha converge em um rompimento de padrões socialmente impostos às mulheres no que diz respeito à maternidade é o objetivo deste estudo. A compreensão da maternidade como ponto crítico na trajetória profissional da mulher pode contribuir para que organizações desenvolvam políticas e ações de amparo às profissionais (Rodrigues & Sapucaia, 2017), auxiliando o rompimento de práticas e padrões que influenciam negativamente suas carreiras.

Sabe-se, por exemplo, que há uma visão ainda machista sobre a maternidade no contexto organizacional, especialmente ao se observar mulheres em cargos de chefia (Cembranel, Floriano & Cardoso, 2020), haja vista que a licença-maternidade tende a ser considerada uma barreira para as profissionais em idade reprodutiva alcançarem esses cargos (Hryniewicz & Vianna, 2018). Por tudo isso, é de extrema relevância entender se, de fato, as

estratégias atuais utilizadas pelas profissionais para realizarem o desejo da maternidade, considerando suas perspectivas, obstáculos, conflitos, entre outros, têm garantido a elas uma escolha real.

Nas seções um e dois são apresentados os pressupostos teóricos relacionados ao cenário de trabalho e à maternidade da mulher contemporânea. Na seção três são enfatizados os aspectos metodológicos relacionados à coleta e análise dos dados. Na seção quatro são analisados os resultados e, por fim, na seção cinco detalhadas as considerações finais, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

O cenário de trabalho e maternidade da mulher contemporânea

De acordo com o IBGE (2021), as mulheres representam mais de 54% da força de trabalho no Brasil. Entretanto, ao observar os cargos de chefia esse percentual cai radicalmente, elas ocupam em torno de 32% dos cargos de gerência e 22% dos cargos de direção. Além disso, enfrentam disparidades relacionadas à remuneração. O levantamento aponta que em 2019, as mulheres receberam, em média, 77,7% da remuneração atribuída aos homens. Tal desigualdade é ainda maior nas funções e nos cargos mais altos. Por exemplo, entre diretores e gerentes, a remuneração para as mulheres girou em torno de 61,9% da dos homens (IBGE, 2021). As disparidades seguem em várias perspectivas como o conflito trabalho família.

Segundo o estudo, elas dedicam quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas semanais contra 11,0 horas) aos cuidados com os filhos e atividades domésticas (IBGE, 2021). A pesquisa mostra que a conciliação da dupla jornada faz com que cerca de um terço das mulheres trabalhe em tempo parcial, impactando diretamente a remuneração, escolha e crescimento profissional. Os filhos tem alto grau de impacto para elas, segundo o levantamento. Na faixa etária de 25 a 49 anos, a presença de crianças de até 3 anos de idade em casa reflete um nível de ocupação de 54,6% para as que tem em relação aos 67,2% das que não tem. Ao se observar os homens na mesma faixa etária, os que tem crianças de até 3 anos em casa têm nível de ocupação de mais de 89%, maior até que os 83,4% dos que não têm (IBGE, 2021). Nesse aspecto, estudos apontam que para o homem o fato de ter filhos não representa carga adicional de trabalho, afinal, raramente é ele quem cuida dos filhos e das

demandas do lar (Carvalho-Neto, Tanure; Andrade, 2010; Santos; Tanure; Carvalho Neto, 2015).

Se aplicados aspectos interseccionais, como recorte racial, a situação é ainda mais grave (Carvalho & Abreu, 2021). Os menores índices de ocupação estão entre as mulheres pretas e pardas. Sabe-se que em estudos sobre mulheres a interseccionalidade é fundamental para compreender as profundas e estruturais nuances que permeiam a construção da identidade feminina, bem como obstáculos e avanços ao longo da história (Carvalho & Abreu, 2021; Santos; Tanure; Carvalho Neto, 2015). Assim, ressalta-se que o escopo dessa pesquisa é composto por mulheres, classe média alta, com idade entre 30 e 50 anos e que construíram uma carreira profissional em algum momento da vida.

Para compreender as várias facetas da carreira feminina, Mainiero e Sullivan (2005) elaboraram o modelo de carreira caleidoscópica. Basicamente, o modelo diz respeito a três indicadores que variam o grau de importância de acordo com o que está sendo vivenciado pela mulher em sua vida e carreira: 1) crescimento (busca por avanços profissionais), atribuído maior importância quando ela está na faixa dos 20 anos de idade; 2) balanço (tentativa de conciliar vida pessoal e profissional), quando ela está na faixa dos 30 anos e 3) autenticidade (busca da plenitude), atribuída maior importância quando ela está na faixa dos 40 ou 50 anos de idade. Os autores consideram a combinação não linear desses indicadores determinante na vida e carreira da mulher, sendo eles flexíveis e dinâmicos exatamente por acompanharem o momento vivenciado pela mulher e, assim, suas escolhas pessoais, princípios e necessidades. Estudos nacionais corroboram esse aspecto caleidoscópico da carreira feminina, principalmente ao se observar as tentativas de conciliar trabalho e vida pessoal (Andrade; Carvalho Neto, 2015; Knowles; Mainiero, 2021; Salvagni; Azambuja; Heichert; Veronese, 2023). Observa-se a busca por desempenhar de forma satisfatória todos os papéis, o que por consequência desencadeia desafios nas esferas pessoal e laboral (Bruzamarello; Patias; Cenci, 2019; Goldin et.al, 2017; Santos, Tanure, Neto, 2015).

Esta pesquisa, por estudar mulheres executivas na faixa etária entre 30 e 50 anos, detém-se a dois desses indicadores apontados por Mainiero e Sullivan (2005): balanço e autenticidade, além de direcionar a discussão especialmente para o enfoque da maternidade tardia. Sendo assim, destaca-se que a idade fértil da mulher, que de acordo com a OMS (2018) está entre 15 e 49 anos, coincide com a faixa etária mais ativa na esfera profissional.

Entretanto, de acordo com estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (2023), metade das mulheres são desligadas das empresas em até dois anos após a licença maternidade. A decisão de deixar o trabalho, muitas vezes, parte da própria mulher por conta das inúmeras novas atribuições que a maternidade impõe (Cembranel; Floriano; Cardoso, 2020; Knowles; Mainiero, 2021). Diante disso, mesmo que sejam observados avanços nas leis e políticas organizacionais de acolhimento às gestantes, a decisão de ser mãe ainda é conflitante para muitas profissionais (Moreira et.al., 2021).

Muitas mulheres se sentem divididas entre o desejo de se afirmar como protagonistas de uma história construída em paridade profissional com os homens e o desejo de exercer a maternidade (Gomes & Domingueti, 2021; Maluf & Kahhale, 2012; Bezerra & Ferreira, 2017). Por isso, algumas delas tendem a interpretar a maternidade como uma das principais concorrentes à vida profissional e, por vezes, lidam com esta concorrência fazendo a opção pela não maternidade, pois entendem que a escolha por ter filhos dificulta a sua dedicação às atividades profissionais (Oliveira & Bonvicini, 2019; Wilton & Ross, 2017). Há ainda, aquelas que fazem a escolha pelo adiamento “inconsciente” da maternidade, ou seja, acabam procrastinando até que deixe de ser uma opção viável (Alves & Strapasson, 2021; Oliveira & Bonvicini, 2019; Silveira & Hanashiro, 2011).

Observa-se o indicador balanço (Mainiero & Sullivan, 2005), ou seja, a tentativa de equilibrar demandas profissionais e pessoais, fortemente presente nesse contexto. Ao romper o indicador crescimento (Mainiero & Sullivan, 2005), a mulher percebe ter suprimido projetos de vida como a maternidade, postergada em função da busca por realização profissional. A maternidade tende a se apresentar como um desejo conflitante, pois ao mesmo tempo em que oferece realização pessoal também pode ser encarada como um empecilho à manutenção e/ou o crescimento profissional da mulher. Para muitas, o trabalho além de ser fonte de renda é também fonte de realizações. Deste modo, decisões que possam sacrificar a carreira em benefício da família se tornam um grande dilema (Powell & Greenhaus, 2012; Bezerra & Ferreira, 2017).

Frente tal realidade, uma grande parcela de mulheres adia as gestações para a quarta ou até mesmo para a quinta década de suas vidas. A ampliação da consciência feminina quanto ao direito pelo próprio corpo e os avanços da medicina em reprodução humana torna a maternidade opção e não mais destino (Biffi & Granato, 2017). Ainda assim, o relógio

biológico continua a ser um fator complicador para a mulher contemporânea (Carvalho-Neto, Tanure & Andrade, 2010).

Por isso, a decisão pela maternidade tardia, e até mesmo pela não maternidade, pela escolha do momento e sob quais condições deseja vivenciar a maternidade permanece um dilema para a mulher contemporânea, mostrando o movimento de dois dos indicadores que impactam a carreira feminina abordados por Mainiero e Sullivan (2005): balanço e autenticidade. Essa mulher passa a ter nas mãos as rédeas do próprio destino e desejos (indo em direção ao indicador da autenticidade), mas se vê conflitante ao tentar equilibrar a carreira e a maternidade (indicador balanço).

Escolha voluntária pela maternidade tardia e reprodução assistida: quem decide?

Estudos sugerem que quanto à interferência do relógio biológico na carreira feminina parece que quem acerta os ponteiros deste relógio, na atualidade, não é apenas a biologia, mas a própria mulher, principalmente aquelas que lidam com os desafios de carreira e crescimento profissional (Bruzamareloo, Patias & Cenci, 2019; Oliveira & Bonvicini, 2019).

Aparentemente, organizações vêm observando essas mudanças. Em meados de 2014, as empresas Apple e Facebook tornaram pública a decisão de financiar o congelamento de óvulos de suas funcionárias nos Estados Unidos. As empresas divulgaram que as funcionárias que optassem por investir na carreira e adiar a maternidade poderiam ser beneficiadas com o custeio do procedimento (Friedman, 2014). A notícia teve repercussão em jornais de grande circulação em diferentes países e levantou vários questionamentos: “Congelamento de óvulos é de fato um benefício para as profissionais?” “Ou poderia ser um tipo de “*pressão*” sutil para que estas profissionais continuem trabalhando sem que questões referentes à maternidade “atrapalhe” sua produtividade?”.

Fato é que, atualmente, aliada à figura da mulher autônoma, encontra-se a medicina reprodutiva (Pimentel et al. 2016), consolidando um novo meio de se experienciar a maternidade (Scavone, 2001). Assim, as mulheres que nutrem o desejo de terem filhos biológicos e devido à idade não obtiveram êxito na tentativa de engravidar naturalmente, acabam por procurarem as técnicas de reprodução assistidas, sendo ou não incentivadas pela organização em que atuam (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2012).

O novo perfil da mulher contemporânea, que investe mais tempo no trabalho e no crescimento profissional, vem corroborando para que, tanto no Brasil (Alves, Fronza &

Strapasson, 2021; Oliveira & Bonvicini, 2019), quanto no exterior (Knowles & Mainiero, 2021; Lampinen, Vehvilainen- Julkunen & Kankkunen, 2009), a idade entre 40 e 45 anos seja considerada pelas mulheres como uma idade aceitável para se tornarem mãe pela primeira vez.

Ainda assim, há um exponencial fator de impacto para concretizar a maternidade: a escolha do momento ideal. Nesse sentido, há componentes que influenciam essa escolha: o estágio da trajetória profissional em que a mulher se encontra, a estabilidade financeira que possui ou não, o parceiro ideal, a probabilidade de não conseguir conciliar as demandas do trabalho com o papel materno, dentre outros (Bruzamarello, Patias & Cenci, 2019; Salvagni, Azambuja, Heichert & Veronese (2023); Santos, Tanure & Carvalho-Neto, 2014).

Além de questões de ordem pessoal, tendem ainda a influenciar mulheres na escolha de postergar a maternidade questões de ordem profissional (Souza, Voese & Abbas, 2015; Silva, Dal Magro, & da Silva, 2016). Organizações com uma cultura de alto nível de exigências e expectativas, tais como de grande investimento de tempo nas atividades, viagens nacionais e internacionais, longas reuniões, etc., impactam o adiamento da maternidade (Carvalho Neto *et al.*, 2010).

Tais pressões, intrinsicamente ligadas aos ideais de profissional e mãe perfeitas (Santos, Tanure & Carvalho Neto, 2015) podem acarretar às profissionais sofrimento e angústia (Gomes & Domingeutti, 2021), exatamente, por tentarem o tempo todo equilibrar, ou balancear (Mainiero & Sullivan, 2005) as esferas pessoal e profissional.

Todavia, a compreensão da maternidade como um mitigador do potencial produtivo da mulher pode auxiliar as organizações no desenvolvimento de políticas e ações que de alguma forma as auxiliem nessas questões (Moreira *et. al*, 2021).

Michel e Nunes (2022) mostraram que não há razão para uma visão dicotômica entre maternidade e carreira, mas a construção do equilíbrio entre essas duas importantes temáticas não depende exclusivamente da profissional, e sim passa por uma inclinação intencional dos gestores organizacionais. As autoras apresentaram dados também que revelaram que a experiência da maternidade pode contribuir para que as profissionais desenvolvam competências de gestão e liderança.

Já Moreira *et al.* (2021) destacaram que as organizações cumprem o que a legislação impõe sobre os direitos direcionados à maternidade, mas que são raras políticas que ultrapassem as leis e visem a retenção dessa mulher no campo laboral.

Contudo, vale ressaltar que os avanços da medicina aliados às conquistas femininas relacionadas ao mercado de trabalho, mesmo que muitas disparidades ainda precisem ser vencidas, confluíram em algo que vem impactando fortemente a carreira feminina: o rompimento do determinismo biológico. Trata-se de uma ruptura de padrões patriarcais que acompanham a trajetória profissional das mulheres (Salvagni et.al, 2023). Agora, elas podem escolher o momento de serem mães, com certa independência do que determina o relógio biológico, já que podem recorrer a técnicas como congelamento de óvulos, reprodução assistida, entre outras (Alves, Fronza & Strapasson, 2021).

Entretanto, exatamente por esses padrões estarem arraigados socialmente, elas ainda enfrentam o dilema do momento ideal. A pressão social, a conjugalidade, o conflito trabalho família, a responsabilização da mulher no cuidado dos filhos e do lar, parece influenciar essa decisão (Bruzamarello, Patias & Cenci, 2019).

Método de pesquisa

A estratégia de pesquisa utilizada foi a qualitativa de caráter exploratório, e o método adotado foi o estudo de caso. Considerando que não foram encontrados trabalhos na área da Administração que tratem do fenômeno emergente: “mulheres que postergaram a maternidade voluntariamente e, posteriormente, recorreram às técnicas de reprodução assistida”, justificou-se o caráter exploratório da pesquisa.

Participaram do estudo 26 mulheres que se submeteram às técnicas de reprodução assistida em idade superior a 30 anos e que obtiveram em algum momento de suas vidas uma trajetória de vida profissional. A média das idades das entrevistadas mostrou-se adequada, uma vez que para as mulheres com faixa etária igual ou superior a 35 anos acentua-se a probabilidade de declínio da fertilidade, faixa usualmente definida pela medicina como “maternidade tardia” e, portanto, gestação de risco.

Procedimentos de amostragem e coleta de dados

Utilizou-se, como técnica de coleta de dados a entrevista semiestruturada, aplicada individualmente. O objetivo foi identificar como as mulheres contemporâneas têm utilizado as técnicas de reprodução assistida como estratégia para conciliar as demandas de investimento na carreira e os desafios lançados pelo *time* do relógio biológico. A pesquisa seguiu os

preceitos éticos que regulam a pesquisa com seres humanos - Resolução nº. 466/12 (CNS, 2013).

A coleta de dados iniciou após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa. As entrevistas foram gravadas mediante autorização prévia por meio da assinatura do termo de livre consentimento. Os dados coletados foram analisados com base no método de análise de conteúdo de Bardin (2006), obedecendo um rigoroso e sistemático detalhamento a partir de três etapas: a) Pré-análise: realizou-se a leitura e organização do material; b) Exploração do material: fase em que se elencou as categorias de análise conforme conceitos norteadores previamente levantados; c) Tratamento dos resultados: interpretou-se os achados, confrontando com o arcabouço teórico e trabalhando as inferências. Percurso que auxilia a compreensão dos dados para produção de conhecimento, no intuito de gerar validade e confiabilidade aos achados da pesquisa (Bardin, 2006).

Caracterização da amostra

Participaram da pesquisa 26 mulheres que possuíam idades entre 30 e 50 anos. Todas se submeteram às técnicas de reprodução assistida em idade superior a 30 anos e obtiveram, em algum momento de suas vidas, uma trajetória de vida profissional. No tocante à formação acadêmica, apenas uma entrevistada não possui graduação. Entre elas, quinze possuem algum tipo de especialização, quatro estão no nível de mestrado e duas no nível de doutorado.

Todas as mulheres possuíam alguma ocupação profissional na época da pesquisa que ocorreu de maio a outubro de 2017, exceto três que, por opção própria, não mais trabalham fora desde o nascimento dos filhos. Das que possuem ocupação laboral, seis ocupam cargos estratégicos de médio e alto escalão, nove possuem empreendimentos próprios.

Quanto ao processo de reprodução assistida, houve um desfecho de êxito para maioria das mulheres participantes e várias foram as técnicas utilizadas. Entretanto, 77% das mulheres se submeteram ao tratamento mais de uma vez, o que confere expressividade a esse dado se comparado ao percentual de 23% mulheres que obtiveram êxito na primeira tentativa.

Resultados

Dos dados encontrados foi possível encontrar a categoria de análise: “**A experiência do adiamento da maternidade**”. Essa categoria trata da percepção das mulheres sobre a experiência do adiamento da maternidade e a vivência do processo de reprodução assistida. A

categoria foi agrupada em quatro subcategorias: (1) o lugar da carreira profissional, (2) o parceiro afetivo, (3) o despertar do relógio biológico e, por fim, (4) o processo de reprodução assistida.

Primeira subcategoria: O lugar da carreira profissional

Sobre a decisão de adiar o projeto da maternidade para depois dos 35 anos, pesa no discurso de todas as entrevistadas, como fator determinante, a perspectiva de se obter estabilidade financeira. Questionadas sobre quais eram suas expectativas ao postergarem a gravidez, a maioria declarou a necessidade de se conseguir autonomia financeira antes de engravidar, sugerindo a tentativa de balancear as conquistas relacionadas à carreira com o desejo de ser mãe conforme abordado pela literatura (Mainiero & Sullivan, 2005).

Uma das entrevistadas relatou: *“Eu não queria ter filho antes de me estabilizar financeiramente, eu sempre tive este objetivo bem traçado”* (Entrevistada 10). A Entrevistada 18 também confirmou que a estabilidade financeira pesou em sua decisão quanto ao momento de se tornar mãe: *“Depois que meu marido e eu fomos estabilizando e tínhamos mobiliado nossa casa, eu já tinha uma estabilidade financeira, aí falei: Oh! Acho que agora pode ser”*. Nesse sentido, estudos apontaram que a estabilidade financeira e o desenvolvimento de uma carreira sólida são fatores de grande relevância para as mulheres na escolha do momento ideal para se tornarem mães (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2012; Mota-Santos & Carvalho Neto, 2017).

Além do aspecto financeiro, algumas entrevistadas comentaram ainda haver outro fator que lhes trazia certa apreensão: o receio de ficar sem a ocupação. Nesse sentido, a insegurança não se apresenta apenas quanto a deixar de se obter o rendimento, mas também de ficar sem a atividade laboral em si, pois, para a maior parte das entrevistadas o trabalho é uma fonte de realização, energia e prazer: *“Ah, eu amo trabalhar e não me vejo sem estar trabalhando... é uma coisa que me realiza, e que me faz crescer em todos os sentidos”* (Entrevistada 1).

Desse modo, é interessante salientar o movimento em direção a autenticidade abordada na literatura (Mainiero & Sullivan, 2005). Com a ampliação da autonomia feminina e ascensão profissional gradativa, as mulheres estão alcançando espaços, antes não acessíveis, em busca da construção de carreiras sólidas: *“Trabalhar me faz bem, faz parte do meu estilo de vida. Por isso, a minha carreira sempre foi importante”* (Entrevistada 10). Percebeu-se, portanto, que a carreira profissional ocupa lugar central na vida da maioria das participantes.

De acordo com a literatura, o trabalho representa para muitas mulheres uma realização pessoal, principalmente devido à conquista da independência e da valorização pessoal que proporciona (Salvagni et. al, 2023; Barbosa & Rocha-Coutinho, 2012; Mota-Santos & Carvalho Neto, 2017; Santos Coutinho & Menandro, 2015). Além disso, o significado emocional positivo que as mulheres conferem ao trabalho contribui para que elas queiram se dedicar a uma carreira profissional.

Quando perguntadas sobre a importância do trabalho, 70% das entrevistadas mencionaram a centralidade que ele ocupa em suas vidas. Algumas citaram o ambiente de trabalho semelhante ao ambiente familiar: *“Meu trabalho e minha carreira ocupam, em termos de importância, praticamente a mesma importância que a minha família.”* (Entrevistada 7). No entanto, aqui pareceu haver uma contradição: apesar de se sentirem satisfeitas com o trabalho, a maioria delas relatou anseio por uma jornada de trabalho mais flexível: *“Apesar de gostar muito do meu trabalho e de me sentir realizada com ele, preciso de mais flexibilidade para poder cuidar dos meus filhos”* (Entrevistada 1).

Isso sugere que as mulheres lidam com as disparidades de gênero e a sobrecarga de funções (Alves, Fronza & Strapasson, 2021). Como visto, dados sobre carreira feminina mostraram que não raras vezes mulheres se submetem a altas exigências de empresas, tendo que investir longo tempo de dedicação nas atividades laborais, em viagens nacionais e internacionais, longas reuniões e extensas jornadas de trabalho (Mota et.al, 2017).

As falas das entrevistadas sugeriram que o desejo por filhos, muitas vezes, entra em conflito com outros interesses da vida da mulher e o projeto de constituir família, para muitas, acaba em segundo plano, conforme também aponta a literatura (Salvagni et. al, 2023).

Entretanto, as entrevistas mostraram que quando as demandas de cuidados com os filhos e as demandas da carreira não se alinham, muitas mulheres optam por redesenharem a carreira, aderindo ao empreendedorismo, o que também foi encontrado na literatura (Estivalet, Andrade & Costa, 2018). É interessante porque isso aponta para o grau de importância do trabalho para a mulher e mais uma vez a tentativa de balancear a carreira e vida pessoal. Ainda que haja a necessidade financeira, sabe-se que há também fonte de prazer para elas no exercício laboral (Mainiero & Sullivan, 2005; Salvagni et.al, 2023).

Nota-se, assim, muitos fatores que influenciam o adiamento da maternidade para depois dos 30 anos. Além destes, as entrevistadas citaram também a questão do parceiro afetivo como um fator de grande relevância nesse processo.

Segunda subcategoria: O parceiro afetivo

Algumas entrevistadas disseram que esperaram bastante tempo para encontrar um parceiro com o qual gostariam de se relacionar, contudo, nem sempre esses parceiros comungavam do mesmo desejo de ter filhos. *“Eu esperei bastante tempo até que encontrei um homem que valesse a pena me relacionar. No início foi tudo muito bacana, o problema foi quando eu descobri que ele não queria filhos! (Entrevistada 16).* Estudos indicaram a situação narrada pela Entrevistada 16, ao sinalizarem que os casais contemporâneos enfrentam muitos desafios para administrar as demandas de crescimento individual, do trabalho e do casamento (Bruzamarello, Patias & Cenci, 2019; Heckler & Mosmann, 2014).

A influência dos parceiros na procrastinação da maternidade também se dá devido a um, ou até mesmo, ambos os parceiros já possuírem filhos de outros relacionamentos. Em termos de percentual, 32% das participantes relataram que seus parceiros já tiveram experiências conjugais anteriores e 16% destes foram vasectomizados: *“Quando me casei com meu marido ele já tinha gêmeos do primeiro casamento, então, ele nem falava em ter outros filhos, demorou bastante para decidirmos ter o nosso filho” (Entrevistada 18).*

Não apenas as mulheres estão à procura de parceiros ideais. Conforme Silva Neves *et al.* (2013), os casais contemporâneos, tentam a articular individualidade e conjugalidade em um contexto de transformação dos relacionamentos. Tais aspectos também surgiram nas falas das entrevistadas 18 e 23: *“Casamento não é festa não. Estas coisas precisam ser negociadas antes, porque cada um tem suas prioridades” (Entrevistada 18).* *“Demorei um pouco para arrumar uma pessoa que pensasse como eu, até então, preferiria ficar sozinha” (Entrevistada 23).*

De igual modo, na pesquisa de Bruzamarello, Patias e Cenci (2019), a segurança financeira e a aptidão de seu parceiro para ser pai também demonstram ser fatores importantes nesta decisão do momento de ideal de viver a gestação, ou seja, para elas é importante que o parceiro além de concordar com a decisão de ter filhos, também deseje ser pai. Algumas entrevistadas relataram que buscavam parceiros que partilhassem dos mesmos objetivos de vida: *“Para mim era muito importante encontrar um homem que desejasse ser pai” (Entrevistada 11).* *“O desejo de ter filhos era dos dois. Ele queria muito ser pai, e isto era ótimo, porque enfrentamos a barra juntos.” (Entrevistada 9).*

Deste modo, percebe-se que dentre as expectativas dos casais contemporâneos está a busca pela satisfação pessoal, afetiva e financeira. Almeida (2014), atribui essas mudanças à tentativa dos casais de experimentarem algo diferente daquilo que vivenciaram em suas famílias de origem. O sustento familiar, por exemplo, ao contrário de antigamente, hoje se tornou uma preocupação secundária do casal, uma vez que ambos os parceiros podem exercer o papel de provedor, conforme surgiu de forma explícita na fala da entrevistada: *“A minha prioridade no momento era ter uma pessoa que dividisse comigo os mesmos objetivos de vida” (Entrevistada 1).*

Oliveira e Bonvicini (2019) e Carvalho Neto *et al.* (2010) também indicam a questão da busca pelo parceiro afetivo como um dos grandes desafios das mulheres que investem em uma carreira de alto escalão. Quanto mais bem-sucedido o homem, maior é a probabilidade de que ele se case e tenha filhos. Com as mulheres bem-sucedidas ocorre o inverso. Aquelas que desejam ser mães e executivas enfrentam mais dificuldades para encontrar um parceiro amoroso. De acordo com a pesquisa de Carvalho Neto *et al.* (2010), há quase três vezes mais mulheres executivas sem parceiro estável do que homens na mesma condição. Com a maior parte do tempo dedicada ao trabalho e à sobrecarga adicional dos estudos, as mulheres têm encontrado mais obstáculos do que seus colegas homens para encontrar um parceiro afetivo estável e/ou manter seu relacionamento amoroso: *“Para fazer a carreira e o relacionamento emplacar ao mesmo tempo, precisa ter jogo de cintura. Às vezes a agenda não ajuda e é preciso saber contornar a situação” (Entrevistada 18).* *“Demorei um tempinho para me casar. O meu ritmo de vida era frenético, quase não dava tempo para nada, quanto mais me divertir” (Entrevistada 13).*

Os relatos das entrevistadas indicam que enquanto não encontraram parceiros amorosos estáveis e que atendessem às suas expectativas elas adiaram a maternidade, ainda que se sentissem preocupadas em relação ao relógio biológico, que, de certa forma, induz a mulher a se tornar mãe até os 35 anos de idade.

Terceira subcategoria: O despertar do relógio biológico

A maioria das mulheres participantes da pesquisa disse ter enfrentado o dilema do relógio biológico, ou seja, apesar da idade avançada, ainda nutriam o desejo de ter filhos. Estudos mostram como é cada vez mais comum encontrar mulheres que se casaram mais tarde, que formaram novas uniões depois de um divórcio, que se dedicaram à carreira e, quando se deram conta, o alerta do relógio biológico já estava prestes a soar (Barbosa &

Rocha-Coutinho, 2012; Mota *et al.*, 2017; Oliveira & Bonvicini, 2019), o que foi identificado nas falas: *“Eu demorei para casar e fiz muitas coisas antes. Claro que me angustiava a questão da idade, o meu tempo já estava quase esgotando quando tomamos a decisão”* (Entrevistada 21).

As estatísticas revelam que cresce cada vez mais a procura por tratamentos para engravidar após os 39 anos, da mesma forma que são cada vez mais frequentes os recém-nascidos de mães com idade entre 35 e 40 anos (Gomes & Domingueti, 2021; Leite & Frota, 2014), faixa etária das mulheres participantes desta pesquisa.

Contudo, a Medicina Reprodutiva ainda não foi capaz de anular os reflexos negativos, decorrentes do envelhecimento do corpo e da perda de alguns componentes biológicos (Gomes & Domingueti, 2021; Portes Vargas, 2012). Essa questão foi abordada por 100% das participantes e segundo as respondentes, a pressão do relógio biológico foi fator de forte impacto para elas: *“Além de trabalhar muito, estudava demais. Quando cheguei aos 39 anos, vi que era minha data-limite para ter ou não ter filhos”* (Entrevistada 20). *“Ter filhos, foi realmente um milagre porque o tempo não espera neste caso né? É uma corrida contra o tempo”* (Entrevistada 19).

A opinião médica é bastante enfática ao afirmar que apesar de as mulheres poderem optar por adiar a maternidade e recorrer, posteriormente, à reprodução assistida, ainda estão sujeitas às dificuldades causadas pelo envelhecimento (Gomes & Domingueti, 2021; Portes Vargas, 2012). A maioria das entrevistadas manifestou surpresa ao se deparar com um obstáculo biológico decorrente da procrastinação da maternidade. Embora soubessem que a fertilidade cai e que a probabilidade de surgir problemas ginecológicos aumenta com o avanço da idade, muitas se sentiram surpreendidas quando não conseguiram engravidar naturalmente: *“Na minha cabeça eu achava que conseguiria naturalmente, eu fui pega de surpresa, reprodução assistida não fazia parte dos meus planos”* (Entrevistada 12).

Algumas participantes descreveram o sofrimento e o sentimento de frustração diante da incerteza de conseguirem ou não se tornarem mães. Para a maioria, quando o relógio biológico soou, já não era possível engravidar naturalmente. Uma entrevistada narrou bastante emocionada como foi o alerta do relógio biológico: *“Para a mulher é muito importante as questões referentes à sua fertilidade. Então, eu simplesmente não acreditava... “não vou poder ter filho?!” Foi um sofrimento mesmo! Aquele luto, sabe?”* (Entrevistada 12).

Um dado importante surgido nas falas foi o que não são apenas as mulheres inférteis que estão se beneficiando de técnicas como a reprodução assistida, mas também as que por algum motivo precisaram dilatar ao máximo o *timing* do relógio biológico: *“Eu pensava comigo mesma: não posso engravidar agora, estava no auge da minha carreira. Eu sabia que o meu tempo estava esgotando. Então, eu sabia que precisa juntar uma grana para depois pagar um tratamento para engravidar”* (Entrevistada 20).

Desse modo, os relatos das participantes corroboram estudos da área (Gomes & Domingueti, 2021; Bruzamarello, Patias & Cenci, 2019) que apontam que significativa parcela das candidatas à maternidade tardia será infértil quando desejar gestar, pois, quanto maior a idade da mulher, menores serão as chances de engravidar naturalmente, favorecendo, assim, a procura pelos processos de reprodução assistida.

Quarta subcategoria: O processo de reprodução assistida.

Do ponto de vista fisiológico, o quanto antes a mulher procurar ter filho maior é a possibilidade de ela engravidar naturalmente e de gerar um filho saudável (Gomes & Domingueti, 2021). No entanto, a maioria das mulheres participantes deste estudo, nutriam o desejo de terem filhos biológicos, porém, em função da idade avançada não conseguiram mais engravidar naturalmente recorrendo então, ao auxílio das técnicas de reprodução assistida.

A medicina reprodutiva é uma aliada da mulher e profissional contemporânea, consolidando um novo meio de se experienciar a maternidade (Gomes & Domingueti, 2021). Entretanto, os dados destes estudos sugerem que se, por um lado, as técnicas de reprodução assistida permitem atingir objetivos que anteriormente eram considerados praticamente impossíveis, por outro lado produzem esgotamento físico e psíquico às mulheres que se submetem ao tratamento.

Quanto aos fatores emocionais desencadeados durante o processo de reprodução assistida, todas reconheceram certo grau de tensão, desconforto e ansiedade. *“A mulher tem que ter um equilíbrio emocional muito grande, caso contrário ela surta”* (Entrevistada 1). *“As tentativas frustradas acabam com o psicológico da mulher, e olha que como sou psicóloga eu entendo, mas nestas horas você só é gente... e gente sofre”* (Entrevistada 18). Além do desgaste emocional foi mencionada também a questão do alto custo do tratamento: *“O tratamento é muito caro e desgastante. Por exemplo, quando eu criava a expectativa e*

pensava: desta vez que engravidou, e nada, nem um positivo..., ficava chateadíssima, me senti tão deprimida” (Entrevistada 13).

Tendo em vista que a maternidade ainda é um dos obstáculos enfrentados pelas mulheres que envolvem estereótipos e preconceitos de gênero e que retratam questões de natureza histórica, cultural e social (Michel & Nunes, 2022; Moreira et al, 2021; Lopes *et al.*, 2014), as falas parecem carregar mais do que frustração, a culpa por terem “priorizado” a carreira se revela nas entrelinhas: *“Quando me dei conta, meu prazo havia estourado. O corpo da mulher tem seus próprios limites, no meu caso a medicina não conseguiu me ajudar, já era tarde demais quando me dei conta”.* (Entrevistada 26).

Ao mesmo tempo em que são mulheres orgulhosas de suas escolhas e da carreira que construíram, sentem-se frustradas por terem deixado de lado o desejo pessoal. Elas têm a autenticidade de suas escolhas, mas são assombradas pela culpa de terem “errado” no balanceamento, equilíbrio, das esferas profissional e pessoal (Mainiero & Sullivan, 2005). Esse fantasma dos padrões de perfeição, em que a mulher ideal é a que desempenha todos os papéis exemplarmente (mãe, esposa, profissional), parece fazer com que se sintam incompletas por não conseguirem mais engravidar justamente pelas escolhas que as tornaram as profissionais que são. Essas mulheres, que decidiram investir na carreira, se dão conta que não podem decidir ter filhos apenas recorrendo às técnicas avançadas da medicina. Tais técnicas auxiliam, mas não são capazes de reverter o relógio biológico.

Também foi perguntado às participantes como foi a reação da empresa e os relatos não foram consensuais, em alguns casos demonstraram que o comportamento da organização, ou pelo menos da chefia imediata, foi colaborativo. Por outro lado, houve mulheres que passaram por certos constrangimentos ou estigmas quanto à volta da licença-maternidade: *“Foi tão difícil a volta da licença-maternidade, pois existe certo preconceito de que a mulher não vai conseguir desenvolver o trabalho da mesma forma”* (Entrevistada 4). Conforme estudos mostraram, a maioria das mulheres continua a enfrentar dificuldades quanto ao retorno da licença-maternidade para se manterem nas organizações (Hryniewicz & Vianna, 2018; Khlif & Achek, 2017; Santos Coutinho & Menandro, 2015).

Sendo assim, as organizações parecem ter um papel importante tanto na decisão da profissional em se tornar mãe - uma vez que as jornadas de trabalho, tipo de atividade e desenvolvimento da carreira dessa mulher, impactam essa decisão – quanto após a decisão ter

sido tomada e o processo de gestação e concepção terem sido concluídos – já que o não acolhimento e os obstáculos dificultam a permanência dessa profissional na organização.

Diante dos dados coletados, percebe-se que ainda que as novas tecnologias reprodutivas possam ser utilizadas em defesa da autonomia da mulher, e apesar de ser realizada com o consentimento da própria mulher e permitir a ela um determinado “poder” de ajustar esse relógio, é necessário redobrar a atenção quanto à sua utilização. Pois, ao mesmo tempo em tais técnicas geram grande esperança, possibilitando a gravidez desejada, o tratamento mobiliza fortes reações emocionais.

Considerações finais

O presente estudo buscou identificar como as técnicas de reprodução assistida têm sido utilizadas pelas mulheres contemporâneas como um meio de conciliar as demandas de investimento na carreira e os desafios lançados pelo *time* do relógio biológico.

Foi possível perceber que as mulheres continuam a enfrentar grandes desafios na busca por melhores posições no mercado de trabalho. Grande parte dessas dificuldades está atrelada às tradicionais questões de gênero, bem como, a questões estruturais no que diz respeito à dificuldade encontrada pelas mulheres em contrabalancear demandas de carreira e de maternidade. Embora estudos ressaltem que as mulheres contemporâneas tenham suas identidades voltadas mais para o trabalho que para a maternidade, o desejo de se tornarem mães não foi descartado. Deste modo, muitas mulheres brasileiras vêm criando mecanismos para lidar com ambas as questões: profissionais reconhecidas e mães.

O estudo evidenciou que a carreira ocupa lugar central na vida das mulheres contemporâneas e a estabilidade financeira é uma pré-condição para que elas optem ou não pela maternidade. Além do aspecto financeiro, os dados encontrados evidenciam que a falta de flexibilidade das organizações quanto às demandas femininas no que diz respeito à maternidade, também tem se constituído em fomento à procrastinação da maternidade. Assim, a escolha pelo momento ideal da carreira para se tornar mãe é um dos principais dilemas das mulheres na atualidade.

Outro aspecto apresentado está relacionado ao parceiro afetivo. Como as mulheres precisam dispensar grande parte do seu tempo para atender às demandas da carreira e de desenvolvimento intelectual, elas acabam potencializando as dificuldades de encontrar um parceiro afetivo. Na maioria dos casos, quando as mulheres encontram um parceiro afetivo já

estão com idade em torno dos 30 anos, e até que o relacionamento se estabilize e o projeto da maternidade se inicie, muitas vezes, a mulher não consegue mais engravidar naturalmente, precisando recorrer às técnicas de reprodução assistida.

Os impasses decorrentes do tempo do relógio biológico também surgiram. Apesar da procrastinação ser voluntária, ainda assim, as mulheres se sentem angustiadas em relação ao relógio biológico. Muitas só se sentem despertadas para a maternidade quando o relógio biológico já está prestes a soar. Nesta perspectiva, a utilização das técnicas de reprodução assistida pode ser vista como um meio de controlar e/ou até mesmo dilatar o tempo do relógio biológico feminino, representando o rompimento do determinismo biológico. Entretanto, apesar da medicina reprodutiva ter avançado bastante, ainda não conseguiu extinguir o efeito negativo do tempo na capacidade reprodutiva da mulher, que neste caso, não detém completamente o “poder” de gerar.

De acordo com os dados encontrados, é possível inferir que, dentre outros fatores que desencadeiam o crescimento da demanda pela reprodução assistida está a figura da mulher contemporânea. Entretanto, se por um lado a utilização das técnicas de reprodução assistida permite atingir objetivos que anteriormente eram considerados praticamente impossíveis, por outro lado, produz grandes reflexos físicos e psíquicos às mulheres que se submetem ao tratamento.

Além do custo do tratamento, há a angústia vivenciada quando a tentativa se frustra. Os dados revelam um grande sofrimento nesse processo, que parece estar envolto pela culpa. Ao mesmo tempo em que sabem a importância da carreira que construíram, sentem-se culpadas por não terem priorizado a maternidade. Sentimentos que parecem estar sedimentados em padrões patriarcais arraigados socialmente.

Uma limitação identificada nesta pesquisa foi o número reduzido de entrevistas de mulheres que não obtiveram êxito no processo de reprodução assistida. Embora tenham surgido várias indicações para entrevistas de mulheres com esse perfil, pouquíssimas aceitaram participar. Acredita-se que a negativa esteja relacionada aos impactos negativos do processo na vida dessas mulheres. Diante da escassez de estudos que trabalham a temática proposta nesta pesquisa, são inúmeras as possibilidades de pesquisas futuras.

Referências

- Almeida, T. D. (2014). Processo da escolha conjugal sob a perspectiva da psicanálise vincular. *Pensando famílias*, 18(1), 3-18. ISSN 1679-494X.
- Alves, T. de S. F., Fronza, E., & Strapasson, M. R. (2021). Motivos associados a opção da mulher pela gestação tardia. *Saúde E Meio Ambiente: Revista Interdisciplinar*, 10, 29-44. <https://doi.org/10.24302/sma.v10.3111>
- Barbosa, P. Z., & Rocha-Coutinho, M. L. (2012). Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos. *Revista Psicologia & Sociedade*, 24(3), 577-587.
- Bardin, L. (2006). Análise de conteúdo (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977)
- Bezerra, B. D. G., & Ferreira, G. H. L. (2017). Divisão sexual do trabalho: rebatimentos da lógica patriarcal na vida das mulheres. *Revista Includere*, 3(1).
- Biffi, M., & Granato, T. M. M. (2017). Projeto de ter filhos: uma revisão da literatura científica nacional e internacional. *Temas em Psicologia*, 25(1), 207-220. DOI: <https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.1-14Pt>
- Bruzamarello, D., Patias, N. D., & Cenci, C. M. B. (2019). Ascensão profissional feminina, gestação tardia e conjugalidade. *Psicologia em Estudo*, 24.
- Carvalho, M. P., & Abreu, T. (2021). Políticas públicas e interseccionalidades: Uma análise sobre o mercado de trabalho e as assimetrias de raça, classe e gênero. *Humanidades & Inovação*, 8(58), 9-24.
- Carvalho Neto, A. M., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1).
- Cembranel, P., Floriano, L., & Cardoso, J. (2020). Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. *Ciencias da Administração*, 22(57), 58-67.
- Estivaletes, V. D. F. B., de Andrade, T., & Costa, V. F. (2018). Contribuições do Empreendedorismo Social para o Aumento da Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 17(2), 172-191. DOI: 10.21529/RECADM.2018007
- Friedman, D. (2014). Perk up: facebook and apple now pay for women to freeze eggs. News, Recuperado de: <http://www.nbcnews.com/news/usnews/perkfacebookapplenow-paywomenfreezeeggsn225011>. Acesso em: 06 de junho de 2016.
- Goldin, C., Kerr, S. P., Olivetti, C., & Barth, E. (2017). The expanding gender earnings gap: evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review*, 107(5), 110-114.

Gomes, J. C., & Domingueti, C. P. (2021). Fatores de risco da gravidez tardia. *Brazilian Journal of Health and Pharmacy*, 3(4), 1-9.

Heckler, V. I., & Mosmann, C. P. (2014). Casais de dupla carreira nos anos iniciais do casamento: compreendendo a formação do casal papéis, trabalho e projetos de vida. *Barbarói*, (41), 119.

Knowles, J., & Mainiero, L. (2021). Authentic talent development in women leaders who opted out: Discovering authenticity, balance, and challenge through the kaleidoscope career model. *Administrative Sciences*, 11(2), 60.

Khelif, H., & Achek, I. (2017). Gender in accounting research: a review. *Managerial Auditing Journal*, 32(6). <https://doi.org/10.1108/MAJ-02-2016-1319>

Lampinen, R., Vehviläinen-Julkunen, K., & Kankkunen, P. (2009). A review of pregnancy in women over 35 years of age. *The Open Nursing Journal*, 3(1).

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

Lopes, M. N., Dellazzana-Zanon, L. L., & Boeckel, M. G. (2014). A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. *Temas em Psicologia*, 22(4), 917-928.

Mainiero, L. A.; Sullivan, S. E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *The Academy of Management Executive*, v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005.

Maluf, V. M. D., & Kahhale, E. M. S. P. (2012). Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. *Polêmica*, 9(3), 170-a.

Michel, K. D., & Nunes, M. P. (2022). Maes Gestoras. Uma análise da influência da maternidade na vida profissional das líderes. *Espacio abierto: cuaderno venezolano de sociología*, 31(1), 30-54.

Moreira, Lídia & Oliveira Junior, Marcelo & Sadocco, Rafael & Faria, Dione & Bassotto, Leandro & Pereira, Ana & Ferreira, Patrícia & Teodoro, Alberdan & Diniz, Iasmin & Putti, Fernando. (2021). Evasão maternal: que políticas as empresas vêm adotando para não perder suas funcionárias para a maternidade? Um estudo multicaso. *Research, Society and Development*. 10. e24010111737. 10.33448/rsd-v10i1.11737.

Mota-Santos, C. M., & Carvalho Neto, A. M. (2017). O papel da família na trajetória profissional de mulheres executivas e empreendedoras. *Revista Alcance*, 24(1), 36. <http://dx.doi.org/10.14210/alcance.v24n1.p036-049>

Mota-Santos, C. M, Carvalho Neto, A., Caeiro, M., Versiani, F., & Martins, M. (2017). As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. *Revista Economia & Gestão*, 16(45), 126-149.

de Oliveira, E. R., & Bonvicini, C. R. (2019). CARREIRAS DE SUCESSO X MATERNIDADE TARDIA. *Psicologia e Saúde em debate*, 5(Suppl. 1), 10-10.

Pimentel, R. N., Amaral, W. N., Batista, N. T., Batista, L. A. T., & Rosa, P. W. (2016). O casal homossexual e a inseminação artificial. *Reprodução & Climatério*, 31(1), 44-47.

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2012). When family considerations influence work decisions: Decision-making processes. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 322-329.

Salvagni, J., Azambuja, M., Heichert, F. M., & Veronese, M. (2023). Maternidade e Mercado de Trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. *Confluências| Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, 25(1), 18-42.

Santos Coutinho, S. M., & Menandro, P. R. M. (2015). Representações sociais do ser mulher no contexto familiar: um estudo intergeracional. *Psicologia e Saber social*, 4(1), 52-71.

Santos, C. M. M., Tanure, B., & Carvalho Neto, A. C. (2015). O percurso do trabalho feminino no Brasil: vestígios dos primórdios no presente. Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens. São Paulo: *Atlas*, 5-22.

Scavone, L. (2001). Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 47-59.

Silva, J. C., Dal Magro, C. B., & da Silva, M. Z. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 447-474.

Silva Neves, A., Ferreira Dias, A. S., & Leitão Paravidini, J. L. (2013). A psicodinâmica conjugal e a contemporaneidade. *Psicologia Clínica*, 25(2).

Silveira, N. S. P. & Hanashiro, D. M. M. (2011). Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. *Anais eletrônicos do Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração*. Rio de Janeiro, Brasil (v. 35, p. 1-16).

Souza, F. M., Voese, S. B., & Abbas, K. (2015). Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling? *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(2), 244-270.

Wilton, S., & Ross, L. (2017). Flexibility, sacrifice and insecurity: A canadian study assessing the challenges of balancing work and family in academia. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29(1-2), 66-87. <https://doi.org/10.1080/08952833.2016.1272663>

Work and maternity: contemporary strategies to control the biological clock, in fact, give women decision-making power?

Abstract

The study discusses the impacts of motherhood on women's careers, from the perspective of late motherhood and advances in medicine related to women's trajectory in the labor market. Techniques such as assisted reproduction allow contemporary women to adjust the timing of the biological clock, which has long determined their time of choice. However, other socially imposed dilemmas seem to continue to impact her decisions. The study is qualitative and the method used was the case study. The findings suggest that the postponement of motherhood occurs, predominantly, voluntarily and allied to the figure of this autonomous woman is reproductive medicine, consolidating a new means of equalizing the demands of career and motherhood. However, this woman is still strongly influenced by social standards and organizational policies that can impact this decision-making power.

Keywords: Women's Career. Biological Watch. Assisted Reproduction. Maternity.

Trabajo y maternidad: Las estrategias contemporáneas para controlar el reloj biológico dan a las mujeres poder de decisión?

Abstracto

El estudio discute los impactos de la maternidad en las carreras de las mujeres, desde la perspectiva de la maternidad tardía y los avances de la medicina relacionados con la trayectoria de las mujeres en el mercado laboral. Técnicas como la reproducción asistida

permiten a las mujeres contemporáneas ajustar el ritmo del reloj biológico, que durante mucho tiempo ha determinado su elección. Sin embargo, otros dilemas impuestos socialmente parecen seguir impactando sus decisiones. El estudio es cualitativo y el método utilizado fue el estudio de caso. Los hallazgos sugieren que el aplazamiento de la maternidad ocurre, de manera predominante, voluntaria y aliada a la figura de esta mujer autónoma está la medicina reproductiva, consolidando un nuevo medio de igualar las exigencias de la carrera y la maternidad. Sin embargo, esta mujer todavía está fuertemente influenciada por estándares sociales y políticas organizacionales que pueden impactar este poder de toma de decisiones.

Palabras clave: Carrera de la Mujer. Vigilancia biológica. Reproducción asistida. Maternidad.