

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

**VANESSA FERNANDES COAN**  
FUCAPE BUSINESS SCHOOL

**ROZELIA LAURETT**  
FUCAPE BUSINESS SCHOOL

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradeço a FUCAPE Business School por me disponibilizar o Professor e primeiro orientador, Dr. Bruno Félix Von Borell de Araújo, pela orientação segura e contribuição na elaboração deste trabalho e a minha orientadora, professora Dra. Rozélia Laurett, pela oportunidade de realizar este trabalho. Obrigada pela confiança e por me atender com paciência. Agradeço por todos os ensinamentos compartilhados de forma admirável e carinhosa.

# **Não Maternidade não Intencional e Carreira: Compreendendo como Mulheres sem Filhos ativam a Identidade Maternal no Trabalho**

## **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* para coleta e análise de dados. Os dados foram coletados por meio de entrevistas narrativas com 44 mulheres sem filhos que ativam a identidade maternal no trabalho. Os resultados evidenciaram três estratégias usadas por essas mulheres para ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho: por meio de ativação projetiva, quando mulheres apresentam comportamento maternal com colegas de trabalho e por meio de *leisure crafting*; por ativação vicária por mobilização, quando os comportamentos revelam ativismo intraorganizacional na promoção de direitos à maternidade a colegas de trabalho e enriquecimento do próprio cargo e quando contribuem para autopromoção na carreira; por ativação imaginária, quando o comportamento maternal manifesta-se no plano imaginário, incluindo diálogos com filhos imaginários.

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

## **1. Introdução**

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

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

Diante desse contexto, diversos pesquisadores têm buscado compreender os impactos da não maternidade na carreira feminina. Por exemplo, Linares Bravo, Nazar Beutelspacher, Sánchez Ramírez, Zapata Martelo e Salvatierra Izaba (2017) constataram que a falta de equidade de gênero na distribuição de responsabilidades e a discriminação no trabalho são elementos que tensionam a relação entre a maternidade e a vida profissional das mulheres. Já Gobbi (2013), em pesquisa realizada com mulheres profissionais residentes na Cidade do México, identificou que as principais motivações para evitar a maternidade estão relacionadas ao conflito entre o exercício da maternidade e o trabalho extra doméstico. A partir dessa perspectiva, os custos que a maternidade representa para as mulheres são maiores do que os benefícios que percebem, principalmente se não aderem à norma tradicional de maternidade (Gobbi, 2013), bem como, suas necessidades, planos de carreira e decisões (O'Reilly, 2019). Outra visão, é que as ideias e expectativas em torno da maternidade impactar todas as mulheres, sejam mães ou não, ou que desejam ser mães ou não, são afetadas pela construção social e cultural da maternidade (Beyer, 2019).

Ainda, Armstrong (2017) investigou os sentimentos que mulheres de diferentes áreas possuem em relação aos impactos da maternidade em suas carreiras e identificou um

crescimento na rejeição à ideia da maternidade entre as mais jovens. Sherman (2020) mostrou em que condições o apoio a mães tende a ocorrer sem prejudicar as que não têm filhos. Por sua vez, McGannon, Berry, Rodgers e Spence (2016) exploraram as expectativas sociais e profissionais depositadas sobre mulheres que não tiveram filhos após o período considerado fértil. Já Baldwin, Gray e Hudson (2019) discutiram como a manutenção da esperança de ser mãe por meio do congelamento de óvulos impacta a carreira feminina.

Apesar da contribuição desses estudos, notam-se algumas lacunas na literatura. Primeiro, a literatura sobre não maternidade não intencional geralmente enfatiza a escolha de não ter filhos (Armstrong, 2017), de forma que pouco se compreende a respeito dos efeitos da ausência de filhos não planejada sobre a trajetória de carreira de mulheres (Budds, Locke, & Burr, 2013; Ulrich & Weatherall, 2000). Segundo, nos casos em que a não-maternidade não intencional é pesquisada, ou a identidade maternal é considerada como abandonada (Sherman, 2020) ou é vista como retida no autoconceito somente em casos em que ainda há esperança de vir a ser mãe (Baldwin et al., 2019). Terceiro, avanços recentes na literatura sobre identidades no contexto do trabalho fornecem pistas a respeito de como indivíduos lidam com identidades futuras, desejadas, alternativas e renunciadas (Felix & Cavazotte, 2019; Dahm, Kim, Glomb, & Harrison, 2019), porém, ainda precisam ser explorados no contexto da carreira feminina e da (não) maternidade.

Para preencher essas lacunas, o objetivo desta pesquisa foi compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho. Assim, teoriza-se que a identidade maternal pode ser ativada mesmo que uma mulher não tenha filho(s) e isso se reflete na sua vida laboral, com diferentes desdobramentos, que vão de ações práticas em prol de colegas de trabalho e/ou pessoas sob sua orientação profissional até o estabelecimento de um processo mental de projeção de maternidade no mundo da imaginação. Esse processo psicossocial é explicado a partir do conceito de ativação de identidades renunciadas (Obodaru, 2017; Felix & Cavazotte, 2019), que se refere ao modo como indivíduos retêm em seu autoconceito elementos de identidades não ativadas formalmente.

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

## **2. Revisão da Literatura**

### **2.1 Identidade**

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

A identidade pessoal possui a função de prover ao indivíduo um senso de ser diferente/único e de se sentir valorizado por isso, enquanto a identidade social lhe permite experimentar um sentimento de pertencimento que também induz a uma sensação de maior autovalor (Leavitt & Sluss, 2015). Desta forma, por diferentes caminhos (distintividade pessoal

e pertencimento), uma identidade é uma autodefinição pela qual um indivíduo determina quem é e tem como função central expressar uma visão mais positiva sobre si (Ashforth & Kreiner, 1999).

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

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

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

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

## **2.2 Ativação de Identidade no Trabalho**

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

De forma similar, a identidade de mãe seria ativada por meio de atividades 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 atualmente não pode ser vista como algo que descreve o indivíduo (Obodaru, 2012). Assim, identidades profissionais desejadas, que a pessoa ainda não conseguiu vivenciar em sua carreira, ou as passadas, que não são mais vivenciadas, não poderiam ser consideradas como formadoras da identidade (Ebaugh & Ebaugh, 1988). No entanto, Obodaru (2017) e Felix e Cavazotte (2019) contestam essa visão dominante presente na vasta maioria dos estudos sobre o tema (por exemplo, Ibarra & Barbulescu, 2010; Yagil & Medler-Liraz, 2013). Esses autores propõem que indivíduos também veem suas identidades como formadas por outras que não estão sendo ativadas em seus papéis formais atuais. Para aprofundar o entendimento, faz-se necessário aprofundar também o conceito de identidades renunciadas (Obodaru, 2012).

### **2.3 Identidades Renunciadas**

Sob a lente de uma visão restrita de identidades, quando um indivíduo deixa ou não consegue desempenhar atividades associadas às expectativas de um papel, ela não consegue mais construir ou manter a identidade a ele associada (Obodaru, 2017). Pode-se pensar como exemplo uma mulher que perde um filho, não se torna mãe novamente, por consequência, deixa de desenvolver atividades típicas da maternidade. Segundo essa visão restrita sobre identidades, “mãe” seria uma identidade renunciada para essa mulher. Entretanto, com base na visão apresentada a respeito do conceito de ativação de identidades, neste trabalho, mantém-se aberta a ideia de que mesmo que indivíduos não desempenhem atividades características de um dado papel, são capazes de reter em seu autoconceito a identidade associada a esse papel (Felix & Cavazotte, 2019).

Alguns estudos têm explorado esse conceito empiricamente. Por exemplo, na literatura sobre chamados não atendidos, Berg, Grant e Johnson (2010) destacam como indivíduos procuram ativar identidades profissionais renunciadas por meio de atividades de lazer (*leisure crafting*). Assim, ao performar como um hobby ações próprias de uma ocupação desejada, mas que não se caracterizam mais como a ocupação desse indivíduo, ele retém em seu autoconceito a identidade associada a tais identidades. Felix e Cavazotte (2019), por sua vez, mostraram indícios de que a personalização do ambiente de trabalho (por exemplo, um porta-retratos com uma foto pessoal tocando um instrumento musical) com elementos que remetem a identidades renunciadas também possibilita que indivíduos retenham na sua definição de “Quem eu sou?” a identidade representada por esses objetos. Além destes, Obodaru (2017) também explorou o conceito de ativação de identidades renunciadas por meio de atividades imaginativas (pensamentos sobre o passado, um presente alternativo e sobre o futuro) e vicárias (performadas por outras pessoas). Neste trabalho, delinea-se o interesse do caso específico de mulheres que renunciam de forma não intencional à identidade de mães.

### **2.4 Mulheres e a Não Maternidade Não Intencional**

Sobrevive na sociedade atual uma visão de que mulheres nascem para a maternidade, condicionando a realização de suas vidas à gestação (Glick & Fiske, 2001). No entanto, um número crescente de mulheres entende que a opção por não ter filhos aumenta oportunidades de trabalho ou que em suas vidas não há espaço para eles. Também aumenta o número de mulheres que, por condições diversas, desde o receio em ter filhos, incluindo condições socioeconômicas ou o pouco interesse em relações afetivas heterossexuais duradouras, adiam a maternidade e, quando o desejo em ser mães se torna uma necessidade, não há mais condições físicas para tal (Galvão Rios & Gomes, 2009). Desse modo, a maternidade deixa de ser um condicionante de gênero (Shaw, 2011) e se torna uma opção (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 vivenciam a maternidade e que podem estar relacionadas a questões biomédicas (Earle & Letherby, 2003) e fatores situacionais, como focar na carreira ou não ter vontade de ser mãe.

Assim, o papel da intencionalidade na maternidade é contestável. Monach, Schreiber e Rowley (1993) observaram que a fronteira entre a ausência de filhos de forma voluntária ou involuntária é frágil. Quando a não maternidade é involuntária, tende-se a experimentar sentimentos negativos, como desespero, perda ou até fracasso, mas também construir narrativas que visem amenizar esses sentimentos (Monach et al., 1993), para além da ideia de desespero por ter uma criança, a experiência da não maternidade tende a ser bem mais complexa (Letherby, 2002; Ulrich & Weatherall, 2000), e é neste sentido que mulheres podem ativar a identidade de mãe, no trabalho.

As mulheres experimentam sentimentos de angústia, ambivalência e ambiguidade perante uma escolha relativa à maternidade (Takševa, 2017). No entanto, devido às experiências e personalidades, essas emoções repercutem em diversas reações, como a negação que ajuda a repudiar desejos, fatos ou dúvidas conscientemente intoleráveis (Perry, Dollar, Calkins, Keane, & Shanahan, 2020). E ainda, segundo esses autores, o indivíduo se defende deles negando que lhes pertençam, assim, a realidade é transformada para lhe parecer mais agradável.

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

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

Este trabalho tem como base a ideia de Berg et al. (2010), Felix e Cavazotte (2019) e Obodaru (2017), de que identidades renunciadas 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**

A não maternidade pode ser adiada por situações socioeconômicas relativas ao nível social, a experiências negativas com a maternidade por mulheres próximas, não ter uma relação heterossexual segura e duradoura (Abma & Martinez, 2006). Desse modo, entende-se que a opção por não ser mãe não é uma escolha voluntária, mas causada por condições externas que, caso não existissem, a maternidade seria vivenciada.

Este estudo apresenta uma abordagem qualitativa, utilizando os princípios da teoria fundamentada ou *Grounded Theory* (Charmaz, 2009; Glaser & Strauss, 2017). Para compor o público-alvo desta pesquisa era necessário: ser mulher, não ter filhos, estar na faixa etária dos 35 aos 65 anos, estar trabalhando, ativar a identidade maternal no trabalho 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 (Locke & Budds, 2013).

O contato com o público-alvo foi realizado por meio de aplicativos, redes sociais e contato telefônico. Solicitou-se a autorização para a gravação das entrevistas e o uso de suas

falas. As entrevistadas foram identificadas por códigos, de E1 até E44. Utilizou-se a amostragem por bola de neve. Foram entrevistadas, 44 mulheres, em termos de educação, 90% possuíam diploma de bacharel ou superior; quanto ao emprego, 68% trabalhavam em empresas não formais (por exemplo, professora, enfermeira, publicitária, fisioterapeuta, advogada, contadora, funcionária pública, designer de interiores, engenheira, balconista, veterinária, empresária, cabelereira, agente de turismo, publicitária, artista plástica, médica e faxineira), 22% trabalhavam por conta própria (por exemplo, donas das suas empresas) e 10% estavam aposentadas (já encerraram sua carreira profissional).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas narrativas em profundidade, executadas com auxílio de um roteiro semiestruturado formado por questões abertas, adaptadas a partir de Obodaru (2017) e aprimoradas de acordo com os princípios da amostragem teórica de Charmaz (2009). Tendo o roteiro preliminar a seguinte estrutura: (i) Questão genérica sobre a trajetória da carreira; (ii) Verificar se renúncia pela maternidade foi voluntária, involuntária ou foi devido a escolhas profissionais; detalhar esta renúncia.; (iii) Imaginar como sua vida poderia ter sido outra se, no passado, tivesse acontecido algo diferente; como seria sua vida em geral, carreira, família, se tivesse tido filhos e o papel da renúncia à maternidade; (iv) Questões gerais relacionadas à maternidade. O roteiro foi flexível, com base nos princípios da teoria fundamentada, este foi ajustado durante o processo iterativo de coleta e análise de dados.

No processo de coleta de dados, todas as entrevistas foram gravadas e transcritas. A coleta de dados foi realizada em três etapas distintas (entre os meses de maio a agosto de 2020). Cabe destacar que, por se tratar de mulheres de vários estados brasileiros, agregada à situação da pandemia de Covid-19, invalidou-se a possibilidade de entrevistas presenciais. As entrevistas foram realizadas via ligação, por aparelho celular, e gravadas via programa Recorder PRO. As entrevistas duraram entre 20 minutos e 1 hora, com média de 40 minutos.

A coleta de dados foi realizada em 3 etapas, no decorrer da análise das gravações de cada etapa, buscou-se semelhanças e diferenças nos dados e estas foram descritas em categorias, momento em que os conteúdos similares das entrevistas foram agrupados em códigos iniciais, chamados de códigos de primeira ordem, referente a 05 entrevistas que foram transcritas, 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”). São códigos imediatamente associados às falas dos entrevistados e que possuem alto poder descritivo e baixo poder teórico (Morse, 2010). Após a etapa inicial de coleta e análise de dados, os códigos de primeira ordem permitiram a identificação de códigos de segunda ordem, foram analisadas as falas de 13 entrevistadas que ativavam a identidade maternal no trabalho, onde 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”). 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, 26 foram mantidas na pesquisa por ativarem a identidade maternal no trabalho. Nessa etapa, houve a confirmação dos códigos de segunda ordem (“Comportamento maternal no trabalho”, “*Leisure crafting*”, “Ativismo intraorganizacional”, “Enriquecimento de cargo” e “Pensamentos contrafactuais”), conforme Bacon, Walsh e Martin (2013), Berg et al. (2010), Felix e Cavazotte (2019), Guss (2018) e Obodaru (2012; 2017) e, destes, foram geradas as dimensões, que requerem maior teor de análise.

Por fim, após as três etapas descritas, considerou-se como dada a saturação teórica, seguindo o modelo proposto por Obodaru (2012). Este processo simultâneo, levou à identificação das três dimensões agregadas deste estudo: “Ativação projetiva”, “Ativação vicária por mobilização” e “Ativação imaginária”. Dessa forma, como técnica de análise de

dados, seguiu-se o processo de três estágios proposto Locke (2001) e utilizado no estudo de Pratt, Rockmann e Kaufmann (2006), para codificar os dados e desenvolver a construção de uma teoria fundamentada.

#### 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. Percebeu-se que a maternidade é um caminho complexo para as mulheres, particularmente quando isso se soma ao desejo de realização profissional. E quando a maternidade não é vivenciada por razões diversas, em algum momento essa identidade renunciada pode ser ativada. A ideia de ativação de identidades renunciadas tem respaldo nos estudos de Obodaru (2017). Segundo a autora, algumas identidades ficam retidas no autoconceito e, em algum momento, por diferentes estratégias, são ativadas. Assim, por meio das entrevistas foram identificadas três dimensões, cinco códigos de segunda ordem e cinco códigos de primeira ordem que mostram como essas mulheres ativam a identidade maternal renunciada no ambiente de trabalho. As três dimensões foram, a ativação projetiva, a ativação vicária por mobilização e a ativação imaginária; que caracterizam as estratégias que as mulheres usam para ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho. Na Figura 1, apresenta-se de forma sumarizada as dimensões da “ativação da identidade maternal no trabalho”, os “códigos de primeira” e de “segunda ordem”.

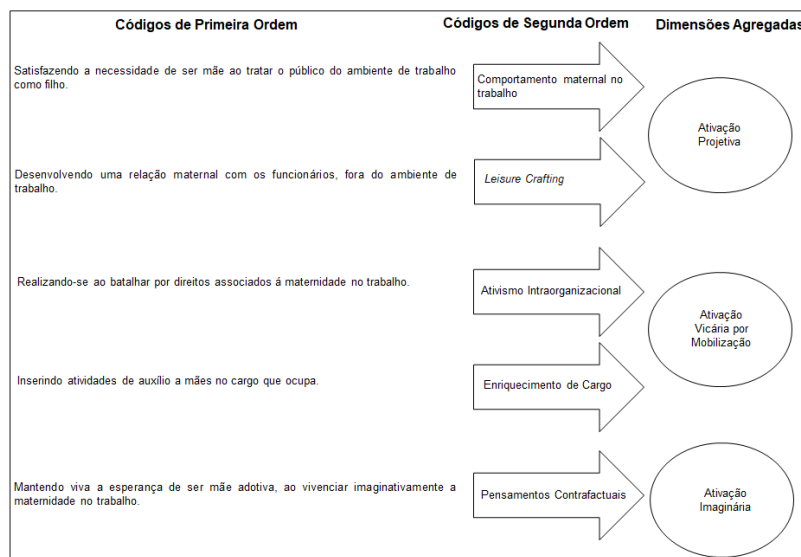


Figura 1: Ativação da Identidade Maternal no Trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

##### 4.1 Ativação Projetiva

Na ativação projetiva, as mulheres com não maternidade não intencional podem ativar a identidade maternal no ambiente de trabalho. 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 maternas com colegas no ambiente de trabalho e fora dele. Isso pode se dar por meio de dois códigos de segunda ordem: comportamentos maternos no ambiente de trabalho e *leisure crafting*. No primeiro caso, mulheres com não maternidade não intencional satisfazem a necessidade de ser mãe ao tratar colegas de trabalho ou o público para quem trabalham (alunos, pacientes etc.) como filhos. No segundo, mulheres com a não maternidade não intencional desenvolvem relações maternas com colegas de trabalho fora do ambiente laboral.



#### 4.1.1 Comportamento maternal no ambiente de trabalho

Percebeu-se, no decorrer das entrevistas, que diversas mulheres apresentaram comportamento maternal no ambiente de trabalho. Esse comportamento se dá por meio de ações, que têm características maternas, direcionadas a indivíduos/colegas no trabalho. Isso foi identificado nas falas de E2, E5, E6, E9, E10, E11, E16, E20, E21, E22, E24, E31, E36, E38, E41 e E44. Conforme pode ser evidenciado na fala de E3, que relatou conferir se os colegas de trabalho assinam o ponto, comparando-se a uma mãe que cobra as tarefas do filho:

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

Além desta fala de E3, a entrevistada E10 que atua com idosos, mencionou que sente-se mãe deles. Já E20 (46 anos, médica), informou que seu comportamento maternal no trabalho com a medicina é uma forma de experienciar a maternidade renunciada intencionalmente, atendendo públicos de diferentes idades como se fossem seus filhos. Assim, identificou-se nas menções destas mulheres com não maternidade não intencional, que as mesmas encontram formas de ativar a identidade maternal renunciada, por meio de diferentes ações no ambiente de trabalho: 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.

#### 4.1.2 *Leisure Crafting*

O segundo processo de vivenciar, no trabalho, a maternidade renunciada ocorre por *leisure crafting* (Bacon, Walsh & Martin, 2013; Berg et al., 2010; Felix & Cavazotte, 2019; Guss, 2018) ou seja, no gerenciamento da relação com colegas de trabalho fora do ambiente organizacional. Essa relação possibilita regular emoções e comportamentos não vividos (Obodaru, 2017; Berg et al., 2010). No caso deste estudo, ativando a identidade maternal com colegas de trabalho para além do ambiente em que atuam. Isso foi evidenciado nas falas de E8, E25; e conforme relato de 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 Reike. 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).

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

Pode-se observar que, em alguns momentos, mulheres que estão ativando a identidade maternal tornam esse chamado ativo ao inserir no seu cotidiano atividades que lembrem aspectos dessa identidade. Por exemplo, Berg et al. (2010) e Guss (2018) descreveram a importância das técnicas *leisure crafting* que permitem ativar uma identidade em momentos de lazer, fora do ambiente de trabalho, com colegas ou clientes, uma forma de viver a maternidade renunciada.

## 4.2 Ativação Vicária por Mobilização

A segunda dimensão identificada na pesquisa sobre como mulheres com não maternidade não intencional 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 renunciada, 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 e do enriquecimento do cargo decorrentes, respectivamente, dos códigos de primeira ordem: realizando-se ao batalhar por direitos associados à maternidade no trabalho e inserindo atividades de auxílio a mães no cargo que ocupa, conforme detalhamento nos tópicos a seguir.

#### 4.2.1 Ativismo Intraorganizacional

Com relação ao ativismo intraorganizacional, foram identificados comportamentos maternais desenvolvidos por mulheres quando estas ativam simbolicamente a identidade renunciada 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, conforme relatado pelas entrevistadas E14 (39 anos, empresária), E29 (52 anos, veterinária) e E18 (45 anos, empresária). Desenvolver ações voltadas à educação profissional, à organização dos negócios e aos direitos à maternidade no ambiente de trabalho são comportamentos maternais que revelam a ativação da identidade renunciada identificados durante as entrevistas, nas falas da E39 e E33. Outros comportamentos de mulheres com não maternidade não intencional que reivindicam direitos para mulheres mães no ambiente de trabalho também foram identificados na fala da entrevistada E1 (35 anos, professora) ao batalhar para que outras mães tenham autonomia e tranquilidade no período de gravidez:

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

Os comportamentos citados neste tópico são exemplos de ativação da identidade maternal renunciada no processo denominado Ativação vicária por mobilização (Obodaru, 2017) com a intenção de empreender ações para que gestantes e mulheres com filhos tenham seus direitos à maternidade no ambiente de trabalho garantidos. Na medida em que atuam para a garantia desses direitos a outras mulheres, as entrevistadas integram um grupo de mulheres com não maternidade não intencional que ativam a identidade renunciada projetando em outras mulheres aquilo que não foi real em suas vidas.

#### 4.2.2 Enriquecimento do Cargo

O “Enriquecimento do Cargo”, são ações desenvolvidas por mulheres que resultam em satisfação no ambiente de trabalho quando mulheres intencionalmente sem filhos desenvolvem ações para auxiliar colegas mulheres que têm filhos, a partir da mobilização de mulheres com a não maternidade não intencional que resulta em satisfação no ambiente de trabalho ao ver que colegas com filhos conseguem desenvolver suas atividades laborais com maior tranquilidade. Assim, atuar em prol de mulheres mães são comportamentos maternais que refletem tanto na realização pessoal/profissional quanto consistem em uma forma de vivenciar a identidade maternal renunciada. Isso foi evidenciado nas falas de diversas entrevistadas, como: E15, E37, E40. E na fala de E2 (35 anos, designer de interiores), que na medida em que percebe as colaboradoras “felizes e realizadas”, também se realiza como profissional e como mãe ao ativar a identidade maternal renunciada a partir da mobilização direcionada a outras mulheres, ao relatar:

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

Assim, comportamentos maternais desenvolvidos por mulheres com não maternidade não intencional que correspondem ao que Obodaru (2017) refere como Ativação vicária por mobilização, neste tópico caracterizados como formas encontradas pelas entrevistadas para melhorar o ambiente de trabalho em benefício de mulheres com filhos. Além disso, algumas entrevistadas relataram promover ações que fortaleceram o cargo que ocupavam, o que lhes permite a sensação de realização profissional, ao mesmo tempo que ativam a identidade maternal renunciada.

### **4.3 Ativação Imaginária**

A terceira e última dimensão por meio da qual mulheres ativam sua 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 mulheres sem filhos que ativam a identidade maternal imaginam-se mães em diferentes momentos cotidianos, mesmo dentro do próprio ambiente de trabalho, que resultou do código de segunda ordem Pensamentos Contrafactuais.

#### **4.3.1 Pensamento Contrafactual**

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 não vivida pode ser ativada no ambiente de trabalho quando essas mulheres, ao desenvolverem suas atividades laborais, imaginam-se como mães. Todas elas expressaram o desejo não realizado da maternidade, por consequência, imaginam-se, no presente, como seriam caso tivessem filhos ou projetam visões de um futuro possível apenas no plano imaginário. Isso foi evidenciado nas falas das entrevistadas: E4, E17, E19, E27, E23, E26, E32, E42.

Conforme detalhado, por E43 (65 anos, faxineira) cuja memória é uma volta ao passado quando suas ações com as crianças de quem cuidava eram projetadas do ambiente de trabalho para a própria residência, no sonho de viver a maternidade. Já a 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 respectivas falas:

*“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)”*

*“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 a vontade, sentir o cheiro, de colocar pertinho de mim, de me ver nem que por segundos como eu seria mãe de verdade. (E27)”*

Assim, nas falas destas entrevistas percebeu-se que o ambiente de trabalho é o espaço onde a imaginação flui e se ativa a identidade maternal quando se imaginam mães pegando o filho de outras mulheres no colo, quando transmitem ensinamentos, cuidam, ou mantêm espaços da casa vazios, sempre visitados no retorno 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 de uma identidade renunciada intencionalmente, mas 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 et al., 2010; Félix & Cavazotte, 2019; Guss & Félix, 2018), desenvolvidos nos últimos anos sugerem que indivíduos podem ativar identidades renunciadas no ambiente de trabalho. No entanto, não foram localizados na literatura estudos que tratem sobre a ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho por mulheres com não maternidade não intencional. Desse modo, neste estudo, foi investigado como mulheres intencionalmente sem filhos ativam essa identidade maternal renunciada no ambiente organizacional. Foram evidenciadas três estratégias de ativação da identidade maternal: Ativação projetiva, ativação vicária por mobilização e ativação imaginária.

Na ativação projetiva (Obodaru, 2017), mulheres apresentam comportamentos condizentes a atitudes maternas com colegas de trabalho no ambiente laboral; e fora do ambiente organizacional por *leisure crafting* (Berg et al., 2010). Esses dados ampliam as constatações de Stryker e Burke (2000) quanto à ativação de identidades que podem resultar em escolhas comportamentais para atender às expectativas da identidade maternal ativada.

Na ativação vicária por mobilização, ao ativarem a identidade maternal, algumas mulheres desenvolvem ativismo profissional batalhando por direitos de outras mulheres à maternidade, para que conciliem carreira e maternidade, ou, ainda, para enriquecimento do próprio cargo que ocupam. Todas esses comportamentos as levam a desempenhar suas atividades laborais e ao mesmo tempo ativar identidades renunciadas intencionalmente.

Apresenta-se, também, neste estudo, a noção de que ações desenvolvidas por mulheres com não maternidade não intencional com colegas de trabalho são consequentes de ativação vicária por mobilização, o que amplia as discussões estabelecidas por Obodaru (2017) e Felix e Cavazotte (2019). Os dados coletados revelam que mulheres não intencionalmente sem filhos ativam a identidade maternal renunciada por meio de ações que contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho. Isso ocorre quando se empenham para garantir às colegas os direitos associados à maternidade, como creche, auxílio creche, saúde materna e qualidade de vida. Esses dados somam-se também às discussões de Buzzanell et al. (2017) a respeito dos desdobramentos relativos a não maternidade deliberada, ampliando, aqui, para a não maternidade não intencional.

Além disso, na ativação vicária por mobilização, este estudo refuta a ideia de negatividade relacionada à promulgação de identidades não vividas (Berg et al., 2010). Considera-se, assim, que os comportamentos de algumas das mulheres entrevistadas resultam em satisfação com o trabalho na medida em que permitem a outras mulheres vivenciarem a maternidade. Ainda, contribuem para o enriquecimento da própria carreira quando as ações desenvolvidas agregam à experiência e ao reconhecimento profissional, contribuindo para desenvolver habilidades e galgar maior progressão na carreira (Sullivan, 2009; Fraga, Antunes & Rocha, 2020).

Este estudo mostra, também, que a identidade renunciada pode ser realizada indiretamente ou encenada por ativação imaginária. Isso ocorre por meio de ações simbólicas (Felix & Cavazotte, 2019; Guss & Felix, 2018), relacionando que as mulheres com não

maternidade não intencional retêm no autoconceito a maternidade não vivida (Obodaru, 2012, 2017). Assim, a pesquisa aqui apresentada agrega-se aos resultados relacionados por Obodaru (2017) quando esta desafia o entendimento de que um indivíduo só pode se tornar um adulto bem-ajustado se esquecer identidades renunciadas. A autora considera que a ativação imaginativa em relação aos eus passados e futuros é uma forma alternativa de representação dessas identidades (Obodaru, 2017). Neste estudo, confirma-se a ideia de que a identidade não vivida permite a mulheres com não maternidade não intencional encenar identidades renunciadas, 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 de compreender como mulheres com não maternidade não intencional ativam a identidade maternal no trabalho. 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. Segundo a identidade maternal pode se manifestar por meio de ativação vicária por mobilização quando ações em prol de direitos relativos à maternidade são empreendidas para beneficiar gestantes e mulheres com filhos. Também, quando determinadas ações são caracterizadas como formas de enriquecer o próprio cargo ou para autopromoção na carreira. Podem ativar imaginativamente essa identidade materna no ambiente de trabalho ou no retorno ao lar após o trabalho.

Os resultados desta pesquisa oferecem implicações teóricas sobre: (i) identidades renunciadas e ativação dessas identidades (Obodaru, 2017; Felix e Cavazotte, 2019, Guss & Felix, 2018; Prat et al., 2006; Ladge, Clair, & Greenberg, 2012); (ii) não maternidade, e especificamente para não maternidade não intencional; (iii) identidades renunciadas e como a ativação da identidade maternal pode influenciar nas relações entre colegas de trabalho e no desenvolvimento da carreira de mulheres que não tiveram filhos.

Este estudo oferece implicações práticas, como: (i) criação de mecanismos para líderes lidarem com esta questão da maternidade não intencional e ativação da maternidade no ambiente de trabalho; (ii) líderes compreenderem a importância da ativação de identidades renunciadas 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; (iii) para o desenvolvimento da carreira, a ativação da identidade maternal, pode ser uma oportunidade a essas mulheres aprenderem a lidar com as consequências negativas de identidades renunciadas, como a da maternidade, revertendo-as em benefícios pessoais e profissionais.

Contribuindo ainda, para a qualidade de vida das mulheres, bem-estar físico, emocional, social, o qual só é alcançado na interação com outras pessoas, preservando o vínculo afetivo maternal na carreira profissional (Sykes, 2011).

Este estudo possui limitações, como: (i) realização de uma pesquisa qualitativa e exploratória não permite a generalização dos resultados; (ii) haver outros códigos e dimensões relacionados à ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho; (iii) não foram investigadas as consequências negativas da não maternidade não intencional; (iv) utilização de uma amostra heterogênea quanto as profissões das mulheres. Tendo como base as limitações, sugere-se: (i) desenvolver pesquisas quantitativas para mensurar esse fenômeno; (ii) Ampliação do escopo de pesquisa para agregar outras dimensões às aqui encontradas; (iii) investigar as consequências da não maternidade não intencional relacionadas a identidades renunciadas; (iv) utilização de uma amostragem homogênea de mulheres quanto a profissão. Assim, recomenda-se a realização de estudos com profissionais de áreas específicas a fim de verificar se

determinadas profissões são mais propensas a essa ativação da identidade maternal no ambiente de trabalho por mulheres com não maternidade não intencional.

### Referências

- Abma, J. C., & Martinez, G. M. (2006). Childlessness among older women in the United States: Trends and profiles. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 1045-1056.
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary career's literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Araujo, B. F. V. B., Tureta, C. A., & de Araujo, D. A. V. B. (2015). How do working mothers negotiate the work-home interface. *Journal of Managerial Psychology*. 30(5), 565-581.
- Armstrong, J. (2017). Higher stakes: Generational differences in mother and daughters' feelings about combining motherhood with a career. *Studies in the Maternal*, 9(1), 3, 1-25.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of management Review*, 24(3), 413-434.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Johnson, S. A., Hogg, M., & Terry, D. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. In M. A. Hoog & D. J. Terry. (Eds.) *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 32-48). Philadelphia: Psychology Press.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of management review*, 25(3), 472-491.
- Bacon, A. M., Walsh, C. R., & Martin, L. (2013). Fantasy proneness and counterfactual thinking. *Personality and Individual Differences*, 54(4), 469-473.
- Baldwin, K., Gray, D., & Hudson, N. (2019). On Ice: The impact of vitrification on the use of eggs in fertility treatment. *Emerging Topics in Life Sciences*, 3(6), 713-717.
- Bartel, C. A., & Dutton, J. E. (2001). Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities in interactions with others. In M. A. Hoog & D. Terry (Eds.). *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 115-130). Philadelphia: Psychology Press.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994.
- Beyer, C. (2019). Motherhood and 21<sup>st</sup> century feminism: reaching out across the divide. *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics*, 3(1-2), 1-6.
- Breakwell, G. M., Fife-Schaw, C., Lee, T., & Spencer, J. (1986). Attitudes to new technology in relation to social beliefs and group memberships: A preliminary investigation. *Current Psychological Research & Reviews*, 5(1), 34-47.
- Brewer, M. B. 2003. Optimal distinctiveness, social identity and the self. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.). *Handbook of self and identity* (pp. 480-491). New York, NY: Guilford Press.
- Budds, K., Locke, A., & Burr, V. (2013). "Risky business": constructing the "choice" to "delay" motherhood in the British press. *Feminist media studies*, 13(1), 132-147.
- Buzzanell, P. M., Remke, R. V., Meisenbach, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2017). Standpoints of maternity leave: Discourses of temporality and ability. *Women's Studies in Communication*, 40(1), 67-90.

- Byron, K., & Laurence, G. A. (2015). Diplomas, photos, and tchotchkes as symbolic self-representations: understanding employees' individual use of symbols. *Academy of Management Journal*, 58(1), 298-323.
- Charmaz, K. (2009). A construção da teoria fundamentada. Artmed. Bookman.
- Dahm, P. C., Kim, Y., Glomb, T. M., & Harrison, S. H. (2019). Identity affirmation as threat? Time-bending sensemaking and the career and family identity patterns of early achievers. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1194-1225.
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Cotton, N. C. (2009). Assuming the mantle: Unpacking the process by which individuals internalize a leader identity. In L. M. Roberts & J. E. Dutton (Eds.), *Organization and management series. Exploring positive identities and organizations: Building a theoretical and research foundation* (p. 217-236). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Earle, S., & Letherby, G. (2003). Introducing gender, identity and reproduction. In S. Earle & G. Letherby (Eds.). *Gender, Identity & Reproduction* (pp. 1-11). London: Palgrave Macmillan.
- Ebaugh, H. R., & Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an ex: The process of role exit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Faccioli, J. S., & Schelini, P. W. (2015). Styles of counterfactual thoughts in people with and without signs of depression. *Spanish Journal of Psychology*, 18(55), 1-11.
- Felix, B., & Cavazotte, F. (2019). When a Calling Goes Unanswered: Exploring the Role of Workplace Personalizations as Calling Enactments. *Frontiers in Psychology*, 10(18).
- Fraga, A. M., Antunes, E. D. D., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). O/A Profissional: As Interfaces de Gênero, Carreira e Expatriação na Construção de Trajetórias de Mulheres Expatriadas. BBR. *Brazilian Business Review*, 17(2), 192-210.
- Galvão Rios, M., & Gomes, I. C. (2009). Casamento contemporâneo: revisão de literatura acerca da opção por não ter filhos. *Estudos de Psicologia*, 26(2), 215-225. ISSN: 0103-166X.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. UK, Routledge.
- Gobbi, P. E. (2013). A model of voluntary childlessness. *Journal of Population Economics*, 26(3), 963-982.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American psychologist*, 56(2), 109-118.
- Guss, Vinícius. *Como indivíduos ativos chamados não atendidos por meio da personalização do ambiente de trabalho*. (2018). 40f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitória, 2018. Recuperado de [http://legado.fucape.br/\\_public/producao\\_cientifica/8/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Vin%C3%ADcius%20Guss.pdf](http://legado.fucape.br/_public/producao_cientifica/8/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Vin%C3%ADcius%20Guss.pdf)
- Haynes, K. (2008). Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(5), 620-642.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of management review*, 35(1), 135-154.
- Jørgensen, K. M., & Boje, D. M. (2010). Resituating narrative and story in business ethics. *Business Ethics: A European Review*, 19(3), 253-264.

- Ladge, J. J., Clair, J. A., & Greenberg, D. (2012). Cross-domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1449-1471.
- Leavitt, K., & Sluss, D. M. (2015). Lying for who we are: An identity-based model of workplace dishonesty. *Academy of Management Review*, 40(4), 587-610.
- Letherby, G. (1999, May). Other than mother and mothers as others: The experience of motherhood and non-motherhood in relation to 'infertility' and 'involuntary childlessness'. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 22, No. 3, pp. 359-372). Pergamon.
- Letherby, G. (2002). Challenging dominant discourses: Identity and change and the experience of 'infertility' and 'involuntary childlessness'. *Journal of Gender Studies*, 11(3), 277-288.
- Linares Bravo, B. C., Nazar Beutelspacher, A., Sánchez Ramírez, G., Zapata Martelo, E., & Salvatierra Izaba, B. (2017). La no-maternidad en México. El rol del género y la desigualdad socioeconómica. *Población y Salud en Mesoamérica*, 15(1), 57-75.
- Locke, K. D. (2001). *Grounded theory in management research*. London, Sage.
- Locke, A., & Budds, K. (2013). 'We thought if it's going to take two years then we need to start that now': Age, infertility risk and the timing of pregnancy in older first-time mothers. *Health, risk & society*, 15(6-7), 525-542.
- Marcussen, K., Ritter, C., & Safron, D. J. (2004). The role of identity salience and commitment in the stress process. *Sociological Perspectives*, 47(3), 289-312.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual review of psychology*, 38(1), 299-337.
- Martire, L. M., Stephens, M. A. P., & Townsend, A. L. (2000). Centrality of women's multiple roles: Beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. *Psychology and aging*, 15(1), 148-156.
- Mathew, S., & Taylor, G. (2019). Power distance in India: Paternalism, religion and caste: Some issues surrounding the implementation of lean production techniques. *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(1), 2-23.
- McGannon, K. R., Berry, T. R., Rodgers, W. M., & Spence, J. C. (2016). Breast cancer representations in Canadian news media: A critical discourse analysis of meanings and the implications for identity. *Qualitative Research in Psychology*, 13(2), 188-207.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago, University of Chicago Press.
- Merolla, D. M., Serpe, R. T., Stryker, S., & Schultz, P. W. (2012). Structural precursors to identity processes: The role of proximate social structures. *Social Psychology Quarterly*, 75(2), 149-172.
- Monach, P. A., Schreiber, H. A. N. S., & Rowley, D. A. (1993). CD4+ and B lymphocytes in transplantation immunity. II. Augmented rejection of tumor allografts by mice lacking B cells. *Transplantation*, 55(6), 1356-1361.
- Morgenroth, T., & Heilman, M. E. (2017). Should I stay or should I go? Implications of maternity leave choice for perceptions of working mothers. *Journal of Experimental Social Psychology*, 72(1), 53-56.
- Morse, J. M. (2010). Sampling in grounded theory. In Bryant, A. B. D., & Charmaz, K., (Eds). *The SAGE handbook of grounded theory* (p.229-244). London, Sage.
- Obodaru, O. (2012). The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives. *Academy of Management Review*, 37(1), 34-57.
- Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal*, 60(2), 523-553.
- Oliveira, G. (2017). Caring for your children: How Mexican immigrant mothers experience care and the ideals of motherhood. In *Gender, Migration, and the Work of Care* (pp. 91-112). Palgrave Macmillan, Cham



- O'Reilly, A. (2019). Matricentric feminism: A feminism for mothers. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*, 10(1-2), 13-26.
- Perry, N. B., Dollar, J. M., Calkins, S. D., Keane, S. P., & Shanahan, L. (2020). Maternal socialization of child emotion and adolescent adjustment: Indirect effects through emotion regulation. *Developmental psychology*, 56(3), 541-552.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of management journal*, 49(2), 235-262.
- Rajan-Rankin, S. (2016). Paternalism and the paradox of work–life balance: discourse and practice. *Community, Work & Family*, 19(2), 227-241.
- Santos, A. M. S. (2020). *Ser veterinário, curar animais ou melhorar o mundo? Compreendendo como veterinários vivenciam os desafios de viver seu chamado ocupacional*. 2020. 42f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Contabilidade e Administração) – Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada (FUCAPE), Maranhão, 2020. Recuperado de [http://legado.fucape.br/\\_public/producao\\_cientifica/20/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Ana%20Maria%20Souza%20dos%20Santos.pdf](http://legado.fucape.br/_public/producao_cientifica/20/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Ana%20Maria%20Souza%20dos%20Santos.pdf)
- Shaw, R. L. (2011). Women's experiential journey toward voluntary childlessness: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Community & Applied Social psychology*, 21(2), 151-163.
- Sherman, E. L. (2020). Discretionary Remote Working Helps Mothers Without Harming Non-mothers: Evidence from a Field Experiment. *Management Science*, 66(3), 1351-1374.
- Stryker, S. (1987). The interplay of affect and identity: Exploring the relationships of social structure, social interaction, self, and emotion. *Chicago: American Sociological Association*.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social psychology quarterly*, 63(4), 284-297.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 16-35.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Sykes, J. (2011). Negotiating stigma: Understanding mothers' responses to accusations of child neglect. *Children and Youth Services Review*, 33(3), 448-456.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.). *The social psychology of intergroup relations* (pp. 56-65). Monterey, Brooks/Cole.
- Takševa, T. (2017). Mother love, maternal ambivalence, and the possibility of empowered mothering. *Hypatia*, 32(1), 152-168.
- Thoits, P. A. (2012). Role-identity salience, purpose and meaning in life, and well-being among volunteers. *Social psychology quarterly*, 75(4), 360-384.
- Turnbull, B., Graham, M., & Taket, A. (2018). Understanding the employment experiences of women with no children. In N. Sappleton (Ed.). *Voluntary and involuntary childlessness the joys of otherhood?* (pp. 261-281), Bingley, England, Emerald Group Publishing.
- Ulrich, M., & Weatherall, A. (2000). Motherhood and infertility: Viewing motherhood through the lens of infertility. *Feminism & Psychology*, 10(3), 323-336.
- Yagil, D., & Medler-Liraz, H. (2013). Moments of truth: Examining transient authenticity and identity in service encounters. *Academy of Management Journal*, 56(2), 473-497.
- Wolf, J. B. (2013). The politics of dissent. *Journal of Women, Politics & Policy*, 34(4), 306-316.