

**FACULDADE PATOS DE MINAS  
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**EDIONA ROSA DE OLIVEIRA**

**CARREIRAS DE SUCESSO X MATERNIDADE TARDIA**

**PATOS DE MINAS  
2019**

**FACULDADE PATOS DE MINAS  
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**EDIONA ROSA DE OLIVEIRA**

**CARREIRAS DE SUCESSO X MATERNIDADE TARDIA**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia para finalidade de obtenção do título de Bacharel, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini

FACULDADE PATOS DE MINAS  
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
Curso Bacharelado em Psicologia

**EDIONA ROSA DE OLIVEIRA**

**CARREIRAS DE SUCESSO X MATERNIDADE TARDIA**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 18 de novembro de 2019.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Resende Bonvicini  
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 1: Profa. Ma. Cíntia Moura  
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 2: Profa. Ma. Danielle Ribeiro Ganda  
Faculdade Patos de Minas

**DEDICO** este trabalho aos profissionais de psicologia e demais áreas que tiverem interesse pelo assunto. Principalmente dedico a todas a mulheres.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado forças e sabedoria para chegar até aqui.

A minha família pelo amor, carinho, apoio incondicional e por sempre estarem ao meu lado me incentivando.

A minha orientadora Constance Bonvicini pelos seus ensinamentos, pela dedicação em suas orientações, me incentivando durante todo desenvolvimento desse trabalho.

A minha professora de TCC Luciana de Araújo por ter me ajudado e me guiado no decorrer deste trabalho, me dando todo suporte necessário.

*O ato mais corajoso é pensar por você mesma. Em voz alta!*  
Coco Chanel



## CARREIRAS DE SUCESSO X MATERNIDADE TARDIA

## SUCCESSFUL CAREERS X ADVANCED MATERNAL AGE

Ediona Rosa de Oliveira<sup>1</sup>

Constance Rezende Bonvicini<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente trabalho trata-se de um estudo qualitativo de natureza bibliográfica, do tipo descritivo acerca da temática do trabalho versus a maternidade. Possui como objetivo refletir sobre como a carreira está sendo conciliada com a maternidade, tendo em vista os diversos desafios enfrentados no contexto do trabalho. Sobretudo as mulheres, no intuito de obterem um retorno da sua inserção no mercado de trabalho, optam por adiar a maternidade além de enfrentar preconceitos e diferenças salariais. Verifica-se que em tal conjuntura, que as mulheres adiam a maternidade por trabalharem mais, desenvolvendo suas habilidades, competências e atitudes de forma prolongada, na busca de oportunidades de crescimento na carreira dentre outras.

**Palavras-chave:** Maternidade. Carreira. Trabalho.

### ABSTRACT

This work is a qualitative study of a bibliographic nature, descriptive about the theme of work versus motherhood. It aims to reflect on how the career is being reconciled with motherhood, in view of the various challenges faced in the context of work. Especially women, in order to obtain a return on their insertion in the labor market, choose to postpone motherhood in addition to facing prejudices and wage differences. It is verified that, at this conjuncture, women postpone motherhood because they work harder, developing their skills, competencies and attitudes in a prolonged way, in the search for opportunities for career growth among others.

**Keywords:** Maternity. Career. Work.

---

1 Graduando em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM). edioneoliveira27@gmail.com

2 Mestre em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes (Unihorizontes). Docente e orientadora do Departamento de Graduação em Psicologia da FPM. constancebonvicini@yahoo.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

Com a grande procura por profissionais capacitados para atender as exigências das empresas, os empregados estão cada vez mais preocupados em relação à sua formação. Com isso, planejar uma carreira profissional de sucesso é a opção de muitos trabalhadores, incluindo especificamente nesse artigo, as mulheres. Muitas delas procuram recursos para poder se aperfeiçoar em suas habilidades, competências e atitudes, tornando-se mais comprometidas e dedicadas ao trabalho.

Quando a própria empresa estabelece um plano de carreira, as colaboradoras apresentam-se mais confiantes e responsáveis para executar seu trabalho. E diante de uma proposta feita pelo empregador, tanto ele como a empregada tem seus ganhos (Trambaioli & Joviliano, 2015).

Os estudos mostram que, com a chegada da mulher ao mercado de trabalho, cada vez mais, ela está ocupando espaços antes não cogitados. Ela passou a fazer suas próprias escolhas, como optar pela carreira profissional de sucesso e alcançar estabilidade financeira, deixando a maternidade para mais tarde (Fidelis & Mosmann, 2013).

O grande desafio da mulher no mercado de trabalho, talvez seja o comprometimento dela com os filhos e com a organização da casa. Quando trabalha, pode vir a passar maior parte do tempo longe dos filhos, seja quando tem que viajar para resolver questões da empresa, seja na própria organização. Mesmo com tantas dificuldades enfrentadas, ela consegue a conciliação entre o emprego e a família, enquanto que muitos homens acabam não tendo essa opção de conciliação, ou seja, têm que deixar a família de lado para morar em outro lugar ou até mesmo viajar e ficar fora de casa por uma certa quantidade maior de tempo que a mulher (Neto, Tanure, & Andrade 2010).

Em outro momento da carreira, a gravidez faz parte de um período de muitos significados criados pelas mulheres, os quais influenciam em sua saúde. Por isso é necessário conhecer e considerar as experiências e a visão delas a respeito da maternidade tardia. Adiar a maternidade ocorre por vários fatores,

como a maior inserção no mercado de trabalho, as oportunidades de crescimento na carreira, dentre outras (Aldrighi, Wall, & Souza, 2018).

A idade considerada avançada ou tardia para o Ministério da Saúde é igual ou superior a 35 anos, propiciando um contexto em que há complicações durante a gravidez. Para realizar o sonho de ser mãe e conciliar a carreira, muitas mulheres mostram que é possível e desejam essa realidade para suas vidas e cada uma individualmente consegue encontrar uma solução e conquistar a maternidade (Brasil, 2012).

O objetivo desse estudo foi refletir sobre como a carreira está sendo conciliada com a maternidade, tendo em vista os diversos desafios enfrentados no contexto trabalhista, sobretudo, frente aos diversos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, buscando essa realidade para suas vidas, enfrentando preconceitos e diferenças nos cargos e salários.

## **2 CARREIRAS DE SUCESSO**

O trabalho é muito importante para uma pessoa porque ajuda na formação da identidade e faz com que ela seja mais independente, favorecendo as relações das pessoas entre si. Além do mais, o trabalho influencia na construção da subjetividade e dos aspectos psicológicos do indivíduo. Ele dá sentido à vida da pessoa, motivando-a a crescer e desenvolver suas competências, a realizar planos futuros, tendo em vista uma qualidade de vida estável (Souza, 2018).

Planejar uma carreira na atualidade é buscar realização pessoal, desenvolver competências, contribuir para a prestação de serviços e ter participação na sociedade sem estar necessariamente ligado a uma organização, se preparando para ingressar no mercado de trabalho (Loureiro, Costa, & Freitas, 2012).

Segundo Costa e Paula (2011), uma carreira é uma ocupação que a pessoa tem na vida, e à medida que ela vai se adaptando ao trabalho, vai desenvolvendo competências, atitudes e habilidades para lidar com questões

mais difíceis de resolver e com isso vão adquirindo experiência. Já para algumas pessoas, o trabalho é visto apenas como uma forma de garantir o próprio sustento, ou uma forma de sobrevivência, e para outras, como aquilo que gosta de fazer e contribuir para realização pessoal. Esses veem o trabalho como algo que o fará crescer profissionalmente e ter reconhecimento profissional.

O indivíduo que faz a escolha profissional se depara com vários aspectos muito importantes, o que envolve custos financeiros, emocionais e de tempo. No Brasil, na última década, aumentou muito a procura pelo setor público, sobretudo pelos recém-formados que são atraídos pelos salários iniciais superiores ao do setor privado, já que também se percebe uma maior estabilidade, pela duração do emprego e uma continuação assegurada na carreira (Santos, Brandão, & Maia, 2015).

As escolhas profissionais são realizadas enquanto jovens, e na vida de muitos é a família que escolhe a própria profissão do filho, tendo o meio em que vive, também um ponto de influência e participação na decisão da profissão, além de muitos outros fatores. Tomar uma iniciativa impensável, faz com que o sujeito escolha como profissão, o que não deseja tanto, e sair passando de um curso para outro, sem saber para onde está indo. Por isso procurar uma orientação profissional é o primeiro passo a se fazer e importante (Brasil, Felipe, Nora, & Favretto, 2012).

Para escolherem cursos indesejáveis, os adolescentes e os adultos têm que perceber o que mais gostam e que tenham semelhança consigo mesmo. Estudar sobre as profissões que interessam também é uma boa ideia e até mesmo fazer o teste vocacional com um profissional da área para ajudar na escolha (Felippe et al., 2018).

O psicólogo que pratica o planejamento estratégico tem grande influência quando assunto é auxiliar na escolha profissional de estudantes que estão concluindo o ensino médio e que procuram os consultórios, clínicas escolas. Entre esses estudantes encontram-se também adultos profissionais e estudantes universitários que não estão satisfeitos com sua escolha profissional

e idosos aposentados que estão passando para essa nova fase de aposentadoria (Felippe, Ladeira, Barbieri, Rosa, & Prata, 2018).

Em se tratando de desenvolver a carreira em empresas e organizações, vislumbram-se algumas questões fundamentais. O profissional que pratica o planejamento estratégico organizacional tem competência para identificar os desafios expostos a ele e sabe reconhecer suas fraquezas e forças. De acordo com Souza e Castro (2015), o planejamento estratégico é muito válido para quem o realiza, pois faz com que as empresas consigam uma melhor forma de resolver os problemas e ver quais são seus pontos fortes e fracos.

Os profissionais devem estar preparados para traçar metas, pois se eles as têm, com certeza sabe como as alcançar. O profissional que sabe planejar sua carreira, sempre se manterá informado com o que está ocorrendo com a economia do país e do mundo. Uma pessoa que está ligada em tudo que ocorre tem grande importância para uma organização (Souza, 2015).

Costa (2013) menciona que para se ter sucesso na carreira, você precisa passar por muitas conquistas na vida como: Satisfação financeira, efetuar metas e promoções no emprego, subir de cargos, se identificar com o trabalho, conciliação entre vida pessoal e trabalho e maior conhecimento sobre o emprego. Essas questões apresentadas sugerem que o sucesso na carreira tenha várias dimensões e assim a pessoa terá um sentimento de orgulho e reconhecimento das outras pessoas e da própria empresa e conseqüentemente, maior realização pessoal.

Uma empresa pode ser muito famosa e reconhecida pelo seu potencial de capacitação no mercado de trabalho, seja ela uma instituição de ensino de qualidade em formação, ou uma empresa que valoriza seus funcionários. Isso acontece porque existem pessoas que estão prontas para prestar bons serviços e são preparadas para encarar o mundo do trabalho e fazem com que o crescimento das empresas só aumente em razão de sua formação e compromisso com a carreira (Souza, 2016).

Toda organização tem seus valores e são idealizados de acordo com a cultura organizacional, esses valores são um conjunto de regras que os

funcionários devem cumprir, buscando sempre alcançar resultados favoráveis. Esses valores são a motivação e a identidade da empresa, já os objetivos são as metas e conquistas que a empresa irá realizar (Vilas Boas, Espírito Santo, Paula, & Lago, 2008).

De acordo com Linzmeyer (2014), diante da competitividade, muitas pessoas têm que mostrar capacidade, talento, responsabilidade e saber aonde querem chegar. Como o mercado de trabalho é cada vez mais exigente e está em busca de qualificação profissional e serviços de qualidade, os empregados estão cada vez mais buscando melhorar sua capacitação e ocupar um bom cargo e ter reconhecimento em seu ambiente empregatício.

Depois de alcançar a tão sonhada carreira de sucesso, muitos profissionais têm uma certa preocupação e uma dúvida frequente: Se eles estão fazendo o que realmente gostam e se estão satisfeitos com o trabalho. Embora muitos escolhem uma profissão pelo salário que irão ganhar (Oliveira-Silva & Silva, 2015).

Siqueira, Agapito, Polizzi e Gomide (2015) conceituam a satisfação no trabalho como um sentimento de amor pela empresa, pelo que faz, pelas pessoas que nela trabalham, pelo contentamento com o salário recebido, com as chances de crescimento. Podemos observar as pessoas que trabalham em uma organização e que estão satisfeitas com seu trabalho, e também aquelas que não tem nenhuma satisfação com o que fazem, trabalham ou pelo valor do salário, ou por falta de oportunidade de fazer o que gostam, e até mesmo por medo do desemprego. Essa não satisfação no trabalho pode resultar em um adoecimento no trabalho.

Para Costa e Rodrigues (2010) o sucesso na carreira está vinculado à vida financeira conquistada pela pessoa, a mudança para cargos altos, sua ligação com o trabalho, encontrar estabilidade entre vida profissional e pessoal, reconhecimento profissional e pessoal. Quando a pessoa chega a esse nível de satisfação é porque ela se encontra em um estado de contentamento.

### 3 MATERNIDADE TARDIA

Historicamente, o comportamento social tomou rumos diferentes. Hoje, a mulher decide o que quer fazer de sua vida, na hora que ela quer fazer. Enquanto na Idade Média preservava-se a virgindade para que a mulher recebesse o respeito, posteriormente passou a ser a maternidade a possuidora do grande significado para mulher como mãe. Ela, por muito tempo, recebeu a função de procriar e ter muitos filhos, e as que não quisessem eram punidas, sendo para a época, considerado pecado não ter filhos (Pereira & Andrade, 2018).

No passado, a função da mulher era cuidar especificamente da casa. Sua obrigação era casar e ter filhos. Nos dias de hoje, a realidade é outra, pois muitas são o cabeça da família ou quem sustenta a casa. Algumas têm seu próprio estabelecimento comercial ou trabalham em alguma empresa, o que faz com que muitas acabem adiando a maternidade e voltando a olhar para si própria buscando sempre sua independência pessoal e financeira (Parada & Tonete, 2009).

A mulher, além de se deparar com a maternidade, tem que se preocupar com a criação do filho, tanto no que se diz respeito a capacidade dela em criar como também ser, de forma compartilhada com o cônjuge, a responsável por ele. Muitas fogem da maternidade por não se acharem capazes de ensinar valores sociais, educar, criar e cuidar. No mundo atual, essa é a ideia que muitos casais têm e optam por não terem filhos para não passarem por tudo isso e acham mais interessante passarem suas vidas no conforto a dois sem carregar a responsabilidade que é ter um filho, ou por medo de mudarem suas vidas e não terem mais a vida que tinha antes (Pereira & Andrade, 2017).

Winnicott (1956, 1993), preconiza que durante os últimos meses de gestação e as primeiras semanas após o parto, a mãe entra em um estado psicológico chamado de preocupação materna primária, em que ela consegue identificar as necessidades do bebê e atendê-las. Depois dessa fase, a mãe começa a entender que ela pode fracassar e que o filho precisa ser frustrado.

Surgindo então a mãe suficientemente boa, aquela que frustra o filho mostrando a ele que não terá seus desejos atendidos a hora que ele desejar, mas mostra que existe um tempo de espera. A mãe suficientemente boa não se culpa por não conseguir realizar tudo o que o filho deseja dela (Rodriguez & Carneiro, 2013).

As mulheres que possuem uma carreira profissional, adiam a maternidade, o que de fato no momento atual ocorre muito. Existe o momento mais adequado para se construir uma carreira e como também existe para preparação da maternidade. Mulheres que estão em uma fase boa na carreira profissional não desejam ter filhos para não comprometer seu emprego, porque como a carreira exige da própria profissional dedicação, a maternidade também exigirá da mãe dedicação com o filho. A mulher que se dedica à carreira, não deixa a maternidade passar despercebida, elas conseguem encontrar o momento certo para uma gestação. E o desejo de ser mãe torna-se uma coisa possível de ser realizado (Barbosa & Coutinho, 2007).

Nota-se que aumentou muito o número de mulheres com gravidez tardia, que são as mulheres que engravidam após os 35 anos de idade. De acordo com o SINASC, Sistema de informações sobre nascidos vivos, no ano de 2000 o total de nascidos era de 8,6%, que eram de gestação tardia. E no ano de 2002, cresce para 12,2%. Isso se dá porque as mulheres estão mais focadas na carreira, as taxas de aumento de divórcio, a tecnologia da reprodução assistida, o uso dos métodos contraceptivos estão entre os fatores que levam a mulher a tomar a decisão e optar por uma maternidade tardia (Alves, Feitosa, Mendes, & Caminha, 2017).

Ser mãe é uma experiência inexplicável, é uma fase da vida da mulher muito especial. Nesta fase, ela passa a lidar com as mudanças no corpo, no seu emocional, na rotina e os cuidados com o bebê que é muito dependente dela nessa fase. Até os primeiros meses de vida da criança, ela tem que deixar de lado compromissos importantes, como o trabalho e sua vida social que muda completamente. De acordo com a medicina moderna, ela consegue desfazer alguns problemas que possa impedir uma gravidez, mas o que ela não

consegue é diminuir a idade, os primeiros óvulos na juventude são os melhores, mas quando a mulher chega aos 35 anos de idade a qualidade do óvulo diminui (Tosta & Silva, 2017).

A maternidade tardia tem suas vantagens e desvantagens. No que diz respeito às vantagens, é que mulheres que têm gestação na idade avançada se sentem mais amadurecidas, prontas e seguras, tanto na parte financeira como o psicológico mais preparado. E sabem muito sobre o assunto, elas se sentem confiantes e esperançosas em relação aos resultados feitos sobre o risco na gestação. Por se tratar da idade, em comparação com as mulheres mais jovens, os riscos são maiores por se tratar de uma gravidez delicada onde correm risco de mortalidade tanto para mãe como para o bebê, medo do bebê nascer com problemas mentais e físicos, ou a deficiências como a Síndrome de Down, e a idade impedir o parto normal (Aldrighi, Wall, Souza, & Cancela, 2016).

Gravidez de risco gera na mulher ansiedade, autoestima baixa e angústia, o que pode se manifestar de várias maneiras. Saber do histórico da mulher ajuda os profissionais da área da saúde a lidar de forma mais fácil com mulheres em que estão em uma gravidez tardia e de riscos para a mãe e o bebê. E também pode ter a ocorrência da depressão pós-parto. Por isso, os profissionais têm que estar atentos e a gestante cada vez mais informadas sobre os riscos para facilitar sua gestação (Mourato, 2009).

Além da mulher estar ocupando seu espaço, a família também vai se adaptando a esse fato. Quando ela decide engravidar e ficar um período fora do serviço, algumas, contam com a ajuda da família durante o período de maternidade e com a licença maternidade, e o cuidado e carinho deles com a gestante. Mas, nem sempre podem contar com as redes de apoio. Que é um meio que a família encontra para cuidar do filho enquanto todos da casa trabalham (Beltrame & Donelli, 2012).

Para se manter no mercado de trabalho, muitas mulheres optam por colocar seus filhos em creches ou deixá-los sobre os cuidados de terceiros, enquanto trabalham para manter as despesas de casa. Tudo isso porque o momento da mulher para realizar seu trabalho, casa e filhos são um só. As

famílias de hoje em dia, por medo de deixarem seus filhos em creches quando ainda são menores ou sobre o cuidado de terceiros preferem deixar aos filhos aos cuidados dos avós (Aquino, Conceição, & Pereira, 2017).

#### **4 CARREIRAS DE SUCESSO X MATERNIDADE TARDIA**

Com todos os conflitos enfrentados pelas mulheres até a chegada dela ao mercado de trabalho, nas décadas de 50 e 60 era uma regra da sociedade de que todos tinham que casar novos e ter filhos. E com isso, a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi bastante discutido porque a sociedade acreditava que se ela trabalhasse fora do lar e deixasse os filhos em casa, tomaria o título de mãe inconstante que despreza o filho e coloca o trabalho em primeiro lugar na vida (Souza & Rocha-Coutinho, 2018).

A entrada da mulher no mercado de trabalho se deu com mais força após os anos de 1960/1970. A luta dessas mulheres fez com que elas fossem reconhecidas mais adiante, pelo seu trabalho, escolaridade e a optar pela maternidade ou não, hoje, muitas mulheres evitam uma gravidez, contando com a ajuda da pílula anticoncepcional. Essa evolução das mulheres proporcionou a elas refazerem suas vidas e terem seus espaços e o direito de escolher seus próprios caminhos (Scott & Mendes, 2017).

No final do século XIX, no Brasil, com o surgimento das primeiras escolas normais, cabiam as moças seguir o caminho da educação, e/ou do convento que era a única saída delas para de alguma forma de terem participação na sociedade. No convento, aprendiam sobre música e latim, e na escola estudava magistério. As profissões que eram permitidas na época eram a de professoras, enfermeiras, domésticas, operárias, costureiras, e telefonistas. Já as profissões que as moças não conseguiam fácil ter acesso era matemática e filosofia (Costa & Rago, 2018).

Antigamente as mulheres e os filhos eram considerados seres humanos fracos e sem nenhuma noção do que era trabalhar fora de casa. O serviço da mulher era doméstica da casa e cuidar do filho. Ao seu filho cabia o trabalho de

fazer seus deveres escolares. Para os homens, seu dever era de acolher filhos e esposa dando a eles proteção. O homem não percebia neles, principalmente na mulher, capacidade de decidir alguma coisa e de resolver problemas sem depender dele (Costa, 2018).

Mendes e Silva (2017) relatam que o trabalho para as mulheres depois da década de 1970, trouxe para elas uma independência financeira em relação ao seu cônjuge. Todavia, ter filhos poderia atrapalhar seu trabalho. Mas para algumas mulheres, isso significa olhar para suas conquistas e ver que a maternidade é apenas outra fase importante de sua vida. As teorias psicanalíticas mostram que a mãe suficientemente boa é aquela que com sua bondade mantém a saúde mental do filho. Essa teoria do século XX foi utilizada pelas mulheres para manter a postura de boa mãe e não ser criticada pela sociedade nem se sentirem culpadas por ter que deixar seu filho para poder trabalhar.

No passado, as mulheres vivenciaram momentos muito difíceis de sua vida. Elas era proibida de tudo e obedecia as ordens do marido e da sociedade que as puniam se fizessem o contrário do que achavam certo naquela época, ou seja, as mulheres não tinham voz e havia muito preconceito em relação a elas. Seu trabalho era cuidar dos filhos e do cônjuge e do lar, e muitas tentavam encontrar uma saída para aquilo que estava vivendo na Igreja, que pregava que mulher era feita unicamente para servir ao homem. Só mais tarde que as mulheres se uniram e tiveram voz para ter seus direitos e sair de casa e mostrar que elas tinham valor inclusive no mercado de trabalho. Mesmo com todos os desafios que surgiram ao longo da trajetória da mulher, até hoje, ela ainda passa por alguns preconceitos que não a impede de crescer na vida tanto pessoal como profissional. As mulheres estão saindo na frete atingindo cargos altos em grandes empresas e ocupando seu espaço no mercado de trabalho (Teixeira, 2012).

Para as mulheres chegarem aonde estão hoje, foi uma tarefa muito difícil para chegar ao mercado de trabalho e ser reconhecidas pelo seu talento profissional. Foram anos de evolução, buscando seus direitos civis, políticos e

sociais. Mostrando ser guerreiras e batalhadoras realizando várias tarefas ao mesmo tempo e sozinhas, geralmente são elas que cuidam mais dos filhos quando estão doentes. Muitas tem seu emprego e ainda chegam em casa e lidam com as tarefas domésticas (Rocha et al., 2014).

Em relação a gêneros, pode se perceber que a mulher passa por grandes desafios relacionados ao seu crescimento na carreira de trabalho, devido aos homens sempre estarem à frente em questões como ter cargos altos nas empresas. Mesmo nos dias atuais, em que as mulheres evoluíram muito no mercado de trabalho e por se tratar de controle e decisões de uma determinada organização, ainda são eles que estão no poder (Rocha et al., 2014).

As mulheres, atualmente, estão à frente dos homens no que diz respeito a um curso superior completo, estão mais educadas do que foram antigamente tanto na educação e na opção de não querer ter filhos, ser independente e morar sozinha, não querer o casamento, mostrando que ela mesma é quem faz suas próprias escolhas, reduzindo assim a taxa de natalidade da sociedade. E se preocupando mais com sua saúde e qualidade de vida (Pereira, Santos, & Borges, 2005).

Em gestação tardia, assim como em qualquer gestação, a mulher tem bons momentos de alegria e como também de enfrentar conflitos que influenciam em sua vida pessoal, como ser criticada por ser mãe em idade mais avançada e também por se sentir mal com isso e pelos riscos na gravidez, pelo medo de aborto ou problemas de saúde do filho após o nascimento, ou por estar surpresa ao receber a notícia de que está grávida e que não esperava a gravidez na idade em que se encontra (Coelho, Souza, Torres, & Drezett, 2017).

De acordo com descobertas científicas, a mulher, quando chega na idade dos 27 anos, reduz a possibilidade de engravidar; com 30 anos, o aparelho reprodutor feminino inicia a fase de envelhecimento, o que faz com que surja complicações durante a gravidez como a má-formação, doenças congênitas e até o aborto. Por isso, adiar a maternidade para investir na carreira profissional pode causar impedimento na mulher que tem o desejo de ser mãe (Barbosa & Coutinho, 2007).

Como as mulheres hoje estão conciliando a carreira e maternidade tardias, elas estão buscando uma solução mais viável para essa conciliação, passando a ter que lidar com vários fatores que acabam influenciando sua vida e encontrando saídas para que um projeto não comprometa o outro. Entretanto, muitas mulheres não conseguem conciliar estas duas perspectivas de vida e preferem focar na carreira e encontram outras formas de serem mães, além da gestação (Barbosa & Coutinho, 2007).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A mulher moderna tem uma percepção e um conhecimento de vida diferente da mulher de séculos passados. Hoje, o que se vê é uma mulher com uma grande participação na sociedade e no mercado de trabalho, fazendo suas próprias escolhas e sendo donas de suas vidas, mesmo vivenciando preconceitos e discriminações, não exercendo somente o papel de dona lar, passando a dividir este papel com os homens, como tarefas domésticas e cuidados compartilhados com filhos juntos e entrando contudo no mercado de trabalho em cargos altos, antes ocupados somente por homens. Elas estão também conquistando sua carreira profissional de sucesso sem necessariamente estarem ligadas a uma empresa, e são reconhecidas pelas suas forças, compromisso e dedicação com o que fazem.

A maternidade que era um momento de muitos significados criados pelas mulheres passa a ser somente uma escolha. Muitas não desejam ser mães e focam na carreira profissional, em uma qualidade de vida mais favorável e uma independência financeira. Já outras têm o desejo de ser mãe e continuar trabalhando e deixando a maternidade para mais tarde e conciliando carreira e maternidade tardia.

Portanto, nem sempre as mulheres que querem ser mães precisa necessariamente de um homem para ajudá-las, muitas são mães sem precisarem de um casamento propriamente convencional e conciliam carreira e maternidade tardia com a ajuda da família. Apesar disso, muitas mulheres

abandonam o emprego e ficam com o filho até que ele tenha uma certa idade e independência, e não precise tanto da mãe, para que ela volte ao trabalho. Conciliar carreira de sucesso e maternidade tardia não deve ser visto como um obstáculo, por isso é necessário conhecer e considerar a visão das mulheres a respeito da maternidade tardia, o que influencia em sua saúde e como elas se sentem, para que seus sonhos e projetos de vida sejam realizados, tendo em vista a carreira de sucesso e a maternidade.

## REFERÊNCIAS

- Agapito, P. R., Polizzi, F. A., & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71-93.
- Aldrighi, J. D., Wall, M. L., & Souza, S. R. R. K. (2018). Vivência de mulheres na gestação em idade tardia. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 39.
- Aldrighi, J. D., Wall, M. L., Souza, S. R. R. K., & Cancela, S. Z. V. (2016). As experiências das mulheres na gestação em idade materna avançada: Revisão integrativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 50(3), 509-518.
- Alves, N. C. C., Feitosa, K. M. A., Mendes, M. E. S., & Caminha, M. F.C. (2017). Complicações na gestação em mulheres com idade maior ou igual a 35 anos. *Revista Gaúcha de enfermagem*, 38(4), 01-08.
- Aquino, D. I., Conceição, C. R. F. R. T., & Pereira, C. R. C. (2017). A família contemporânea e a estratégia de saúde da família: uma revisão integrativa. *Revista eletrônica Estácio saúde*, 6(1).
- Barbosa, P. Z., & Coutinho, M. L. R. (2007). Maternidade novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia clínica. Universidade Rio de Janeiro*, 19(1), 163-185.
- Beltrame, G. R., & Donelli, T. M. S. (2012). Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aleteia*, 38(39), 206-217.
- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. (2012). *Gestação de alto risco: manual técnico*. 5a. Brasília (DF): editora do ministério da saúde. p.102.

- Brasil, V., Felipe, C., Nora, M., & Favretto, R. (2012). Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. *Cadernos Acadêmicos*, 4(1), 117-131.
- Coelho, D. D. R., Souza, J. L. A., Torres, M. M. S. M., & Drezett, J. (2017). Gravidez e maternidade tardia: sentimentos e vivências de mulheres em uma unidade pré-natal de alto risco em Barreiras, Bahia. *Revista das Ciências e da Saúde do Oeste Baiano-Higia*, 2(1), 01-19.
- Costa, F. A. (2018). Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Revista da graduação em psicologia da PUC Minas*, 3(6), 435-452.
- Felippe, W. C., Ladeira, G. U., Barbieri, H. L. A., Rosa, J. M. C., & Prata, L. E. V. (2018). Projeto de vida profissional em contexto coletivo: uma experiência com adultos profissionais. *Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 4 (5), 485-499.
- Fidelis, D. Q., & Mosmann, C. P. (2013). A não maternidade na contemporaneidade: um estudo com mulheres sem filhos acima dos 45 anos. *Aletheia online*, (42), 122-135.
- Loureiro, C., Costa, I., & Freitas, J. (2012). Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso?. *Revista de Ciências da Administração*, 14(33), 130-144.
- Linzmeier, S. M. V. V. (2014). *Carreiras contemporâneas: responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo.
- Mendes, A. P. (2017). *Labirinto de Cristal: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível?*. Dissertação de mestrado em Psicologia Social, Programa de estudos Pós-Graduados em Psicologia: psicologia social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Neto, A. M. C., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1).
- Oliveira-Silva, S. L. C., & Silva, A. P. S. S. (2015). Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.
- Parada, C. M. G. L., & Tonete, V. L. P. (2009). Experiência da gravidez após os 35 anos de mulheres com baixa renda. *Escola Anna Nery Revista de enfermagem*, 13(2), 385-392.

- Pereira, L. C., & Andrade, L. F. (2017). A mulher e a maternidade: As mudanças subjetivas percebidas na mulher após a maternidade. Trabalho de conclusão de curso. *Bacharelado em Psicologia, Universidade de Ciências da Vida, Sete Lagoas*.
- Pereira, R. S., Santos, D. M., & Borges, W. (2005). *A mulher no mercado de trabalho*. Universidade federal do Maranhão, programa de pós-graduação em políticas públicas, II Jornada internacional de políticas públicas mundialização e estados nacionais: A questão da emancipação e da soberania.
- Rocha, J. B., Kubo, E. C. M., Pitombo, N. R., Farina, M. C., & Oliva, E. C. (2014). Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. *Revista de administração da UNIMEP*, 12(3), 42-72.
- Rodrigues, C. L. M. M. (2016). *A relação entre percepção de sucesso na carreira e sucesso e qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo com médicos que atuam no estado de Belo Horizonte*. Dissertação de Mestrado em administração, Universidade Fumec, Belo Horizonte.
- Rodrigues, F. T. & Carneiro, T. F. (2013). Maternidade tardia e ambivalência: algumas reflexões. *Tempo psicanalítico*, 45(1), 111-121.
- Souza, B. F. V.(2015). Planejamento estratégico da carreira profissional. *A pesquisa frente a inovação e o desenvolvimento sustentável*, V Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalitano,1-15.
- Souza, H. P. R. T. (2016). A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional. *Congresso nacional de excelência em gestão*, 2-15.
- Teixeira, M. S. (2012). Perfil da mulher no mercado de trabalho. *Id on line revista de Psicologia*, 1(17), 95-123.
- Tosta, E. B. B., & Silva, J. S. (2017). Gravidez após os 35 anos: Aspectos psicossociais que envolvem a maternidade tardia. Trabalho de conclusão de cursos de *Graduação em Enfermagem, Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF*.
- Trambaioli, F. A. F., & Joviliano, R. D. (2015). A gestão de carreira como ferramenta para o desenvolvimento organizacional. *Revista Fafibe online*, 8(1), 451-462.
- Vilas Boas, A., Espírito Santo, C., Paula Moschen, A., & Lago, M. M. (2008). A percepção de clientes, gerentes e funcionários de pequenas empresas de

hotelaria sobre sustentabilidade. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 7 (2), 177-185.

**ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA****Autor Orientando:**

Ediona Rosa de Oliveira

Faculdade Patos de Minas

(34) 3818 2300

edioneoliveira27@gmail.com

**Autor Orientador:**

Constance Rezende Bonvicini

Faculdade Patos de Minas

(34) 3818 2300

constancebonvicini@yahoo.com.br

## DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 18 de novembro de 2019

---

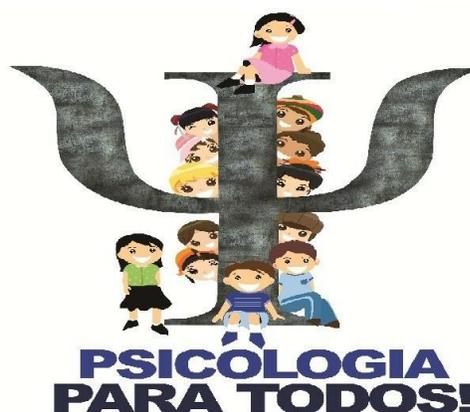
Ediona Rosa de Oliveira

---

Constance Rezende Bonvicini



FACULDADE PATOS DE MINAS



## FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU N°. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

### Departamento de Graduação em Psicologia

#### Curso de Bacharelado em Psicologia

(Formação de Psicólogo)

Curso Reconhecido pela Portaria DIREG/MEC N°. 371 de 30/08/2011, renovado Reconhecimento de Curso pela Portaria DIREG/ME N°. 267 de 03/04/2017, publicado DOU em 04/04/2017, nº. 65, sessão 1, pág. 70-81

*“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”*

*(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)*