

## SILVANA ANDRADE BATENDO PONTO

\*silvanarandrade@gmail.com



DTVLGAÇÃO

# E o marido dela? E o filho?

As perguntas acima estão no relato da pesquisa que eu fiz sobre carreiras de mulheres executivas no Brasil. Segundo a executiva entrevistada, as pessoas enxergavam as pioneiras na construção de uma carreira executiva como mulheres infelizes. Como se elas tivessem que abdicar de outras realizações, como a maternidade e o casamento, para desenvolver uma trajetória profissional bem-sucedida.

Esse trabalho de pesquisa que durou cerca de cinco anos, e gerou o livro *Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso*, deixa claro que algumas mulheres venceram essas barreiras e conseguiram construir uma carreira

de sucesso, optando por relacionamentos estáveis e pela maternidade. Grande parte das entrevistadas é casada. Com casamentos que variam de três a 16 anos, com pelo menos um filho, duas delas estavam grávidas do segundo no momento da entrevista.

Porém, apesar do trabalho remunerado se apresentar cada vez mais como um elemento importante na formação da identidade feminina, a realização da mulher em outros espaços além da família ainda não é tarefa fácil. Como disse uma diretora de uma multinacional: "São os malabarismos para conseguir conciliar todos os papéis".

Nesse processo de equilíbrio, essas mulheres estabelecem algumas estratégias de conciliação entre a vida executiva e a pessoal. As estratégias mais citadas pelas entrevistadas foram o planejamento e a organização, que têm como instrumento fundamental a administração de uma agenda de compromissos e uma rede de apoio que conta com empregada doméstica, creche, babá, apoio das mães, e algumas vezes, motorista.

Cabe ressaltar também a participação dos maridos nesse processo, um homem que apoia a companheira na construção de uma carreira executiva e que percebe a importância de participar ativamente da criação dos filhos.

Com o compartilhamento de responsabilidade e essa rede de apoio, as dificuldades não desaparecem, mas podem ser minimizadas, permitindo que essas mulheres construam uma carreira bem-sucedida sem abrir mão de relacionamentos estáveis e da opção pela maternidade.

Um dos pontos mais relevantes da pesquisa foi perceber a diversidade de significados que as executivas dão ao papel de mãe. Algumas optaram por não ter filhos, outras acham fundamental essa experiência, mas independentemente de suas escolhas pessoais, todas mencionam a maternidade como um grande valor. Para essas mulheres, ser mãe é, acima de tudo, uma escolha, que é feita de forma "superplanejada".

"A maternidade tem um papel fortíssimo para mim. Primeiro, porque a maternidade foi uma escolha. Os meus dois filhos foram superplanejados. Eu acho que a maternidade tem de ser uma escolha. Eu tenho muitas amigas que fazem a escolha de não serem mães e são muito felizes", afirma uma das entrevistadas, diretora de uma grande empresa.

Esse depoimento nos ajuda na desconstrução de dois grandes mitos atribuídos às mulheres. O primeiro é o do "instinto materno", de que ser mãe é "natural", algo que já foi imensamente explorado por diversas pesquisas so-

bre o tema, mas que ainda resiste no imaginário social. A maternidade é uma escolha consciente e pensada.

O segundo, e que aparece com mais força para as executivas, é que uma mulher que faz a escolha pela maternidade não consegue construir uma carreira bem-sucedida.

Por outro lado, algumas executivas vivenciam um tipo de preconceito às avessas, ou seja, o fato de não optarem pela maternidade também lhes traz problemas. Uma executiva entrevistada, por exemplo, afirma que a cobrança maior não vem da família e nem dos amigos, que já conhecem a sua opção, mas dos próprios colegas de trabalho, que costumam ver essa escolha com um grande estranhamento.

E quem disse que ser protagonista da sua própria história é uma tarefa fácil? Construir uma trajetória de vida independente tanto financeiramente quanto emocionalmente é uma tarefa árdua. E exige a capacidade de fazer escolhas que ficam ainda mais difíceis diante de tantas pressões sociais.

\*  
PROFESSORA DE LIDERANÇA E GESTÃO DE CARREIRAS DO IBMECC