

RELATÓRIO PARCIAL 001

Pesquisa Permanente — Tendências iniciais

07 de agosto de 2026

INSTITUTO INTELIGÊNCIA MATERNAL™ | CIÊNCIA . LIDERANÇA . FUTURO

1. SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este é o primeiro relatório parcial da Pesquisa Permanente do Instituto Inteligência Maternal™. Ele apresenta as tendências iniciais que emergiram das três primeiras entrevistas em profundidade.

Nota metodológica importante: por se tratar de uma amostra inicial de 3 participantes, os achados aqui descritos são qualitativos e exploratórios. Eles indicam direções de investigação, mas não devem ser lidos como conclusões estatisticamente representativas. Os dados serão consolidados à medida que a amostra crescer.

2. PERFIL DAS PARTICIPANTES

Participante	Contexto	Fase da maternidade
Cássia	Profissional com liderados	Maternidade consolidada
Sarah	Instituição Sesc	Filho amamentado até 1 ano e meio
Tayana	Profissional corporativa	Duas crianças, retorno recente

3. TENDÊNCIA 1: COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS, MAS NÃO NOMEADAS

As três participantes relataram desenvolvimento de competências durante a maternidade — mas nenhuma delas teve essas competências associadas à maternidade pelo sistema organizacional.

Cássia: liderados davam feedback sobre liderança sensível, escuta ativa e acolhimento, mas nenhuma competência foi ligada à maternidade.

Sarah: a gerente atribuiu a mudança a 'maturidade geral', sem conectar à fonte real.

Tayana: a humanização foi reconhecida como habilidade, mas não como competência profissional originada na maternidade.

Leitura científica: o sistema organizacional se beneficia da competência sem rastrear sua origem. A maternidade é tratada como ausência (o tempo fora), não como origem (o que foi desenvolvido). Este é o mecanismo central que a Teoria da Inteligência Maternal™ descreve como invisibilidade epistemológica.

4. TENDÊNCIA 2: A MATERNIDADE DESENVOLVE COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

As três participantes relataram competências que a literatura organizacional reconhece como essenciais para liderança:

Competência	Evidência nas entrevistas
Gestão de recursos finitos	Cássia: priorização por escassez de tempo e energia
Regulação emocional sob pressão	Sarah: 'bem mais tranquila' sob adversidade; Cássia: reorganização cognitiva sob pressão contínua
Agilidade estratégica	Cássia: 'rever rapidamente o plano sem perder o que importa'
Visão de longo prazo	Sarah: portfólio de mitigação de risco (seguro, previdência, plano de saúde)
Escuta ativa / leitura sistêmica	Cássia e Tayana: percepção de necessidades não verbalizadas
Humanização / inteligência emocional	Tayana: escuta sensível como competência desenvolvida

Leitura científica: A maternidade funciona como um laboratório de liderança em condições reais — mais complexo que qualquer simulação de MBA. Desenvolve competências que o sistema corporativo gasta milhões para treinar.

5. TENDÊNCIA 3: A MATERNIDADE NÃO REDUZ DESEMPENHO

As três participantes foram explícitas: a maternidade não reduziu capacidade, dedicação ou entrega profissional.

Tayana: 'a maternidade não interferiu no meu desempenho, dedicação e entrega.'

Cássia: a transformação foi de reorganização, não de perda.

Sarah: a reorientação de prioridades redirecionou o foco, não o reduziu.

Leitura científica: a narrativa de que a maternidade reduz a capacidade profissional não se sustenta quando quem vive conta a própria história. A maternidade reorganiza competências — não as diminui.

6. TENDÊNCIA 4: LACUNAS ESTRUTURAIS NAS ORGANIZAÇÕES

As entrevistas revelaram falhas organizacionais concretas que a maternidade expõe:

Sarah (Sesc): ausência de estrutura para amamentação (ordenhava em banheiro/copa); falta de processo de retorno estruturado; ausência de comunicação institucional; flexibilidade dependente de relação pessoal, não de política.

Tayana: diferença entre cultura declarada e cultura praticada — empresas dizem valorizar mulheres, mas não oferecem flexibilidade real.

Cássia: o sistema reconhece a competência quando aparece, mas não rastreia a origem.

***Leitura científica:** a maternidade funciona como um teste de estresse das organizações — revela fragilidades estruturais de liderança, cultura, retenção e sucessão antes que apareçam em indicadores tradicionais.*

7. SÍNTESE DAS TENDÊNCIAS

As três entrevistas convergem em um padrão consistente:

1. A maternidade desenvolve competências reais e mensuráveis de liderança.
2. O sistema organizacional se beneficia dessas competências sem nomeá-las — as atribui a 'maturidade', 'personalidade' ou 'experiência'.
3. A maternidade não reduz desempenho — reorganiza competências e redireciona prioridades.
4. As organizações carecem de estrutura para reconhecer e apoiar esse desenvolvimento.

Este padrão é a evidência inicial da tese central da Inteligência Maternal™: a maternidade é um ambiente de desenvolvimento humano que o sistema organizacional ainda não aprendeu a reconhecer.

8. PRÓXIMAS ETAPAS

- **Expansão da amostra** — continuar as entrevistas para consolidar as tendências em dados mais robustos.
- **Banco de evidências** — as respostas passam a integrar o banco de evidências do Instituto (anonimizadas, salvo autorização expressa).
- **Publicação** — este relatório é o primeiro de uma série que acompanhará o crescimento da pesquisa.
- **Painel Permanente de Participantes** — as participantes terão acesso aos resultados consolidados e devolutivas comparativas.

9. AGRADECIMENTO

O Instituto Inteligência Maternal™ agradece às participantes Cássia, Sarah e Tayana pela generosidade, profundidade e confiança. Suas contribuições não são tratadas como depoimentos emocionais — são dados científicos que constroem um novo campo de conhecimento.

Simone De Carvalho, PhD

Relatório Parcial 001 | Página 1 de 1