



**UNISUL**

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**DENISE BARDINI SCHLICKMANN**

**MULHER, TRABALHO E MATERNIDADE:  
COMO FICA A CARREIRA APÓS A CHEGADA DOS FILHOS?**

Palhoça

2010

**DENISE BARDINI SCHLICKMANN**

**MULHER, TRABALHO E MATERNIDADE:  
COMO FICA A CARREIRA APÓS A CHEGADA DOS FILHOS?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Psicologia da  
Universidade do Sul de Santa Catarina, como  
requisito parcial à obtenção do título de Psicólogo.

Orientador (a) TCC 2: Prof.<sup>a</sup> Michelle Regina da Natividade, Msc.

Orientador (a) TCC 1: Prof. Pedro Antônio dos Santos, Msc.

Palhoça

2010

Dedico este trabalho à minha mãe **Zenite**, com quem aprendi o primeiro sentido de trabalho feminino. Que por 13 anos de sua vida acordou às 4h da manhã para ir caminhando ao seu trabalho em uma indústria têxtil, quando gerou e deu a luz à mim e à meu irmão.

Dedico este trabalho também à minha irmã mais velha Zélia, que se tornou também um exemplo de mãe e profissional competente e que divaga entre estes dois papéis em busca de sua satisfação.

## AGRADECIMENTOS

Ao pensar nos agradecimentos, fiquei em dúvida de quem deveria vir primeiro nesta lista, pois agradecimentos não faltam ao findar esta trajetória de 7 anos e seis meses. Portanto, decidi agradecer primeiramente à Deus, por me permitir nascer **mulher** e ter a opção de ser mãe. Em seguida agradeço aos meus pais, Dircio e Zenite, por suas escolhas, por suas trajetórias e pela forma peculiar à que vêem a vida, o que me ensinou muito e assim aprendi a ser **filha**. Agradeço aos meus irmãos, Zélia e Dalmo, que sempre estiveram comigo, por me ensinarem a ser **irmã**. Aos meus cunhados “escolhidos”, Jairo e Katiane, por serem pessoas maravilhosas comigo, aos meus sobrinhos e afilhados, Bia, Dudu e Eric, por me permitirem ser **tia e madrinha**.

Porém, o meu verdadeiro e maior MUITO OBRIGADA! neste momento de minha vida, é para o Fabricio, meu companheiro e homem da minha vida, que eu escolhi e me escolheu para compartilharmos nossa história, por me ensinar todos os dias, por respeitar as minhas escolhas, por me incentivar e acreditar em mim, por me amar do jeito que sou e me fazer **esposa**. Aos meus filhos, Bernardo e Betina, por me ensinarem todos os dias o que é verdadeiramente ser **mãe deles**, por me mostrarem os meus próprios limites e por serem em muitos momentos a minha motivação para continuar sempre, a vocês três que são a minha vida, meu Muito Obrigada!

Agradeço ao meu sogro e a minha sogra, Seu Dinho e Dona Neide, aos meus cunhados Gábi e Dego, por me receberem com carinho em sua família, me possibilitando ser **nora**.

À Renata, Cidiane e Aline Juliana que juntas formamos o “quarteto fantástico”, pelos risos e pelos choros aos quais aprendemos muito, agradeço por tudo! Por serem minhas parceiras e companheiras, nos momentos de angústia de TCC e sofrimento quando as coisas não saiam como nós gostaríamos. Obrigada por me ensinar um sentido muito especial de amizade e principalmente a ser **amiga**.

Agradeço à Dani Fortes, a Vanessa Verzola, à Micheli Venturin, à Mari Michelena, à Rafa, a Lili, ao super Vítor Pequeno, porque fizeram parte deste caminho e tornaram os meus momentos mais agradáveis, ricos e divertidos.

Um agradecimento especial aos professores Jaqueline Virmond Vieira,

Vanderlei Brasil, Iúri Luna, Michelle Regina Natividade, Leandro Oltramari, Regina Ingrid e tantos outros que tornam este percurso mais interessante e estimulante, o que despertou em mim o entusiasmo e a paixão que tenho hoje pela psicologia e me motivou a continuar sendo **acadêmica**.

Agradeço especialmente às participantes desta pesquisa, pela disponibilidade e interesse, pois sem elas este trabalho não teria este resultado.

Por fim, agradeço pela vida que tenho, pelos **papéis que desempenho**, pelas escolhas que fiz, por ser como sou, porque foi isso que me fez decidir ser **psicóloga!**

Obrigada!

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender os sentidos que mães trabalhadoras da classe média da sociedade atribuem às suas carreiras profissionais após a maternidade. E para que este objetivo fosse alcançado, foram entrevistadas seis mães trabalhadoras, sendo três da área de vendas e três da administração, de uma empresa do ramo de varejo de moda, localizada na região da Grande Florianópolis, Estado de Santa Catarina. Este trabalho é uma pesquisa qualitativa e exploratória, tendo como delineamento o estudo de caso. Para a coleta de dados utilizou-se entrevistas semi-estruturadas buscando com esse tipo de instrumento, maior flexibilidade e a obtenção de maiores informações acerca do problema de pesquisa. Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo, identificando-se assim categorias que foram agrupadas em eixos temáticos sendo discutidos conforme o referencial teórico utilizado. Ao fim deste processo constatou-se que as mães trabalhadoras buscam em seus trabalhos a possibilidade de se realizarem em uma atividade fora do lar, pois as atividades domésticas não as satisfazem, buscam também sua independência, bem como proporcionar melhores condições financeiras à família. Por meio de suas carreiras, buscam o progresso profissional e a realização pessoal, e, a maternidade, representa para estas mulheres, tanto a realização de um sonho quanto sofrimentos, pois a realização do sonho de serem mães, confronta-se com os conflitos advindos da conciliação de seus múltiplos papéis. Constatou-se também, que a maternidade demarca de forma clara suas carreiras, apresentando características peculiares de como eram suas carreiras antes e após a maternidade. De acordo com os dados obtidos, percebeu-se que as mães trabalhadoras apresentam sim, conflitos em relação à conciliação dos seus múltiplos papéis, mostrando não ser esta uma tarefa fácil, porém, nada disso é suficiente para fazê-las desistir de buscarem suas identidades de mulher, mãe e profissional bem sucedida.

**Palavras-chaves:** Mulher. Trabalho. Maternidade. Carreira Profissional. Múltiplos papéis.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características pessoais e profissionais das participantes .....	46
Quadro 2 – Sentidos atribuídos ao trabalho para mães trabalhadoras .....	49
Quadro 3 – Sentidos atribuídos à maternidade para mães trabalhadoras .....	53
Quadro 4 – Sentidos atribuídos à carreira profissional para mães trabalhadoras – sentidos gerais .....	60
Quadro 5 – Sentidos atribuídos à carreira profissional para mães trabalhadoras – antes da carreira .....	65
Quadro 6 – Sentidos atribuídos à carreira profissional para mães trabalhadoras – após a carreira .....	68

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
1.1 PROBLEMÁTICA .....	9
1.2 OBJETIVOS .....	13
<b>1.2.1 Objetivo Geral</b> .....	13
<b>1.2.2 Objetivos Específicos</b> .....	14
1.3 JUSTIFICATIVA .....	14
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	19
2.1 A MULHER NA FAMÍLIA E NA SOCIEDADE .....	19
<b>2.1.1 O Feminismo no Brasil e as relações de gênero</b> .....	23
2.2 A MULHER E A MATERNIDADE .....	26
2.3 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO .....	29
2.4 O TRABALHO E A CARREIRA .....	33
<b>3 MÉTODO</b> .....	38
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	38
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	39
<b>3.2.1 Entrevista piloto</b> .....	39
3.3 SITUAÇÃO E AMBIENTE .....	40
3.4 PROCEDIMENTOS .....	41
<b>3.4.1 De seleção e contato com os participantes</b> .....	41
<b>3.4.2 De coleta de dados e registro das informações</b> .....	43
<b>3.4.3 Da organização, tratamento e análise dos dados</b> .....	44
3.5 PARTICIPANTES .....	45
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	47
4.1 SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO .....	47
4.2 SENTIDOS ATRIBUÍDOS À MATERNIDADE .....	52
4.3 SENTIDOS ATRIBUÍDOS À CARREIRA PROFISSIONAL .....	58
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	76
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	80
<b>APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados</b> .....	85
<b>APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido</b> .....	87

## APRESENTAÇÃO

O presente estudo refere-se ao trabalho de conclusão do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). Estando este projeto vinculado ao estágio curricular obrigatório referente o Núcleo Orientado de Psicologia e Trabalho Humano, que no semestre de 2009-II esteve dividido em dois Programas: Saúde do Trabalhador e Gestão de Pessoas, estando este trabalho vinculado ao programa de Gestão de Pessoas.

O objetivo deste trabalho foi “Compreender como trabalhadoras da classe média da sociedade percebem a carreira após a maternidade”, estando estruturado da seguinte forma:

A primeira parte consiste da introdução, contendo problemática e o problema de pesquisa. A seguir, apresenta-se objetivo geral e objetivos específicos seguidos da justificativa do trabalho, onde conterà as relevâncias social, científica e pessoal para a realização deste estudo.

Na segunda parte, apresenta-se o marco teórico que está dividido em três capítulos que são: A mulher na família e na sociedade; A mulher e a maternidade; A mulher e o mercado de trabalho.

A terceira parte apresentará o método utilizado na realização da pesquisa, a natureza e instrumento para coleta de dados, perfil das participantes, bem como a forma que os dados foram coletados.

A quarta parte consiste da apresentação dos dados obtidos na coleta, e a discussão dos resultados encontrados.

Na quinta e última parte serão apresentadas as considerações finais em relação à percepção das mães trabalhadoras acerca de suas carreiras profissionais após a maternidade.

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 PROBLEMÁTICA

A participação da mulher no mercado de trabalho tem crescido de forma significativa. Para se ter uma idéia, segundo Pazello (2006), no Brasil entre 1982 e 1997, a taxa de participação da força de trabalho feminina como um todo cresceu 35%, sendo este crescimento ainda maior para os grupos de mulheres mais jovens e com mais estudos. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), pelo estudo realizado pelo Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de São Paulo (PEDRMSP, 2009), este número é de 56,4% frente aos 55,1% no ano anterior. “Entre os homens, também houve aumento, embora com menor intensidade (de 71,4% para 72,0%)”. (p. 2). Este crescimento é influenciado possivelmente por motivos diversos. Pazzello (2006) constatou, entretanto, que o aumento da qualificação profissional está sendo considerado como um dos grandes fatores que têm contribuído para a maior participação da mulher no mercado de trabalho.

Segundo a pesquisa do DIEESE (PEDRMSP, 2009, p. 13), “sem dúvida, a entrada das mulheres de forma mais intensa no mercado de trabalho, entre outros motivos, em busca de crescimento e emancipação profissional, fruto do aumento da escolaridade e da possibilidade de novos projetos profissionais”, traz ainda melhores posições e maior segurança para elas permanecerem no mercado de trabalho. Porém, para alcançar estes números, bem como “segurança”, é ainda necessário muito esforço.

Conforme o estudo especial apresentado pelo Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE da Região Metropolitana de Porto Alegre (PEDRMPA, 2009) a expansão da mulher no mercado de trabalho se intensificou nas últimas décadas, mas, observa-se que este crescimento não ocorreu de “forma homogênea para o conjunto das mulheres”. (p. 01). Conforme o estudo, múltiplos são os fatores de desvantagens na inserção da mulher no mercado de trabalho,

sendo citados: idade, cor, escolaridade e renda familiar, bem como a presença de filhos. Outros dois fatores afetam a entrada da mulher no mercado de trabalho e os resultados dessa inserção: o “tipo de arranjo familiar no qual a mulher está inserida e a posição que ela ocupa na família”. (PEDRMPA, 2009, p. 01).

Em entrevista à revista *Época* (2003, edição 288), a socióloga e pesquisadora do Centro Nacional de Pesquisas Científicas (CNRS), na França, Helena Hirata diz que a “divisão desigual das tarefas domésticas é o que impede a valorização profissional das mulheres”, de forma que “só uma repartição mais justa das tarefas domésticas pode aproximar as mulheres dos centros de decisão”, pois há uma carga cultural muito forte em relação ao papel da mulher na sociedade e que influencia até mesmo a remuneração da mulher escolarizada.

Helena Hirata (2003, p. 01) afirma que:

[...] a cada dez mulheres, apenas uma é executiva, professora ou tem uma profissão liberal. O outro pólo, com as nove mulheres restantes, é constituído de trabalhadoras com salários muito baixos e com atividades que não são valorizadas nem socialmente nem financeiramente.

A autora comenta que no Brasil 20% das mulheres no mercado de trabalho são empregadas domésticas ou diaristas, e que muitas mulheres acabam ficando com as atividades “marcadamente femininas e por isso recusadas pelos homens”, sendo estas atividades parecidas com as realizadas gratuitamente pela mulher na família, onde elas realizam o trabalho “não-remunerado” por amor ao marido, aos filhos, à família. Isso “faz com que elas não sejam valorizadas na profissão” e em “qualquer tipo de atividade”.

Observa-se, segundo Almeida (2007), Pazzelo (2006) e Bueno (1998), que as mulheres sofrem desvantagens para se inserir no mercado trabalho, bem como para manter-se, porém já houve alguns avanços com relação aos direitos das mulheres, como licença-maternidade, direito à amamentação, entre outros. Esses direitos, todavia, só são apresentados justamente por haver uma “consciência de que há uma divisão desigual do saber, do poder e do trabalho entre homens e mulheres, e que houve avanços” complementa Helena Hirata (2003, p. 2). Portanto, há um crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, mas há muito a ser feito ainda em busca de melhores condições para o trabalho da mulher.

Ainda de acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de São Paulo (PEDRMSP, 2009, p.04) nas famílias com filhos, a taxa de participação da mulher foi de 59,6%. Este indicador não se altera em virtude do número de filhos, sendo que em 60,6% das famílias com um filho há a participação da mulher no mercado de trabalho e um percentual próximo se mantém nas famílias com dois ou mais filhos (58,9%). Porém, a presença de filhos muito pequenos parece influenciar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, pois nas famílias com filho de até um ano, a taxa de participação das mulheres foi de 54,3%, contra 67,0% naquelas com filhos com mais de um até cinco anos. Portanto, “as maiores dificuldades de obtenção de um trabalho remunerado, enfrentadas pelas mulheres com filhos, indica que a maternidade é vista, muitas vezes, como um obstáculo pelo mercado de trabalho.” (PEDRMSP, 2009). Mas, mesmo com tantas dificuldades para manterem-se no mercado de trabalho ou mesmo de se inserir nele, as mulheres continuam com o desejo de serem mães.

Para a mulher da classe média, que será foco desta pesquisa, constituir uma família ou não, é uma questão de escolha; conforme Silva (2006, p. 18), “antes [constituir uma família] se tratava de uma obrigação, ou, no mínimo, de uma tendência social que a maioria das mulheres não colocava em dúvida.” A questão que aqui aparece, é que essa mulher hoje participa de uma estrutura mais flexível quanto ao modelo padronizado pela sociedade, bem como nos papéis desempenhados no formato tradicional de família. O problema é que conciliar estes dois papéis muitas vezes não é uma tarefa fácil, de forma que muitas mulheres têm criado novas modalidades de trabalho, como é o caso das teletrabalhadoras no domicílio, as trabalhadoras autônomas, como as vendedoras de cosméticos, roupas, acessórios, que trabalham de forma a controlar seus horários buscando conciliar suas atividades. Há de se mencionar que o surgimento de novas tecnologias de comunicação e informação teve grande contribuição para que novas modalidades de trabalho fossem criadas.

Chaves (2009) buscou identificar as relações entre a identidade profissional de mulheres teletrabalhadoras no domicílio com os outros papéis sociais que estas desempenham. De acordo com os resultados obtidos pela autora “o que pode ser verificado foi o acúmulo de atividades profissionais, o excedimento do tempo de trabalho e uma menor dedicação ao convívio familiar” (p.148). Porém, atestou a pesquisadora, estas mulheres “tendem a perceber o lado positivo do

trabalho que fazem, não priorizando os aspectos negativos, devido aos seus objetivos enquanto teletrabalhadoras” (p.148). Os objetivos destas mães trabalhadoras eram ficar mais tempo perto de seus filhos, podendo “controlá-los”, bem como exercer o seu papel de dona-de-casa, pois quando a mulher sai para trabalhar, as atribuições domésticas e as responsabilidades de criar e cuidar dos filhos permanece com ela.

Entretanto, é considerada recente a entrada da mulher pertencente à classe média da sociedade no mercado de trabalho. Segundo Almeida (2007) esta já era uma função habitual para as mães da classe popular, mas, é a partir da década de 1960 que o trabalho das mães da classe média começa a ser valorizado e elas precisaram agregar mais este papel às suas identidades. De acordo com Fonseca (1989 apud ALMEIDA, 2007) na história das classes populares, as mães nem sempre poderiam se dedicar inteiramente à criação dos filhos, por exemplo, “no início do século XX, 42% das mulheres pobres do Rio Grande do Sul já trabalhavam, sendo seus filhos cuidados por avós ou outras pessoas”. Nos tempos atuais, a tarefa materna de cuidadora nas famílias pobres “ainda é dividida com membros da rede familiar mais ampla ou com vizinhos da comunidade”. (SARTI, 1995 apud ALMEIDA, 2007).

Fica entendido que está sendo adotada como critério de inclusão para “classe média”, a divulgação realizada pela Fundação Getúlio Vargas (2009) em que considera “classe média” as famílias que possuem renda mensal entre R\$ 1.064,00 e R\$ 4.591,00, sendo este valor válido para famílias com quatro pessoas. Desta forma, para a família ser considerada de classe média, este valor especificado se dividido entre os quatro membros da família deve ficar entre R\$ 214,00 e 923,00 por mês por pessoa.

Para Velho (1987 apud ALMEIDA, 2007) nas camadas médias, o trabalho feminino tem um caráter diferente, pois para as mulheres desse segmento da sociedade o trabalho é um projeto individual, elaborado no interior de uma história familiar. Para elas o trabalho é uma atividade direcionada para a satisfação pessoal que “leva ao crescimento individual, faz parte do processo de constituição da identidade”. (ALMEIDA, 2007, p. 413). Porém, conforme já mencionado anteriormente, estas mulheres conquistaram o direito à escolarização e ao emprego, mas continuam com os valores e funções anteriores: com comportamentos submissos, com a execução de tarefas domésticas, cuidados com as crianças, entre

outros. (BIASOLI-ALVES, 2000 apud ALMEIDA, 2007). A busca pela carreira como um projeto individual, acrescido da manutenção de valores e funções historicamente atribuídos à mulher, tal como a maternidade chocam-se, fazendo com que elas se sintam “responsáveis e culpadas pelas mudanças e acontecimentos indesejáveis no âmbito de suas relações familiares”. (ALMEIDA, 2007, p. 413). Portanto, os estudos apontam que mulheres de classes sociais diferentes têm objetivos diversos em relação ao trabalho, desta forma, as participantes desta pesquisa serão mulheres da classe média, por apresentarem, conforme Almeida (2007), conflitos com relação à maternidade e à carreira.

Percebe-se a quantidade de materiais que discutem a temática mulher, mãe e mercado de trabalho, entende-se que há uma série deles que falam sobre as dificuldades que a mulher encontra para entrar no mercado de trabalho, principalmente em se tratando da mulher que possui filhos. Por conta de todos estes conteúdos e, por ser a pesquisadora mulher e mãe, se estabelece o desejo de ouvir estas mães trabalhadoras, de saber quais os sentidos ela atribuem à carreira, bem como os sentidos atribuídos à maternidade. E como percebem as suas carreiras após serem mães.

Diante do exposto, vê-se a necessidade de responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais os sentidos que mães trabalhadoras da classe média da sociedade atribuem à sua carreira profissional após a maternidade?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Compreender os sentidos que mães trabalhadoras da classe média da sociedade atribuem à sua carreira profissional após a maternidade.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

1. Verificar os sentidos que as mães trabalhadoras atribuem ao trabalho;
2. Verificar os sentidos que as mães trabalhadoras atribuem à maternidade;
3. Verificar os sentidos que as mães trabalhadoras atribuem à carreira profissional.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Existem muitos estudos a respeito do tema: mulher, maternidade e trabalho. Um deles é a recente pesquisa de Ramos (2009), que buscou estudar a auto-imagem de mulheres que trabalham e optaram por não serem mães. A autora estudou este tema e encontrou diversos materiais apresentando a culpa como sentimento conflitante das mulheres que optaram por serem mães; encontrou evidências de que a auto-imagem pessoal e coletiva de trabalhadoras mães aparece mais alta do que das não mães, mostrando a maternidade como um fenômeno importante para a auto-imagem da mulher. Ao final da pesquisa, Ramos concluiu que as mulheres pesquisadas tinham o trabalho "como elemento estruturante de suas identidades" e a "maternidade aparece como sendo um complemento", mas sofriam cada uma a seu modo, com as conseqüências pela escolha de não serem mães.

Como se pode perceber algumas mulheres optam por não serem mães, porém muitas mulheres desejam a maternidade, bem como adentrar no mercado de trabalho e obterem sucesso. Porém, para que consigam o almejado, em uma época de avanços tecnológicos e crises econômicas, elas tendem a exigir-se cada vez mais, buscando maior escolaridade, maior qualificação e maior dedicação ao trabalho. Por isso, conforme Almeida (2007), o papel de mãe evoca o lar e o papel

de trabalhadora “requer o afastamento do lar”, seja este afastamento físico ou não, como é o caso da mãe que trabalha em casa, mas acaba sendo “ausente” na vida dos filhos, ficando a mulher de frente a vários conflitos. Hall, 2001 e Louro (1997 (apud ALMEIDA, 2007) afirmam que nas “camadas médias, o conflito entre trabalho e função materna adquire maior visibilidade”, onde ser mãe e profissional é “assumir identidades múltiplas e contraditórias, construídas socialmente e em permanente processo de mudança.” (p.414). Já nas famílias das classes populares, de acordo com Sarti (2003 apud ALMEIDA, 2007), “o trabalho feminino assume muito mais o sentido de um benefício para a família do que uma afirmação da individualidade”. (p.414).

Com relação aos estudos já realizados sobre o tema Mulher, Maternidade e Trabalho foram encontrados três materiais significativos e que serviram de auxílio e referência para esta pesquisa, podendo-se citar o primeiro artigo que foi originado da dissertação de mestrado realizada por BUENO (1998), que pesquisou as operárias do setor coureiro-calçadista do setor de Franca – SP, com o título: A mulher e a culpa: relações entre trabalho e maternidade. Em seu estudo, Bueno constatou que mães que trabalham fora apresentam, com freqüência, queda de produtividade e sofrimento psíquico em decorrência da falta de estrutura no serviço. Constatou ainda que as trabalhadoras fiquem irritadas e nervosas, diminuindo assim seus rendimentos, quando muitas vezes precisam deixar seus filhos doentes aos cuidados de terceiros.

Bueno (UNESP, 1998) comenta que,

Essa situação gera inúmeros sofrimentos psicológicos, muitos deles responsáveis pela queda de rendimento no trabalho e por uma insatisfação com a condição de mulher. ‘A culpa está ligada ao fato de terem que abdicar da função materna por causa do trabalho sem obter o retorno financeiro esperado e a promoção desejada’.

O segundo material utilizado foi a pesquisa realizada por PAZELLO (2006) que trabalhou com a questão “A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural”. O objetivo desta pesquisa “foi analisar o impacto” quanto ao “nascimento de gêmeos na primeira gravidez – sobre o engajamento da mulher na

força de trabalho.” Esse foi um estudo econômico e que proporcionou uma visão quantitativa em relação ao tema escolhido. Conforme Pazello (2006):

A hipótese assumida é que embora a decisão de ter filhos seja endógena, a ocorrência de gêmeos é um evento aleatório. Os resultados obtidos sugerem que um aumento não planejado no número de filhos tem efeito negativo apenas sobre a probabilidade de participação da mulher no mercado de trabalho, e mesmo assim apenas no curto prazo. (p.507)

Desta forma, podemos confirmar mais uma vez a necessidade de estudar o tema com o olhar da psicologia, pois além dos fenômenos já comentados, ou seja, o sofrimento que a mãe trabalhadora sente, há ainda uma grande demanda quanto à orientação e planejamento de vida para estas mulheres.

O terceiro e talvez o mais importante material que muito contribuiu com esta pesquisa foi o artigo escrito por Almeida (2007) com o Título: “Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham”. Nesse artigo, a autora investigou “os sentidos construídos sobre maternidade, cuidados infantis e trabalho por quatro trabalhadoras da camada média e seis grupos de mães trabalhadoras da camada popular.”

As relações de gênero nas famílias, a percepção dos homens sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, a divisão igualitária do trabalho doméstico, a maternidade e o casamento, a relação entre satisfação pessoal e vida familiar são temas recentes e amplamente abordados por Araújo e Scalon (2005) no livro “Gênero, família e trabalho no Brasil, associando o trabalho da mulher e sua situação na família”.

Para os setores privados e público nacional, é de grande importância que pesquisas relativas ao ingresso e permanência da mulher no mercado de trabalho sejam realizadas, para que se atente no que se refere à necessidade de políticas de responsabilidade social, pensando em medidas que conciliem o trabalho e a família de seus funcionários (ARAÚJO e SCALON, 2005). Este tema tem despertado a atenção e preocupação inclusive da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que criou, em 1999, o “Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego” (Programa GRPE), em “resposta às prioridades globais definidas na Cúpula Mundial de Desenvolvimento Social (Copenhague, 1995) e na IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing, 1995)” incorporando a dimensão de gênero na estimulação de ações contra a

pobreza a nível nacional, enfatizando a geração de emprego como um “mecanismo fundamental” para a erradicação da pobreza.

A OIT destacou que:

Uma condição para que o crescimento econômico dos países se traduza em menos pobreza e maior bem-estar e justiça social é melhorar a situação relativa das mulheres, negros e outros grupos discriminados da sociedade e aumentar sua possibilidade e acesso a empregos capazes de garantir uma vida digna para si próprios e suas famílias.

Ao pensar em “empregos capazes de garantir uma vida digna para si próprios e suas famílias” pode-se pensar que há uma preocupação com a condição da mulher no mercado de trabalho, ou seja, esta preocupação estaria voltada para além da erradicação da pobreza, bem como em proporcionar condições adequadas de trabalho para as mulheres.

A OIT acrescentou que “gênero e raça/cor são fatores muito importantes para determinar as diferentes possibilidades dos indivíduos de terem acesso a um emprego e nas suas condições de trabalho: remunerações, benefícios e possibilidades de proteção social.”

O programa da OIT vem sendo desenvolvido desde 1995 “em vários países, na África e América Latina.” Na América Latina, por exemplo, foi realizado em 8 países: Argentina, Chile, Bolívia, Equador, Honduras, Nicarágua, Paraguai e Peru. No Brasil, em junho de 2003, o Presidente da República e o Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho assumiram compromisso quando assinaram o “Memorandum de Entendimento”, que tinha como objetivo principal “fortalecer as dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de combate à pobreza e geração de emprego, com ênfase na economia informal.” Através do Programa GRPE, a OIT pretende trabalhar e “apresentar à sociedade brasileira e a seus constituintes tripartites – governo, entidades de trabalhadores e de empregadores – as principais iniciativas que vêm sendo desenvolvidas pelo escritório no Brasil”, no que se refere a: “ocupação e desemprego, rendimentos, custos do trabalho, maternidade e responsabilidades familiares e a dupla discriminação vivenciada pelas mulheres negras” (OIT – coletiva realizada no dia 08 de março de 2005).

Partindo das considerações apresentadas acima, a presente pesquisa pretende conhecer os sentidos atribuídos à carreira após a maternidade para mães trabalhadoras da classe média da sociedade. O resultado desta pesquisa poderá

subsidiar maior compreensão do universo das mães trabalhadoras, bem como contribuir para melhorar as bases de intervenção da psicologia enquanto ciência, produzindo mais conhecimentos acerca do assunto, tendo como foco a região da Grande Florianópolis, onde não foram encontradas pesquisas referentes a este tema. Esta pesquisa também poderá promover reflexões para a prática de orientação profissional, que poderá pensar em ações futuras no que diz respeito à orientação de mulheres no planejamento de suas vidas, no sentido de que possam realizar-se tanto na carreira quanto na família que desejam constituir, bem como em outros papéis sociais que desempenham.

Para a psicologia, especialmente no que se refere ao psicólogo que atua nas organizações, há uma demanda no sentido de se criar estratégias que compreendam, apoiem e facilitem as relações entre as mulheres trabalhadoras e a maternidade. Nesse sentido, esta pesquisa pode trazer resultados que possam ser utilizados como estratégias para minimizar os impactos que a maternidade possa trazer à família, à carreira da mãe trabalhadora bem como às organizações de trabalho.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A MULHER NA FAMÍLIA E NA SOCIEDADE

O papel da mulher sofreu grandes transformações ao passar dos tempos, e, para que se possa compreender este processo de ressignificação, entende-se necessário destacar alguns aspectos destas transformações na estrutura familiar.

Retornando à época medieval em que, segundo Ariès (1981, p. 213), “o sentimento da família está ligado à casa, ou seja, ao governo da casa e à vida dentro dela. Seu encanto não foi conhecido durante a Idade Média porque esse período possuía uma concepção particular de família: a linhagem”, podendo-se dizer que “o sentimento da linhagem era o único sentimento de caráter familiar conhecido na Idade Média”.

No século XV, no fim da Idade Média e início do Renascimento, pelas palavras do autor, “a família quase não existia sentimentalmente entre os pobres, e quando havia riqueza e ambição, o sentimento se inspirava no mesmo sentimento provocado pelas antigas relações de linhagem”. Em meados do século XVI, acrescenta o autor, começava a se desenvolver o sentimento de família, já não eram mais tão presentes as preocupações com a honra da linhagem e com o patrimônio. (ARIÉS, 1981, p. 231).

No Brasil Colônia foi se delineando a família patriarcal, sendo que estas eram extensas e compostas por membros consanguíneos e agregados (pais, filhos, outros parentes, serviçais) que circulavam livremente no seio familiar. Ao pai cabia a figura de autoridade na família, à mãe cabia a educação dos filhos, a administração da rotina doméstica e o comando dos serviçais. Nem mesmo as particularidades regionais brasileiras destituíam da mulher as características de submissão e docilidade em relação ao patriarca. (FREIRE, 2001). Esta estruturação de família promoveu degradação ao papel da mulher, gerando interferências do marido nas questões da esposa, sendo que os casamentos neste período buscavam principalmente os interesses econômicos e políticos. (FROTA, 2003). Não havia

reservas quanto à privacidade na família perante os escravos, pois estes eram considerados como “bens materiais”. (COSTA, 1999 apud FROTA, 2003).

No período colonial do Brasil, constatou Frota (2003), quanto “mais distante e inacessível, mais autoridade o pai possuía. Então, não havia interesse em se cultivar relações de proximidade, nem entre pais e filhos, nem entre os próprios cônjuges.” (FROTA, 2003, p.7). A mulher tinha uma função econômica dentro do lar, não precisando se ausentar para fazer compras, pois o comércio as atendia em suas próprias casas. Desta forma, como aponta Costa (1999 apud FROTA, 2003), o isolamento da mulher era “uma consequência da modalidade de contato da família com o mundo, na realidade brasileira da época”. (p 103).

A partir de meados do século XIX, conforme Azzi (1987 apud FROTA, 2003), o modelo de família do Brasil colônia foi aos poucos se transformando no modelo de uma família menos numerosa, urbana e com outros valores. O cenário da época era o da abolição da escravidão, do advento do capitalismo, do desenvolvimento industrial e urbano e do surgimento das chamadas classes médias. No casamento, a faixa etária das mulheres aumentou, passando dos 12/18 anos para os 18/24 anos. Não eram mais os pais que resolviam o casamento de seus filhos, despontando uma nova ideologia que pregava o casamento por amor. Houve aqui um investimento na afetividade e na intimidade.

Na antiga família patriarcal, agregados e serviçais circulavam junto à família, já neste novo modelo de família o isolamento e a intimidade são valorizados, mantendo a sociedade à distância. Há então, conforme comentário de Frota (2003), a inclusão da privacidade por meio da arquitetura das casas. Uma nova sociedade foi diluindo a antiga estrutura familiar, abrindo espaço aos desejos individuais, transformando a intimidade entre os membros das famílias.

No século XIX, o papel da mulher nos lares começou a ser reformulado, com as novas orientações em relação aos cuidados com as crianças, que foram trazidos por intermédio dos religiosos, pedagogos e médicos. As famílias de posição social privilegiada começaram a frequentar o comércio e, com isso, os antigos vendedores de domicílio perderam sua função. As mulheres começaram a ser cobradas que soubessem receber as visitas importantes dos maridos, tendo que então mudar seus hábitos de vida, valorizando o estilo de vida europeu. (FROTA, 2003). Quando antes a cidade era submetida à casa, nesse momento ocorreu o inverso. Aos poucos, as mulheres começaram a frequentar teatros e restaurantes, já

que para haver o reconhecimento social da família era necessário a imitação dos hábitos europeus. Com a entrada dos médicos nos lares, ocupando um espaço de poder no doméstico que antes era ocupado pelos patriarcas rurais, estes começaram a controlar comportamentos e ditar regras. (FROTA, 2003 p. 10).

O que valia na época eram os hábitos europeus, tudo que lembrasse o modelo da família patriarcal tradicional possuía imagem negativa. Inclusive as casas já construídas não valiam mais, pois estas eram térreas, úmidas e tinham os esgotos na cozinha, portanto, estavam fora dos padrões higiênicos. (COSTA, 1933 apud FROTA, 2003).

Essa mudança nos costumes trazidos pelos europeus, segundo Frota (2003), bem como com o movimento sanitarista trazido pelos médicos, afastou os negros dos serviços das casas, pois a aproximação destes reduziria a saúde da família, ou seja, os negros adquiriram um sentido nocivo às famílias brancas. Começaram a ser considerados como os “depositários de todos os males e pecados da higiene”. (p.11). Sendo assim, com esta campanha trazida pelos médicos, as famílias começaram a sentir medo de que o mal e as doenças viessem de fora de suas casas, facilitando assim a intimidade familiar. As casas deveriam ser muito limpas, bem como as roupas que se usavam em casa deveriam ser muito bem asseadas, para o controle ou a prevenção das doenças. De forma que as mulheres eram as responsáveis por este cuidado.

Com a vinda da família real para o Brasil em 1808, estes trouxeram alguns resquícios do mundanismo<sup>1</sup>. Porém, nesta época no Brasil, os excessos deveriam ser controlados de acordo com o movimento sanitarista, pois estes excessos eram também nocivos à saúde, de forma que os médicos utilizavam o discurso higienista para combatê-lo. Sendo assim a sexualidade da mulher era um ponto a ser regulado, portanto, foi decidido que em todos os lugares públicos que a mulher frequentasse, esta deveria ser acompanhada por um homem da família, para que ela pudesse casar-se virgem.

Segundo Frota (2003) o indivíduo passa a ter mais valor e os pais deveriam disciplinar suas atitudes para serem exemplos para os filhos. Preocupa-se com investimentos na educação física e intelectual dos filhos. A não preocupação

---

<sup>1</sup> No mundanismo a mulher assume o prazer sexual quase em igualdade com o homem, buscam os lugares ocupados pelos homens no mundo da política, das ciências e das artes, em contrapartida, rejeita a maternidade, a amamentação em primeiro lugar e também a criação e a atenção afetiva aos filhos. (ALMEIDA, 1987 apud FROTA, 2003).

com a educação dos filhos geraria indivíduos fracos física e moralmente, sendo que crianças bem amamentadas e bem nutridas na infância gerariam um adulto higiênico.

É desta forma que a maternidade, como o principal papel da mulher, vai adquirindo cada vez mais um sentido sofisticado, onde aparece fortemente a figura da mãe devota e as cobranças sobre as mulheres aumentam cada vez mais, no que diz respeito à maternidade e aos cuidados com a higiene da casa e da família. A ideia da casa como um lugar de proteção e cuidados na infância permanece até os dias de hoje, bem como a figura de mãe, santa e pura, são construções sociais da maternidade. (FROTA, 2003).

Nas décadas de 1920 até 1930 os assuntos: casamento, sexualidade, maternidade e a educação feminina passaram a ser muito discutidos, pois se dizia que os principais papéis da mulher eram o de esposa e mãe, sendo que entendiam que o futuro político da nação e a saúde física e moral de suas famílias dependia delas.

O casamento higiênico, com base no amor, era cada vez mais defendido, ditando pouco a pouco os papéis sociais do homem e da mulher. Os casamentos de mulheres muito jovens com homens mais velhos já não eram permitidos. Segundo Giddens, (1992 apud FROTA, 2003) o pai, chefe de família, deveria cuidar da saúde e bem-estar dos seus, sendo que este tinha seu lar como apoio emocional em contraste com o ambiente instrumental do trabalho. Este sentido de família pode ser percebido até nas sociedades modernas. Conforme Frota (2003, p.15), “Com o passar dos tempos, a família se reduz aos pais e filhos, e começa-se a valorizar a saúde e a escolaridade, bem como a boa postura e a alimentação adequada, culminando na família típica da sociedade moderna.” Esta sociedade moderna age sobre os indivíduos moldando os comportamentos, ou seja, com a entrada da intimidade, mais a influência da modernidade, abre-se um espaço para que se pense na subjetividade dos indivíduos.

Velho (1987 apud FROTA, 2003) comenta que nas famílias da zona sul do Rio de Janeiro, acontece uma maior individualização dos sujeitos perante a família, porém, quando este se casa e tem filhos há uma reaproximação com a família de origem. Reforçando a tese de que a família é fundamental, porém não a única para a formação da subjetividade do indivíduo.

Com a organização desta sociedade contemporânea, o olhar que antes

era para as famílias, agora se volta para o indivíduo como sujeito da história, ou seja, segundo Frota (2003), esta mudança que ocorreu na estrutura da família, refere-se ao valor que esta adquiriu e que antes não havia o sentimento de família que existe hoje.

Como se pode perceber, o tempo, a história e o social agem sobre os indivíduos, influenciando comportamentos e subjetividades. Pode-se então refletir sobre como a modernidade determina as noções de sujeito que temos, bem como os significados atribuídos à família e também às relações de Gênero no Brasil, o qual será aprofundando na sequência.

### **2.1.1 O Feminismo no Brasil e as relações de gênero**

Entende-se necessário resgatar os conceitos de Gênero e Feminismo para que se possa alcançar o objetivo deste trabalho que é compreender os sentidos que mães trabalhadoras atribuem às suas carreiras após a maternidade.

Segundo Knebel (2009), a bandeira do feminismo foi erguida no Brasil no início do século XIX em prol do direito da mulher ler e escrever, sendo que este era um privilégio do sexo masculino. Duarte (2003) comenta que não era proibido às mulheres o direito de ler e escrever, porém não havia escolas que elas pudessem frequentar. Em 1827 foi promulgada a primeira lei que autorizava a abertura de escolas femininas, pois na época existiam somente conventos, que guardavam as meninas para o casamento e havia também algumas professoras que ensinavam atividades domésticas em suas casas.

Para Duarte (2003) as primeiras mulheres que tiveram o direito à educação, tiveram também uma grande missão:

[...] foram aquelas primeiras (e poucas) mulheres que tiveram uma educação diferenciada, que tomaram para si a tarefa de estender as benesses do conhecimento às demais companheiras, e abriram escolas, publicaram livros, enfrentaram a opinião corrente que dizia que mulher não necessitava saber ler nem escrever. (DUARTE, 2003, p. 153).

Duarte (2003) comenta que o primeiro livro brasileiro que falava dos

direitos da mulher à escolarização e ao trabalho, foi escrito em 1832 por Nísia Floresta Brasileira Augusta. A autora atribuía as diferenças entre homens e mulheres à educação e à criação familiar e ela já trazia a ideia de gênero como uma construção social. Porém, nesta época havia poucas mulheres alfabetizadas, ou seja, eram poucas as pessoas que liam seus livros e eram poucos os materiais que falavam sobre os direitos das mulheres. O que havia a respeito das mulheres na época eram materiais dirigidos por homens, geralmente apresentando a inferioridade da mulher.

É pelos anos de 1870 que o movimento feminista aparece em muitos jornais e revistas voltados ao público feminino, ainda trazendo conselhos domésticos e dicas de moda, mas também defendem o ensino superior e o trabalho remunerado para a mulher.

Duarte (2003, p. 158) escreve a respeito:

E são dessa época as primeiras notícias de brasileiras fazendo cursos universitários, no exterior e no país. E a cada nova médica ou nova advogada, a imprensa feminista expressava seu regozijo pela importante vitória “sobre os conceitos brutais da educação atrofiante, ainda infelizmente em vigor”. Mas também a literatura, o teatro e a imprensa masculina se manifestavam, encarregando-se de ridicularizar as doutoras e insistindo que seria impossível manter um casamento, cuidar de filhos e exercer uma profissão. A resistência à profissionalização das mulheres da classe alta e da classe média permanecia inalterada, pois se esperava que elas se dedicassem integralmente ao lar e à família. Apenas as moças pobres estavam liberadas para trabalhar nas fábricas e na prestação de serviços domésticos.

O movimento da imprensa feminina foi importante para fortalecer o movimento feminista no Brasil e também por conscientizar a classe feminina da década de 1920 que pode acompanhar o despertar de mulheres burguesas e também de mulheres de classes operárias. Foram muitas reivindicações e conflitos, porém todas defendiam o fim da opressão da classe feminina. Segundo Duarte (2003), este foi o auge do movimento feminista no Brasil.

Foi em 1927 no Rio Grande do Norte que as primeiras mulheres brasileiras conseguiram o direito ao voto, de forma que inspiraram outras mulheres de outros estados brasileiros a fazerem o mesmo. As mais ativas foram além, lançando o documento chamado Declaração dos Direitos da Mulher.

Quanto ao voto, foi somente em 1932 que o novo Código Eleitoral Brasileiro concedeu o direito ao voto às mulheres brasileiras alfabetizadas, porém

estas só puderam exercer seu direito ao voto em 1945.

O movimento feminista ganhou evidência na década de 1970 com vários acontecimentos marcantes, dentre eles a instituição do Ano Internacional da Mulher; a criação do Centro da Mulher Brasileira no Rio de Janeiro; o Centro de Desenvolvimento da Mulher e a criação do Movimento Feminino pela Anistia em São Paulo. Esta época foi marcada pela ditadura militar, sendo que, segundo Duarte (2003), este foi o momento em que o movimento feminista esteve mais vivo, de forma a modificar os costumes e tornar as reivindicações mais arriscadas em “algo normal”. Nesta época as reivindicações do movimento feminista eram variadas, lutavam por melhores condições de vida, direito ao prazer, ao aborto; tratavam de temas como mortalidade materna, mulheres na política, trabalho feminino e dupla jornada, preconceito racial, entre tantos outros. As mulheres negras também se organizaram e começaram a mostrar suas manifestações na década de 1980, passando a mulher negra ser mais uma força nas lutas femininas.

O movimento feminista através dos tempos promoveu várias discussões, dentre elas a ideia de gênero, que amplia os conceitos de feminino e masculino. Conforme Knebel (2009, p. 28), “os indivíduos podem ser definidos a partir de sua construção social”, podendo-se repensar nos papéis desempenhados pelo homem e pela mulher dentro da sociedade.

De acordo com Pedro (2005), as feministas começam a utilizar o termo gênero por entenderem que as diferenças de comportamento não estavam ligadas somente ao sexo, percebia-se que havia uma diferença não apenas biológica, mas também de gênero, associadas à cultura.

Louro (1997) comenta que a categoria gênero modificou a leitura que se fazia acerca das mulheres, o que passou a ser feito foi uma análise sócio-cultural dos papéis feminino e masculino, considerando a construção social e não somente a biologia. Estas discussões passaram a considerar o caráter social do feminino e do masculino, de acordo com as sociedades e contextos a que estes estivessem inseridos. Desta forma, passou-se a pensar o conceito de gênero como algo em construção e que existem vários pontos de vista acerca do termo gênero.

Rago (1998 apud KNEBEL, 2009) traz a ideia de que “a categoria gênero deve ser vista como um conceito que veio ampliar o vocabulário a fim de dar conta das inúmeras práticas sociais e individuais existentes em relação a dimensão sexual”, ou seja, com este conceito, homem e mulher deixam de ser vistos como

seres que nascem diferentes e que estão marcados por esta diferença biológica.

Segundo Knebel (2009) devido aos numerosos movimentos feministas, atualmente existem várias possibilidades de análise a respeito da categoria gênero, sendo que esta categoria está amparada pelas identidades que são sócio-históricas. Porém, as sociedades ainda percebem o sexo biológico como a única opção entre os indivíduos, não apreendendo as concepções de gênero, fazendo com que algumas diferenças sociais se dêem através do sexo feminino e masculino.

Ao falarmos sobre as diferenças do sexo biológico entre o feminino e o masculino, descreve-se no próximo capítulo a mulher e a constituição da maternidade.

## 2.2 A MULHER E A MATERNIDADE

De acordo com Frota (2003), no momento em que se configura a família nuclear burguesa, prega-se o casamento por amor, bem como o mito do amor materno. Para Giddens (1992 apud FROTA, 2003), este amor torna-se a principal tarefa da mulher do século XIX, ou seja, toda esta ideia de amor estava associada à subordinação da mulher ao lar e ao seu isolamento do mundo. Sendo que a partir desta época a mulher passa a viver exclusivamente para o amor ao marido, filhos e lar, vivendo afastada dos problemas do mundo externo.

Com o capitalismo, muitas mudanças ocorreram na história das mulheres, ou seja, houve a ascensão da burguesia ao poder, houve a divisão do público e do privado com o maior espaço à intimidade, bem como o novo olhar com relação ao trabalho, que era exercido preferencialmente pelo homem. Segundo Frota (2003), o espaço da mulher passou a ser o espaço doméstico, exercendo os papéis de dona-de-casa, esposa e mãe, sendo que o lar era entendido como seu reino. Acredita-se que é desta época que surgiu a frase “Mãe: a rainha do lar”.

O objetivo deste “enclausuramento” da mulher no lar serve para que ela possa dedicar-se mais ao cuidado dos filhos, do lar e para que mantenha a harmonia da casa. Porém as atividades desenvolvidas pelas mulheres não são reconhecidas, ao contrário, são vistas como uma obrigação dela, além de que a

mulher fica totalmente dependente do marido, sendo que sua atividade em casa não é remunerada. Conforme Chodorow (1990 apud FROTA, 2003), a mulher exposta a esta condição fica sujeita a autoridade do marido, dependendo dele para tudo, inclusive materialmente. Para Frota (2003) estes foram alguns dos fatores que contribuíram com a exclusão social da mulher.

Devido a este confinamento à que as mulheres foram expostas, Rocha-Coutinho (1994), atribui algumas consequências que algumas moças apresentavam como “crises de choro, nervosismo e outras somatizações”. Porém os médicos da época atribuem estes sintomas a questões individuais e os associam a problemas histéricos e a necessidade do casamento, afirmando aos pais que, com o casamento e a maternidade, as moças encontrariam sua vocação, realizariam-se e as crises cessariam.

Foi nesta época que os médicos começaram a fazer pesquisas associando condições biológicas e características afetivas, como, por exemplo, a mulher, por apresentar as já famosas crises nervosas, é diagnosticada como mais frágil emocional e fisicamente. Já os homens, por apresentarem o físico mais forte e viril, são mais equilibrados emocionalmente.

Conforme se viu, nesta época o lar deve ser o reino da mulher e a maternidade seu desejo supremo. Segundo Frota (2003), devido ao fato de a mulher estar preparada biologicamente para ser mãe, recebia então uma função socialmente estabelecida. Porém, além da maternidade, foi atribuída à mulher a tarefa de educar, cuidar e nutrir os filhos, aumentando as cobranças sobre a mulher.

Sendo a criança considerada o futuro do país, o papel da mãe ganha *status*, pois é a mãe que prepara os futuros cidadãos. O social passa então a punir a mãe considerada negligente e a santificar a boa mãe. De acordo com Rocha-Coutinho (1994), mesmo que a mãe esteja saudável ou doente, ela deve estar sempre vigilante para não ser acusada de negligente. Segundo Badinter (1985), essa excessiva cobrança em torno do desempenho da maternidade, gerou o surgimento da culpa todas as vezes que mulheres acreditavam não estar adequadas aos padrões exigidos pelo social, daquilo que significava ser uma boa mãe.

Rocha-Coutinho (1994) afirma que:

[...] sendo o amor materno natural, instintivo, toda mulher que não se sentia imbuída deste espírito altruísta de amor e dedicação aos filhos passou a se sentir envergonhada e/ou culpada por se saber repentinamente má, egoísta

e incompetente. A fim de minimizar a sua culpa ou evitar a vergonha, a mulher buscou de todas as maneiras se enquadrar no modelo que a sociedade lhe havia traçado. (p. 91)

Badinter (1985 apud FROTA, 2003) cita o pediatra e psicanalista inglês Donald Woods Winnicott, que traz o conceito de “mãe suficientemente boa”, dizendo que é aquela que tem um devotamento ideal a despeito de sua capacidade de se preocupar em primeiro lugar com o filho, além de qualquer outro interesse, fazendo com que este se desenvolva harmoniosamente. Winnicott era contra todos que pensassem que era possível substituir a mãe no início da vida do bebê, pregando os cuidados com a criança como uma decorrência natural da maternidade.

Com base nos escritos de Badinter (1985) e Rocha-Coutinho (1994 apud FROTA, 2003), pode-se entender que a figura idealizada de boa mãe é uma construção simbólica da maternidade. Ainda conforme Badinter, esta capacidade de dedicar-se e sacrificar-se pelos filhos não está inscrita na natureza humana, onde nem sempre a maternidade foi simbolizada desta forma. Até o século XVIII a maternidade tinha uma conotação diferente da que temos hoje.

Aos poucos a mulher se restringiu ao espaço privado, porém seus papéis foram sendo ampliados, onde além de gestar, amamentar, ela é considerada também enfermeira, professora e como trazido pela psicanálise, a mãe passa a ser responsável também pela saúde mental da criança. (BADINTER, 1985 apud FROTA, 2003).

Conforme Frota (2003, p. 29):

[...] podemos dizer que, dentre os fatores que contribuíram para a construção da maternidade, destacamos a proliferação de conceitos, apresentados como científicos e apoiados em filosofias racionalistas, voltados para manter a mulher no espaço privado do lar, com a atribuição a ela de uma natureza frágil, passiva e emotiva.

Para Maldonado (1985 apud FROTA, 2003), o tipo de contato físico entre mãe, pai e filho varia de acordo com a cultura e, conforme Badinter (1985 apud FROTA, 2003), o instinto materno é um mito e o amor materno é um sentimento humano como outro qualquer, sendo assim incerto, podendo aparecer ou desaparecer, mostrar-se forte ou fraco, direcionar-se mais para um filho do que para outro. Ou seja,

[...] a perspectiva do amor materno varia de acordo com inúmeras variáveis, como os desejos e ambições da mãe e os valores culturais. Esse sentimento, ao contrário dos discursos intensamente proliferados, não está inscrito na natureza feminina. Observando-se as atitudes das mães em diversas épocas, vemos que o interesse e a dedicação à criança não estão presentes em todas as mulheres nem em todos os momentos históricos. O amor materno é algo adquirido e não inerente à condição feminina. (FROTA, 2003, p. 29).

Portanto, entende-se que a concepção atual do amor materno é fruto de um processo social, de uma construção cultural estando sujeita a novas modificações simbólicas.

### 2.3 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

Mesmo com as transformações trazidas pela família nuclear burguesa, o homem continuou sendo o chefe de família. Segundo Frota (2003), a mulher continuava sendo dependente financeira e psicologicamente do marido, porém neste modelo familiar a mulher exercia algumas atividades fora do lar, como as caritativas, por exemplo, atividades estas que não poderiam atrapalhar os cuidados com os filhos e com o lar.

Foi por meio da industrialização que começou a existir a família de classe operária, em que as mulheres começaram a trabalhar para complementar o orçamento da família. De acordo com Rago (1997), as mulheres trabalhavam nas indústrias de fiação e tecelagem, têxtil e confecções, locais estes em que havia escassa mecanização. No ano de 1901, foram realizados levantamentos que apontavam que 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças, sendo 49,95% mulheres e 22,79% de crianças. Em 1912 dos 1775 trabalhadores operários, 1340 eram do sexo feminino. Em 1919 as mulheres continuam sendo maioria em São Paulo e no Distrito Federal. Muitas mulheres para completar o orçamento doméstico costuravam em casa, muitas vezes até 18 horas por dia, para fabricas de chapéus e alfaiataria.

Com o avanço da industrialização, a força masculina é incorporada e as mulheres começam a ser expulsas das fábricas, sofrendo de “desqualificação

intelectual ao assédio sexual”, precisando lutar contra diversos obstáculos para ingressarem em determinadas áreas de atuação, sendo que estes obstáculos iniciavam pela hostilidade que o trabalho feminino era tratado dentro da própria família. (RAGO, 1997, p. 582). Segundo FROTA (2003), estas mulheres que trabalhavam fora de casa eram mal vistas, pois o que se esperava era aquele modelo de família, em que a mulher ficava em casa cuidando da família e dos filhos. Rago (1997) corrobora com Frota (2003) quando diz que os pais desejavam que suas filhas encontrassem um “bom partido”, se cassem e assim tivessem o seu futuro assegurado.

De acordo com Rago (1997, 585), algo que “salta aos olhos” é o fato de o tema mulher *versus* trabalho estar associado à questão da moralidade social da mulher, ou seja, havia nos discursos sociais da época, que o trabalho ameaçava moralmente a mulher, sendo que a fábricas por vezes eram descritas como “bordel” ou mesmo “perdição”. Esta visão depreciativa do trabalho feminino vinha ao encontro com a intenção de novamente direcionar a mulher à esfera privada. O jornal chamado *A Razão* publicou em 29 de julho de 1919 publicou argumentou em relação ao trabalho feminino, onde dizia que

O papel de uma mãe não consiste em abandonar seus filhos em casa e ir para a fábrica trabalhar, pois tal abandono origina muitas vezes conseqüências lamentáveis, quando melhor seria que somente o homem procurasse produzir de forma a prover as necessidades do lar. (RAGO, 1997, p. 585).

Muitos teóricos da época acreditavam e divulgavam sua crença, que a mulher trabalhar fora de casa “destruía a família”, pois os laços familiares se tornariam mais “frouxos”, as crianças sendo criadas mais soltas, sem o controle da mãe, cresceriam debilitadas. Desta forma, as mulheres que trabalhassem fora de casa, não seriam mais consideradas mães dedicadas e esposas carinhosas. (RAGO, 1997, p. 586). Entende-se que todo este movimento devia-se á intenção de direcionar-se novamente à mulher ao ambiente privado.

De acordo com Rago (1997), no início do século XX dá-se início há uma redefinição do papel da mulher na sociedade, quando justamente há um crescimento urbano das cidades e as indústrias abrem para estas mulheres novas possibilidades de atuação e trabalho. Forma-se uma nova esfera pública, lugar onde passam a existir novas formas de interação social, ou seja, as relações entre home e mulher

começam a ter como base os modelos europeus.

Com o fim da 2ª Guerra Mundial, em 1945, com as influências da televisão e das telecomunicações, pode-se ter acesso a informações de outros países, principalmente em relação ao comportamento sexual das famílias. Aquele modelo do “chefe de família e da rainha do lar” começou a se quebrar. Foi nesta época que o feminismo atuou com firmeza nas novas definições sociais e políticas no papel da mulher, trazendo os métodos contraceptivos hormonais, concedendo-as uma nova possibilidade de ter controle do seu próprio corpo. O feminismo lutava pela conquista de espaço igual para homens e mulheres, sendo que se começou a lutar para que elas fossem admitidas nas universidades e em “profissões de elite” de forma a poder contribuir com o desenvolvimento do país. (FROTA, 2003, p. 32).

É neste contexto que se dá a entrada da mulher da classe média no mercado de trabalho. Porém, segundo Besse (1999 apud FROTA, 2003), o que não se admitia era que estas mulheres executassem atividades que chocassem com a sua feminilidade ou que retirassem a autoridade do homem dentro de casa. Ainda segundo Besse (1999 apud FROTA, 2003), havia nesta época uma preocupação por parte do governo, em relação à insubordinação das mulheres de diferentes classes, pois a insubordinação dentro da família ameaçava as relações de poder na sociedade no geral. Rago (1997) descreve que os pais “já deixam suas filhas serem professoras. E trabalhar nas secretarias”

Frota (2003) frisa que a profissionalização das mulheres de diferentes classes aconteceu de formas desiguais desde o início, pois para as mulheres mais pobres havia as indústrias têxteis desde o século XIX, onde elas serviam de mão-de-obra. Porém, para as classes menos favorecidas havia ainda outra fonte de trabalho, a de empregada doméstica. Mas para que as mulheres da classe média e alta adentrassem no mercado de trabalho, era necessário que outra mulher ficasse no ambiente da casa, ou seja, foram as empregadas domésticas que possibilitaram que estas mulheres ingressassem no mercado de trabalho.

No ano de 1956 com a ampla divulgação dos métodos contraceptivos e com a liberação das mulheres para cursar universidades, muitas mulheres da classe média entraram no mercado de trabalho remunerado, porém ainda não se podia falar em carreira, pois era muito comum que com o casamento ou com a maternidade estas mulheres saíssem do trabalho para cuidar da família e filhos. (FROTA, 2003). Neste momento, também, o trabalho feminino passou a ser

amplamente discutido, bem como os temas relacionados à sexualidade, como: casamento, virgindade, adultério e prostituição. Nesta época, o lar era valorizado como se fosse o “ninho sagrado”, a mulher como a “rainha do lar” e o filho “o reizinho da família”. (RAGO, 1997, p. 588).

Vaitsman (1993 apud FROTA, 2003) ressalta que aquele modelo de família que estávamos acostumados durante mais de um século, foi perdendo espaço. O autor constata que o incentivo à profissionalização da mulher leva-a a algumas contradições, como o conflito emocional vivido pelas mulheres que almejam casar e ter filhos, porém também desejam ter um trabalho remunerado e uma profissão. Este conflito muitas vezes as impossibilita de conciliar este dois papéis.

Havia, de acordo com Rago (1997), a preocupação como estas mulheres que trabalhavam fora de casa o dia inteiro ou mesmo parcialmente. Havia o questionamento, de como elas poderiam trabalhar fora de casa e ainda se preocupar com o marido, cuidar da casa e cuidar e educar os filhos? De modo que as mulheres da elite e da classe média eram os principais alvos dessas preocupações.

Segundo Rocha-Coutinho (2000 apud FROTA, 2003), a identidade feminina da brasileira sofreu grandes modificações para dar conta deste novo papel de mulher, o de mãe e de profissional. Conforme comenta Frota (2003, p. 37), a identidade feminina antiga foi ampliada para dar conta do papel de “profissional competente”.

Acredita-se que esta mulher contemporânea:

[...] oscila entre valores tradicionais – ligados aos cuidados com o marido, a casa e à criação dos filhos, próprios da esfera privada – e contemporâneos – ligados à cobrança social de uma participação cada vez mais efetiva no mercado de trabalho competitivo remunerado, próprios da esfera pública. (FROTA, 2003, p. 37).

É esta nova identidade de mulher-mãe-trabalhadora e as novas mudanças na sua dupla ou tripla jornada de trabalho que vêm ocasionando uma “fragmentação interior e culpa quase que constantes.” (FROTA, 2003, p. 37). Bem como, quando a entrada ou a permanência desta mulher no mercado de trabalho “recoloca o lugar de cada um na família”, ou seja, quando a saída desta mulher desfaz o sustentáculo da família. (SARTI, 1997, p. 57).

Porém, trabalhar fora de casa para muitas mulheres pode ser entendido como uma forma de encontrar algum companheirismo, bem como, relações que lhe

proporcionam algum alívio em relação à baixa estima expressada por mulheres em casa. (DOYAL, 1995 APUD SCHIRMER, 1997). Desta forma, para que esta mulher mantenha-se no mercado de trabalho, entende-se que deva haver planejamento, seja de sua carreira ou mesmo da própria vida como um todo. Sendo assim, o capítulo a seguir tratará do tema: carreira.

## 2.4 O TRABALHO E A CARREIRA

Após a Segunda Guerra Mundial, de acordo com Dutra (1996), as organizações ficaram mais complexas, tendo início a necessidade de se pensar nas Carreiras. Porém, é somente após o estabelecimento de cargos atrelados aos antigos postos de trabalho e, pela diferenciação entre eles, que nasceram as bases da Administração de Carreiras, que no início, era uma atividade específica da Empresa, sendo que os trabalhadores deveriam seguir as decisões tomadas por ela.

Na década de 60, há o aumento da expansão dos mercados, o avanço na área tecnológica das Empresas e um maior estímulo para que as pessoas reflitam sobre os seus modos de vida. Porém, é somente na década de 80 que a Administração de Carreiras se consolida na prática. Nesta época, de acordo com Dutra (1996, p.16), com as mudanças tecnológicas, de gestão e nos valores da sociedade, as organizações sofreram rupturas de vários paradigmas, tais como: “a redução do ciclo de vida do produto, o maior nível de exigência e a globalização dos mercados consumidores, o crescimento da produção personalizada etc.”. É, então, neste momento, que as organizações necessitam enfrentar as mudanças como um processo pertencente à esta nova dinâmica do mercado, ou seja, perceberam que o mercado realmente havia mudado.

Seguindo com o mesmo autor, é neste contexto que a Administração de Carreiras vem contribuir na estimulação do planejamento das carreiras e no desenvolvimento das pessoas que constituem as organizações, desta forma, a Administração de Carreiras passa a ser uma forma de negociação do desenvolvimento de ambas as partes, ou seja, das pessoas e da empresa.

Para que se possa pensar sobre o termo “carreira”, percebe-se a

necessidade de definição do termo, que de acordo com Dutra (1996, p.16), podemos nos referir à carreira utilizando a idéia de “mobilidade ocupacional”, ou seja, um caminho a ser trilhado; ou em relação a “estabilidade ocupacional” referindo-se a carreira como profissão; porém, nos dois casos, tem-se a idéia de carreira como um “caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço”. Porém, para ser utilizado neste trabalho, o conceito considerado “mais adequado” foi apresentado por London e Stumph, 1982 (apud DUTRA, 1996, p. 17):

Carreira são as seqüências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do individuo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, [...]. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Este conceito foi escolhido, porque não considera a carreira como uma “seqüência linear” de experiências e trabalhos realizados, mas a considera, como transições e estágios que podem variar conforme as adversidades e necessidades vividas pela pessoa, geradas pelo ambiente onde está inserida ou por ela própria. Desta forma, o conceito apresentado reflete a carreira como uma “conciliação dinâmica das expectativas entre a pessoa e a empresa.” (DUTRA, 1996, p. 17).

Na década de 70, o que predominava nas Empresas brasileiras, consideradas de vanguarda na gestão de pessoas, era que estas Empresas faziam todas as movimentações funcionais, ou seja, movimentavam os funcionários de setores, de cargo etc., sem a participação dos mesmos. E o mais interessante, no sentido de gerar reflexão, é que os funcionários aceitavam os planos postos pela Empresa de forma resignada.

A conscientização das pessoas em relação às suas próprias carreiras vem aumentando significativamente nas últimas décadas, porém, de acordo com Dutra (1996) esta conscientização choca-se com o despreparo das organizações em relação à Administração de Carreiras, que se apresenta principalmente, pelo autoritarismo com que as Empresas pensam a Gestão de Carreiras, pela falta de competência na Administração de Carreiras, ou seja, pela falta de políticas e práticas e pela falta de profissionais preparados tecnicamente para gerenciar os planos de carreiras das empresas. Por conta deste choque: de interesses individuais

e o despreparo das organizações, é que se deu a necessidade de reavaliar a gestão de recursos humanos, que viveu variações, tanto no nível teórico-prático, quanto na sua aplicação. O que se pode perceber, é que as pessoas têm refletido cada vez mais a respeito de suas carreiras, bem como na escolha das mesmas.

Em relação à escolha da carreira, esta questão vem sendo pesquisada há tempos em diversos campos das ciências sociais. Dutra (1996) apresenta pesquisa feita por Hall, 1976 e Van Maanen, 1977 (apud DUTRA, 1996, p 31) que agrupam as teorias da escolha em duas categorias que são: Categoria da compatibilidade que diz que as pessoas escolhem carreiras que atendam suas necessidades e interesses, e dá maior ênfase no “o que” influencia a escolha e menor ênfase no “como” e no “porque” acontece a escolha. Já a Categoria do processo de escolha diz que a pessoa vai “gradualmente chegando à escolha de sua ocupação” ao longo de sua trajetória de vida.

Van Maanen, 1977 (apud DUTRA, 1996) apresenta uma abordagem diferente em relação à escolha da carreira, dizendo que os sociólogos acreditam que diferenças de raça, classe, sexo, religião, nacionalidade, família, área residencial, etc. interferem tanto na escolha quanto na construção de expectativas em relação à carreira.

Super, 1957 e 1972 e Schein, 1978 (apud DUTRA, 1996) estudaram os estágios de vida das pessoas e as expectativas em cada uma destas fases, sendo catalogados cinco estágios: infância, adolescência, idade adulta, maturidade e velhice. Neste capítulo ater-se-á ao estágio da idade adulta.

Para as pessoas em idade adulta, que, de acordo com a pesquisa apresentada por Super, 1957 (apud DUTRA, 1996) fica entre 25 a 44 anos, e é quando a pessoa tende a estabilizar-se profissionalmente, por conta dos compromissos sociais que assume. Nesta época da vida da pessoa, segundo a pesquisa:

O compromisso com uma profissão (ou com a família) torna-se mais definido com o realismo produzido pela modificação das aspirações para a utilização das capacidades e para a busca de canalização dos interesses num mundo que já é, então, melhor compreendido.

Porém, mesmo estando num momento de melhor compreensão dos próprios interesses, Super e Schein (apud DUTRA, 1996) apresentam alguns

conflitos considerados “típicos” no momento de decidir em relação a carreira, tais como: a dedicação à carreira profissional e dedicação à família; o papel de mãe *versus* papel profissional; carreira do casal *versus* necessidade dos filhos; permanência na carreira *versus* necessidades econômicas, etc. Ou seja, as decisões em relação a carreira, seja entrada ou permanência, são influenciadas pelo momento de vida em que a pessoa está passando.

Este capítulo iniciou comentando as mudanças ocorridas após a Segunda Guerra Mundial no cenário organizacional, porém, esta guerra deixou profundas marcas não somente nas organizações de trabalho como também nos hábitos familiares. Foi após as duas guerras mundiais, que a mulher começou a exercer suas capacidades fora do lar, ou seja, foi após a morte de muitos maridos na guerra que fez com que as mulheres adentrassem “em massa” nas fábricas e nos escritórios, pois o governo as convencia de que a “Pátria deveria estar acima da morte de seus maridos e filhos”. (FREITAS, 2002, p. 28).

Esta entrada da mulher no mercado de trabalho também teve a interferência da crise econômica vivida por alguns países nos anos 70 e 80. Nesta época, elas começam a disputar postos de trabalho com os homens, causando desemprego masculino, porém, inicia-se a possibilidade de elas assumirem um compromisso com o orçamento da família.

Nesta época, cresceu o número de divórcios, fazendo com que muitas mulheres assumissem a responsabilidade integral pela família e cuidado com os filhos. É então, que a mulher percebe o trabalho como algo além dos fatores econômicos, e sim, como possibilidades de ter “ganhos” em auto-estima e “desenvolvimento intelectual e de ampliar contatos sociais”. Ou seja, “O trabalho assume igualmente uma conotação moral, pois cria uma relação de responsabilidade de ser ‘útil’ ao outro; outro que é também a própria sociedade.” (FREITAS, 2002, P. 29).

Com os impactos das mudanças no mercado de trabalho, de acordo com Freitas (2002), a disputa pelas oportunidades aumenta, sendo que esta disputa reflete em maiores exigências de qualificação, de forma que a diferença de sexo passa a ter menos peso. Neste caso, a mulher passa a ocupar “maior espaço” no mercado de trabalho, sendo que, a presença física da mulher no lar passa a não ser mais uma barreira tão forte, pois as empresa tem adotado cada vez mais políticas de empregos com horários e locais flexíveis. São cada vez maiores as possibilidades

criadas, que permitem à mulher “conciliar” a sua vida profissional e pessoal, seja pela “modernização da infra-estrutura domiciliar”, seja pelas creches ou escolas criadas pelas próprias empresas. (FREITAS, 2002, p. 29).

Segundo Freitas (2002, p. 30), no caso brasileiro, o planejamento familiar está mais para uma “conseqüência” do que para uma “causa” da participação feminina no mercado de trabalho, ou seja,

[...] a mulher assume a responsabilidade de ter filhos, cuidar deles e ainda trabalhar para sustentá-los [...] procurando “ajustar” essa decisão à de se dedicar a uma carreira, em alguns casos, ou simplesmente ter um emprego, na maioria das vezes.

De acordo com a autora, mesmo permanecendo com o maior “peso” na distribuição das tarefas e responsabilidades no lar, mesmo sabendo que sua saída do lar para o mercado de trabalho acarretará mudanças nos hábitos e nos modos de viver da família, no modo como educam seus filhos, nada disso é suficiente para fazê-la desistir de buscar o trabalho fora de casa, de buscar sua própria carreira, sua própria identidade.

### 3 MÉTODO

O método na pesquisa científica pode ser pensado como “a articulação entre conteúdos, pensamentos e existência.” Sendo que a teoria e a metodologia devem caminhar juntas, pois são consideradas um conjunto de técnicas, devendo oferecer instrumentos lógicos, claros, organizados e capazes de “encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática.” (MYNAYO, 2002, P. 16).

Desta forma, apresentamos neste capítulo, a metodologia utilizada nesta pesquisa que norteou a execução da mesma e possibilitou a articulação da teoria com o conteúdo coletado nas entrevistas com as participantes.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Considerando que esta pesquisa buscou compreender a percepção de mulheres trabalhadoras acerca de suas carreiras após a maternidade, foi utilizada na elaboração desta pesquisa a percepção das participantes. Para tanto, houve a necessidade de discutir e interpretar os dados obtidos nas entrevistas.

Desta forma, esta pesquisa caracterizou-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, que de acordo com Minayo (2000, p. 21) “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.”

Com base no objetivo geral desta pesquisa que é: “Compreender os sentidos que mães trabalhadoras da classe média da sociedade atribuem à sua carreira profissional após a maternidade”, a mesma é classificada como exploratória, que segundo Gil (2002, p. 41) visa “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” acerca do tema estudado.

Quanto ao delineamento, foi utilizado nesta pesquisa o estudo de caso que conforme Gil (2002, p. 54) trata-se de um “estudo profundo e exaustivo de um

ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.”

### 3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foi utilizado uma entrevista semi-estruturada (Apêndice A), que conforme Minayo (1999) este modelo de instrumento apresenta somente alguns tópicos, permitindo maior flexibilidade à entrevista e a obtenção de maiores informações acerca do problema de pesquisa. O instrumento de coleta de dados abordou os seguintes tópicos em relação à entrevistada:

- Dados de identificação;
- Informações referentes aos “sentidos atribuídos ao trabalho”;
- Informações referentes aos “sentidos atribuídos à carreira”;
- Informações referentes aos “sentidos atribuídos à maternidade”.

Considerando o tipo de instrumento escolhido, foi possível variar e acrescentar perguntas, adequando-as à situação de cada entrevista, mantendo-se sempre o objetivo da pesquisa.

#### 3.2.1 Entrevista piloto

Com o objetivo de avaliar o instrumento, antes de iniciar a coleta, foi realizada uma entrevista piloto com uma mulher que não era funcionária da empresa *Mega*, mas que se adequava ao restante dos itens do perfil estabelecido. Esta participante foi indicada pelo meio social da pesquisadora.

Em relação à entrevista piloto, pode-se perceber que o instrumento deveria ser adaptado em duas questões que não permitiram aprofundar as respostas da entrevistada. Foi observado também, que o local da entrevista não foi

adequado, pois havia excesso de ruídos e não havia a privacidade necessária para a realização da mesma. A entrevista foi marcada em um determinado local, porém no dia da realização houve um imprevisto, sendo então realizada na praça de alimentação de um estabelecimento comercial. Esta experiência foi desagradável, pois durante a entrevista a participante emocionou-se ficando constrangida, demonstrando a importância que se deve ter com o cuidado na escolha do local.

### 3.3 SITUAÇÃO E AMBIENTE

As entrevistas com as três participantes da área administrativa foram agendadas conforme a disponibilidade das participantes e da pesquisadora, sendo que todas foram agendadas para a mesma semana; duas para o mesmo dia, uma seguida da outra e a terceira para o dia seguinte. A terceira entrevistada teve uma viagem de trabalho marcada para o dia da entrevista, sendo realizada na semana seguinte. O local das entrevistas foi a sala de reuniões número um da empresa, estando localizada em um corredor onde existem outras salas, havendo movimentação de pessoas. A porta da sala possui um grande vidro que dá visibilidade para quem está do lado de fora da sala ou vice-versa. Desta forma, a pesquisadora conduziu as entrevistadas a sentarem-se de costas para a porta, com o intuito de que houvesse o mínimo de distração possível.

As entrevistas com as três participantes da área de vendas foram realizadas duas semanas após as da administração, pois as mesmas só poderiam ser realizadas após a Gestora de Recursos Humanos comunicar a supervisora e a gerente da loja. Após as devidas formalidades, a supervisora das lojas juntamente da Gestora de Recursos Humanos da empresa *Mega* indicaram a loja *Delta* para a realização da pesquisa. Esta escolha deveu-se ao fato de a loja possuir um grande número de trabalhadoras mães, ou seja, aproximadamente 80% das funcionárias são mães de filhos pequenos. A pesquisadora fez contato com a gerente da loja, esclarecendo-a sobre a pesquisa, sobre as entrevistas e sobre o perfil das participantes. A gerente indicou três participantes, que segundo ela estariam adequadas aos critérios de inclusão da pesquisa. Neste primeiro contato não foi

possível conversar com elas, pois havia intenso movimento de clientes e todas estavam atendendo. Ficou então combinado, outra data que, conforme informado pela gerente da loja, seria um bom momento para a realização das entrevistas.

Para a realização das entrevistas no shopping, foi necessário repensar o local, pois na loja não havia um espaço adequado. Então a pesquisadora contatou a associação dos lojistas, localizada dentro do shopping e solicitou uma sala. No dia e horário agendado para as entrevistas, a pesquisadora conversou com as mães indicadas pela gerente, pois achou necessário verificar se elas estavam realmente dispostas a participar da pesquisa. Foi também necessário verificar a questão da renda mensal familiar, pois um dos critérios de inclusão é a classe social à qual as mães pertenciam. Uma das mães indicadas pela gerente não estava dentro do perfil e outra não se mostrou interessada em participar, portanto a pesquisadora selecionou outras duas mães para substituí-las. Após ter contatado todas as participantes, as entrevistas iniciaram e todas as três foram realizadas seguidas uma da outra, na sala reservada na associação dos lojistas, sem interrupções ou interferências que pudessem atrapalhar o andamento das mesmas.

### 3.4 PROCEDIMENTOS

#### **3.4.1 De seleção e contato com os participantes**

Para a realização desta pesquisa foram utilizados como critérios de inclusão das participantes:

- Possuir um ou mais filhos com idades entre dezoito meses e doze anos;
- Ter trabalhado há pelo menos dois anos antes de ser mãe e dois anos após ser mãe;
- Ser trabalhadora da empresa *Mega*;
- Fazer parte da classe média da sociedade.

Em relação ao número de participantes, foi estabelecido no projeto desta pesquisa que seria realizada com cinco participantes, porém, esta decisão foi reavaliada e decidiu-se realizar com seis participantes, sendo três trabalhadoras da área administrativa e três da área de vendas. Esta decisão deveu-se pelo interesse da pesquisadora e pela possibilidade de estar comparando as realidades de mães trabalhadoras de duas áreas diferentes dentro da mesma instituição.

A idade dos filhos foi estabelecida da seguinte forma: idade mínima de dezoito meses para o bebê deu-se, porque a pesquisadora entende que dezoito meses após o nascimento do bebê, a mãe que trabalha, possivelmente já tenha estabelecido uma “rotina” para conciliar suas atividades bem como com os cuidados com o filho; e como idade máxima de doze anos, baseou-se no Estatuto da Criança e Adolescente de 1990 no Art. 2º que considera “criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos”.

Em relação à empresa à qual a pesquisa foi realizada, a mesma atua no ramo do varejo de moda, sua administração está localizada na Grande Florianópolis e será aqui denominada com o nome fictício “*Mega*”. Possui aproximadamente setecentos e cinquenta funcionários, alocados em mais de quarenta lojas distribuídas por vários estados do Brasil. É uma empresa de grande porte, pois segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2010) para Comércio e Serviços é considerada “Grande”, empresas com mais de 100 empregados.

A escolha da empresa foi intencional, devido o fato de a pesquisadora ter atuado na empresa como estagiária de psicologia no Departamento de Recursos Humanos e posteriormente contratada pela mesma, permanecendo na empresa por quase três anos. Neste período a pesquisadora percebeu que diversas trabalhadoras após serem mães demitiam-se da empresa, sendo este fato instigante e motivador na escolha do tema desta pesquisa.

Optou-se por mães trabalhadoras da classe média da sociedade, por haver nesta categoria conforme apresentado por Almeida (2007), um sentido diferenciado da maternidade e da carreira profissional. Mães da classe média, conforme Almeida (2007) adquiriram a partir dos anos de 1960 a valorização de seu trabalho, sendo que antes seu papel era voltado para o cuidado do lar, da família e o cuidado com os filhos, porém, estes valores se chocam com seus outros papéis,

fazendo “com que elas se sintam responsáveis e culpadas pelas mudanças e acontecimentos indesejáveis no âmbito de suas relações familiares.” (ALMEIDA, 2007, p. 413).

Para definir a classe média, foi utilizado como parâmetro a renda mensal familiar que segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2010): compreende famílias que possuem renda entre R\$ 1.064 e R\$ 4.591 ou R\$ 214 a R\$ 923 por pessoa/mês.

Para a seleção das participantes da área administrativa, a pesquisadora selecionou juntamente com a Gestora de recursos humanos, mulheres que estivessem dentro do perfil solicitado. No primeiro contato com as participantes desta área, a pesquisadora explicou a pesquisa, seus objetivos e como seria a coleta dos dados. Após esclarecimentos, foi questionado se elas aceitavam participar da pesquisa, sendo que todas aceitaram. A seguir a pesquisadora combinou com as participantes a melhor data e horário para realização das entrevistas.

Para a seleção das participantes da área de vendas, a pesquisadora contatou a gerente da loja para combinar como seria a seleção das participantes e como seriam realizadas as entrevistas, sendo que a gerente indicou três trabalhadoras que estariam dentro perfil e ficou combinado outra data para a realização das entrevistas, em horário, que segundo a gerente seria “mais tranquilo”, no sentido de haver menos movimento de clientes. Na data marcada, a pesquisadora foi até a loja, conversou com as trabalhadoras indicadas pela gerente, porém uma delas não estava dentro do perfil da pesquisa e outra não demonstrou interesse em participar da pesquisa, desta forma, a pesquisadora selecionou outras duas trabalhadoras para completar a pesquisa.

### **3.4.2 De coleta de dados e registro das informações**

De acordo com o combinado com a gestora de recursos humanos da empresa, as entrevistas foram realizadas na própria empresa, durante o horário de trabalho das participantes. Na ocasião da realização das entrevistas, a pesquisadora

explicou as questões éticas da pesquisa científica. Explicou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), solicitou que as participantes lessem o Termo e que se estivessem de acordo assinassem o termo, autorizando ou não a gravação da entrevista e com todos os outros requisitos descritos no documento. Todas as participantes assinaram o Termo e autorizaram a gravação das entrevistas. Foi reforçada a explicação em relação à ética do sigilo, informando que as informações serão usadas preservando as identidades das mesmas, para tanto, sugeriu-se que as participantes escolhessem um nome fictício.

As entrevistas tiveram uma média de duração de trinta e cinco minutos, variando, a mais curta com vinte e cinco minutos e a mais longa cinquenta e cinco minutos aproximadamente.

### **3.4.3 Da organização, tratamento e análise dos dados**

Após a realização das entrevistas, as mesmas foram transcritas literalmente. Após a transcrição, foram realizadas várias leituras e então os dados coletados foram agrupados em categorias *a posteriori* conforme as falas das participantes. Estas categorias foram analisadas utilizando-se a técnica da análise do conteúdo que é apresentada por Bardin (2004, p. 42) como:

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção [...] dessas mensagens.

A análise dos dados foi feita a partir das categorias estabelecidas, articulando-as com a teoria estudada e aqui apresentada. As categorias criadas foram as mesmas utilizadas para todos os participantes, estando de acordo com os objetivos específicos desta pesquisa.

### 3.5 PARTICIPANTES

Participaram desta pesquisa seis mães trabalhadoras, que se adequaram aos critérios apresentados no item 3.3.1 previstos para esta pesquisa.

Neste item, apresentam-se informações breves de cada participante da pesquisa, ressaltando que os nomes utilizados são nomes fictícios escolhidos por elas.

A seguir, apresenta-se Quadro 1 contendo características pessoais e profissionais das participantes da pesquisa.

Nome	Cíntia	Renata	Júlia	Mariela	Ana Luiza	Gisele
Idade	39 anos	39 anos	34 anos	29 anos	36 anos	29 anos
Estado civil	Casada	Casada	União estável	Solteira	Casada	União estável
Filho(s)	♀ 7 anos	♀ 13 anos ♀ 4 anos	♀ 6 anos ♂ 11anos	♀ 3 anos	♀ 5 anos	♀ 3 anos
Renda Familiar	R\$ 4.000,00	R\$ 4.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 3.800,00	R\$ 3.000,00
Área atuação	Administrativo	Administrativo	Administrativo	Vendas	Vendas	Vendas
Cargo	Analista Crédito	Compradora	Compradora	Vendedora	Vendedora Assessora	Sub Gerente
Tempo no cargo	10 anos	3 anos	1 ano	1 ano	5 meses	1 mês
Tempo na Empresa	22 anos	8 anos	13 anos	1 ano	2 anos	1 ano
Escolaridade	Ensino médio Completo	Tecnólogo em Moda Completo	Tecnólogo em Moda e Estilismo Completo Graduação em Letras Desistente Graduação em Marketing Cursando	Técnico em Enfermagem Desistente	Graduação em Psicologia Desistente	Graduação em Filosofia Desistente

Quadro 1 – Características pessoais e profissionais das participantes.

Fonte: Elaboração da autora, 2010.

Todas as participantes residem e trabalham na região da Grande Florianópolis. Todas possuem o ensino médio completo, sendo que das seis participantes somente uma delas não apresentou outras tentativas de retomar os estudos, as cinco demais retomaram os estudos e quatro delas não finalizaram os cursos iniciados.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os dados obtidos a partir das falas das participantes desta pesquisa. Estes dados foram agrupados em categorias de análise que serão apresentadas em três eixos, buscando assim alcançar os objetivos específicos desta pesquisa. Os eixos apresentados serão: Primeiro Eixo referente os sentidos atribuídos ao trabalho; Segundo Eixo referente os sentidos atribuídos à carreira profissional e o Terceiro Eixo referente os sentidos atribuídos à maternidade.

Para um maior entendimento, deixa-se claro que neste capítulo de apresentação e análise dos dados as falas das participantes da pesquisa serão acompanhadas de (“) e itálico, bem como, as categorias de análise identificadas serão apresentadas em negrito.

### 4.1 SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO

Neste momento serão discutidas as categorias identificadas em relação ao primeiro objetivo específico, que se refere aos sentidos que as participantes desta pesquisa atribuem ao trabalho.

Para apresentar as informações obtidas, utiliza-se o Quadro 2, sendo que a primeira coluna refere-se ao nome das categorias identificadas a partir da análise do conteúdo, na segunda coluna apresenta-se a Unidade de Contexto Elementar (UCE), onde se destacou as falas mais representativas em relação a cada categoria, e, na terceira coluna apresenta-se a frequência em relação ao número de participantes que aparecem em cada categoria.

<b>Categoria</b>	<b>UCE</b>	<b>Freq.</b>
<b>Realizar-se numa atividade fora do lar</b>	<i>“[...] eu não consigo me imaginar sem trabalhar, sem produzir, porque o trabalho doméstico não me satisfaz, não mesmo.” (Júlia)</i>	06
<b>Oferecer melhores condições financeiras à família</b>	<i>“[...] eu gosto de proporcionar pra minha filha e pro meu marido, não lazer, mas aquilo que o meu trabalho me favorece, o valor que eu ganho, ele faz com que eu possa proporcionar pra eles uma vida melhor.” (Ana Luiza)</i>	05
<b>Independência</b>	<i>“[...] eu precisava da minha independência financeira, nunca tive temperamento de chegar pra marido e pedir dinheiro pra comprar um batom, imagina!”. (Renata)</i>	02

Quadro 2 – Sentidos atribuídos ao trabalho para mães trabalhadoras.  
Fonte: Elaboração da autora, 2010.

A partir das informações obtidas nas entrevistas, pode-se identificar que todas as seis participantes se referem ao trabalho como realização, algumas delas se referem como valorização, satisfação, desafio, aprendizagem, sentir-se útil, entre outras, porém, sempre se referindo ao trabalho fora de casa. Quando se trata do trabalho doméstico, todas as seis participantes utilizam termos desqualificando esta atividade. Desta forma, a categoria **realizar-se numa atividade fora do lar** refere-se ao fato de as participantes demonstrarem claramente sua não satisfação na realização das tarefas domésticas, conforme dito por Júlia *“eu acho que eu até seria uma pessoa frustrada se eu só ficasse em casa o dia inteiro”*, ou mesmo pela fala de Renata quando diz: *“[...] eu não ia querer ficar só dentro de casa, cuidando do lar direto [...] eu acho que eu, qualquer coisa eu faria pra não ficar naquela rotina do dia-a-dia.”*. Estas falas vêm ao encontro com o exposto por Diogo (2005, p. 126) em relação ao fato de as mulheres terem sido “lançadas” no mercado de trabalho, porém sua imagem continuar sendo associada à “rainha do lar”, ou seja, ela “acumula o trabalho remunerado e o trabalho doméstico”. Baptista (1995, p. 31) também escreve sobre o tema, dizendo que ser “do lar” passa a ter uma imagem negativa, por vezes até vergonhosa, havendo uma divisão, **“fora e dentro de casa”**,

sendo que o que é considerado realmente trabalho é aquele que se passa **fora** do espaço físico da casa e que seja remunerado. Aquele trabalho de **dentro** de casa “parece ser visto como tão aderido à mulher, como uma segunda pele”, sendo que a remuneração é um diferencial que a insere no espaço público. De acordo com Frota (2003) desde os tempos da família nuclear burguesa, que estas atividades desenvolvidas em casa pelas mulheres não eram reconhecidas, ao contrário, eram vistas como uma obrigação dela. Esta situação descrita por Frota refere-se aos anos de 1800, porém, as conseqüências e os resquícios dessa desvalorização do trabalho doméstico se percebem até os tempos de hoje.

Pensando nas relações de gênero que segundo Scott (1995, APUD DIOGO, 2005) são construções sociais que representam os lugares que homens e mulheres ocupam em determinadas sociedades, questiona-se se estas relações de gênero estão ou não associadas às escolhas profissionais das entrevistadas. De acordo com Hirata (2003) que escreve que as mulheres acabam ficando com as “atividades marcadamente femininas e por isso recusadas pelos homens”, inicialmente não se percebeu esta relação nas escolhas das participantes acerca de suas atividades, porém, ao longo da análise das entrevistas, foi possível perceber que pode haver sim esta relação de gênero na escolha das mesmas. Ao refletirmos acerca do tema apresentado por Frota (2003, p. 11) que se refere ao movimento sanitarista trazido pelos médicos europeus, onde após este movimento, os cuidados com a higiene doméstica e principalmente os cuidados com as vestes tornou-se mais intenso, sendo as mulheres as principais responsáveis por estes cuidados. Quando se pensa acerca do ramo de atividade da empresa à qual a pesquisa foi realizada, que trata de varejo de moda, ou seja, a empresa comercializa roupas, pode-se pensar então, que a escolha das participantes permanece sim dentro do citado por Hirata (2003) com atividades marcadamente femininas. Mesmo após o movimento feminista aparecer em jornais e revistas, isto ocorre pelos anos de 1870, conforme Duarte (2003), onde este movimento começa a ter maior espaço na mídia brasileira, os materiais exibidos ainda são de conselhos domésticos e dicas de moda, ou seja, a mulher aparece novamente associada ao vestuário. Este tema, talvez explique também o motivo pelo qual o quadro funcional da empresa é preenchido por quase 80% de mulheres, contendo a maior concentração de homens no departamento financeiro, logística e os cargos de gerência.

Toda esta discussão nos remete ao fato de que “estas mulheres” saem de

suas casas para realizar uma atividade na qual se sintam realizadas, sintam-se úteis, satisfeitas, pois nas atividades domésticas as mesmas não encontram esta satisfação. Porém, elas descrevem que trabalham não somente pela realização, trabalham também para melhorar as condições financeiras da família. Desta forma, a categoria **oferecer melhores condições financeiras à família** foi identificada visando discutir esta questão que aparece na fala de cinco das entrevistadas. Ana Luiza e Gisele falam do trabalho como uma possibilidade de oferecer melhores condições de vida à família, conforme Gisele, trabalho é também “[...] *querer ganhar dinheiro, porque eu tenho uma filha né, então eu quero dar tudo pra ela [...]*” e Ana Luiza quando diz que o trabalho *“faz com que eu possa proporcionar pra eles [família] uma vida melhor.”*. Este posicionamento de Ana Luiza e Gisele vem ao encontro com o apresentado por Almeida (2007) em relação às mães das camadas populares, sendo que no grupo de mães da camada popular, o trabalho feminino assume uma função, mais como um benefício para a família do que uma afirmação individual. Porém, há de se pensar, se é possível que as participantes tenham se utilizado da resposta **oferecer melhores condições financeiras à família** como um mecanismo de defesa? Ou, seria esta uma forma de negar que buscam o trabalho fora de casa porque estão insatisfeitas no papel de mães e esposas postas pelo social e pela cultura?

Refletindo sobre a fala da participante Mariela, ainda no que se refere ao trabalho como uma forma de **oferecer melhor condições financeiras à família**; esta apresenta uma situação de vida diferente das outras participantes, pois ela não é casada e não conta com a participação financeira do pai de sua filha, ela mora com sua mãe e avó, sendo que quem possui remuneração é sua mãe e ela própria. Quando Mariela diz “[...] *eu preciso atender, vender, eu preciso ganhar dinheiro, pra poder conseguir alguma coisa pra ela [...]*”, ou então quando diz: *“agora com filho dependendo de mim, isso pra mim é o que eu mais preciso hoje, porque eu não tenho marido né.”*, pode-se perceber em sua fala que a questão financeira do trabalho assume um sentido diferenciado das outras participantes, pois no caso de Mariela, a sua remuneração é a principal renda no sustento de sua filha e dela própria. Porém, para outras duas participantes, o sentido do trabalho em relação ao financeiro apresenta-se com outro sentido, como é o caso de Cintia quando diz: *“claro que eu trabalho porque eu gosto, porque eu me realizo, mas claro que também pra ajudar na renda familiar”* ou então quando Júlia diz:

*[...] é claro que a gente trabalha pra ter uma renda, porque a gente precisa criar os filhos, porque a gente precisa ajudar em casa, porque hoje em dia é difícil uma casa em que só o homem trabalha, hoje em dia não existe mais isso, a mulher também tem que ajudar na renda de casa. (Júlia)*

Nas falas, tanto de Cintia quanto de Júlia, fica evidente que o sentido financeiro de seu trabalho, ou seja, que a renda provinda de seu trabalho está associada a uma “ajuda” na renda familiar, sendo que o principal provedor seria o marido. Desta forma, Júlia e Cintia apresentam-se conforme escrito por Almeida (2007) ao citar que a renda da mulher ainda é tida como “complementar”, mesmo quando é a única fonte de renda da família. Quando Júlia diz: “[...] a mulher também tem que ajudar na renda da casa [...]”, entende-se que o valor que ela recebe pelo seu trabalho é visto como um complemento, porém, durante a entrevista ela diz que o marido “*trabalha por comissão, tem meses que dá um pouquinho mais ou um pouquinho menos.*”, variando bastante o rendimento total da família, havendo meses que o casal recebe “quase” o mesmo valor. Mesmo assim, Júlia coloca o valor que recebe como “ajuda”, podendo-se perceber aí uma forma de subordinação do “feminino ao masculino”, comentada por Diogo (2005, p. 126).

Mesmo com as construções sociais de gênero permeando as relações, as mulheres, de um modo geral têm buscado transpor estas construções, ou seja, estão em busca de seus projetos individuais, de suas identidades, de sua independência. A própria saída da mulher de dentro dos lares em busca de um trabalho, em busca de uma carreira, pode ser entendido como uma busca por sua independência. Desta forma, utilizaremos a categoria **Independência**, identificado nas falas de duas participantes, para discutir a terceira categoria deste eixo. Quando Renata diz “*Então imagina, pedir dinheiro prum estranho, porque era um estranho, eu namorei, noivei e casei em menos de um ano [...]*” ou quando diz: “[...] *nunca tive temperamento de chegar pra marido e pedir dinheiro [...]*”. Esta fala reflete o modelo da mulher da classe média descrito por Almeida (2007) quando escreve que na classe média o trabalho feminino é um projeto individual, é uma atividade voltada para a satisfação pessoal levando-a ao crescimento e fazendo parte do processo de constituição da identidade. Renata transpõe aquele modelo de mulher existente nos tempos da família nuclear burguesa, onde segundo Frota (2003) a mulher era dependente do marido tanto financeiramente quanto psicologicamente. Renata diz: “[...] *chegamos os dois em casa, um vai cozinhar, o outro vai olhar as crianças, vai*

olhar a panela, o outro vai não sei o que, dividindo tudo, horário de remédio, a gente faz tudo junto. Ele participa de tudo [...]”, com esta fala, Renata mostra que não se coloca como subordinada ao marido, ao contrário, mostra que há entre o casal igualdade de direitos e deveres, tanto nas atividades domésticas, quanto no cuidado com as filhas. Pensando na participante Mariela, que durante a entrevista, verbaliza algumas vezes que busca sempre esta **independência**, quando diz “*eu gosto de ter o meu dinheiro, de fazer as coisas por mim, não gosto de depender dos outros, sou totalmente independente*”. Mariela diz “[...] sempre fui assim [...]” e que pra ela “[...] depender dos outros é a pior coisa que tem”, diz que mesmo quando o pai era vivo e que tinha boas condições financeiras, ela sempre trabalhou para ter o seu dinheiro. Desta forma, fica evidente que o sentido do trabalho para estas duas mulheres está atrelado à **independência**, ou seja, à não subordinação à quem quer que seja.

#### 4.2 SENTIDOS ATRIBUÍDOS À MATERNIDADE

Neste segundo eixo serão discutidas as categorias identificadas em relação ao segundo objetivo específico que se trata dos sentidos atribuídos à maternidade. Para melhor visualização será utilizado o quadro três, que apresenta as categorias, as falas das participantes e a frequência de cada categoria.

<b>Categoria</b>	<b>UCE</b>	<b>Freq.</b>
<b>Realização de um sonho</b>	<i>“Sabe que eu quis ser mãe desde que eu me entendo por gente, eu já tinha nome dos meus filhos que eu queria desde pequenininha e um deles é o que eu usei”. (Renata)</i>	04
<b>Sentir emoções que só mãe sente</b>	<i>“Ser mãe é muito bom! Acho que só quem é mãe é que depois sabe o que é. Porque é realmente um amor... Incondicional! É... Nossa! Tu dá a tua vida pela vida dos teus filhos. Nossa é muito intenso! É, quem é mãe sabe!” (Júlia)</i>	04

<b>Buscar o Equilíbrio</b>	<i>“[...] saber dosar, porque tu tens que saber dar o limite, mas também saber o teu limite, tudo dentro daquilo que tu vê que é certo e errado, saber separar e distinguir [...]” (Cintia)</i>	04
<b>Sufrimento</b>	<i>“É padecer no paraíso...”. (Mariela)</i>	03
<b>Sentir-se a principal responsável pelos filhos e cuidados domésticos</b>	<i>“[...] ele sempre me ajuda assim, se tiver que dar banho, arrumar, ajudar na tarefa, ele sempre ajuda, sempre colaborou assim, no lavar uma louça...”. (Cintia)</i>	02

Quadro 3 – Sentidos atribuídos à maternidade para mães trabalhadoras.  
Fonte: Elaboração da autora, 2010.

Desde o século XIX, momento em que se configurou a família nuclear burguesa, o espaço doméstico passou a ser considerado o espaço da mulher, exercendo os papéis de dona-de-casa, esposa e mãe, sendo considerada a “Rainha do Lar”. (FROTA, 2003). Nesta época prega-se o casamento por amor, sendo que este amor torna-se uma tarefa da mulher, pois este “amor” estava associado à subordinação da mulher ao lar e ao seu isolamento do mundo. É também neste momento que começam a ser feitas pesquisas mostrando as diferenças biológicas entre homem e mulher, apresentando a mulher como “a mais frágil” e o homem como “o mais equilibrado emocionalmente”. Desta forma, foi confirmado que a mulher estava “preparada” biologicamente para ser mãe, recebendo então a função da maternidade que foi socialmente estabelecida e associada a ela. Portanto, o lar deveria ser o reino da mulher e a maternidade seu desejo supremo. (FROTA, 2003).

Este apanhado teórico foi necessário, para que se pudesse refletir acerca do conteúdo identificado nas falas das participantes desta pesquisa, ou seja, quando três das seis participantes referem-se à maternidade como a **realização de um sonho**, neste momento, pode-se entender, que a função socialmente estabelecida da maternidade, citada no trecho anterior, realmente foi bem internalizada pela mulher e “carregada” por ela até os dias de hoje. Quando Renata diz: *“[...] eu quis ser mãe desde que eu me entendo por gente [...]”* ou quando Mariela fala *“É porque eu sempre quis, desde pequenininha.”*, estas falas representam de forma clara esta

função social e cultural atribuída à mulher, e que se refere a um sentido que não precisa ser dito, pois está ali, permeando as relações, seja entre marido e mulher, seja entre mães e filhos ou em qualquer outra relação possível nestas famílias, e, que vai permanecendo de geração em geração. Badinter (1985) e Rocha-Coutinho (1994) também apresentam esta figura idealizada de boa mãe como uma construção simbólica da maternidade. Badinter (1985) vai além, quando apresenta a possibilidade da maternidade como uma capacidade e não como um instinto, de forma que esta capacidade de se dedicar e se sacrificar pelos filhos não está inscrita na natureza, pois a maternidade nem sempre foi assim simbolizada. Desta forma, esta **realização de um sonho**, apresentada pelas participantes, pode ser entendida como uma construção social e cultural proveniente da educação à qual elas foram submetidas, bem como uma forma de elas corresponderem à esta construção social.

Ao se pensar nesta necessidade de corresponder ao solicitado pelo social, ou seja, de ser uma boa mãe, a mulher pode se apresentar satisfeita ou não com o seu desempenho, tudo isso, de acordo com o que ela própria entende ser uma “boa mãe”. Desta forma, a segunda categoria de análise deste eixo, foi denominada **sentir emoções que só mãe sente**. Este nome foi utilizado, pois quatro das seis participantes apresentaram falas tentando descrever emoções em relação à maternidade, em que em alguns momentos não lhes foi possível traduzir com palavras. Percebeu-se que há uma dificuldade na verbalização deste afeto, por vezes parecendo até não haver estas palavras. Talvez por se apresentar um afeto dicotômico, em que por vezes pareça “bonito”, no sentido de ser belo, outras vezes nem tanto, por apresentar conflitos e sofrimentos. Quando Ana Luiza diz: “[...] sabe assim, quando tu tá triste, não tem nada melhor do que um carinho de um filho, não tem, cai tudo a tristeza por terra, nem que tu chore [se emociona], mas aí tu chora de alegria.[...]” ou quando Gisele diz “Sabe a minha metade assim...[se emociona], eu não consigo viver sem, eu fico vazia sem ela [...]”, entende-se que aqui cabe uma discussão acerca da emoção apresentada frequentemente pelas mães ao falarem ou pensarem na maternidade, pois três das cinco mães emocionaram-se durante suas respostas. Seria por conta desta dualidade de “ser mãe”, ou seja, da presença deste amor tão intenso e ao mesmo tempo permeado por tantos conflitos?

Refletindo acerca da dualidade presente no afeto materno, ou seja, este amor tão intenso que as mães sentem ou que acreditam que “deveriam” sentir por seus filhos, por conta das convenções sociais, bem como as adversidades e as

escolhas à que estas se submetem ao decidirem serem mães, pode-se refletir acerca da terceira categoria de análise denominada a **busca pelo equilíbrio**. Desde o tempo em que a mulher ficou restrita ao espaço privado do lar, seus papéis foram ampliados, ou seja, de acordo com FROTA (2003) além de gestar, amamentar, ela é considerada a enfermeira, a professora, bem como também a responsável pela saúde mental dos filhos. Baptista (1995, p.32) diz que há um ideal perpassando o tempo todo a relação da mulher com o mundo, sendo este um ideal chamado por ele de “Super Mulher”, sendo que cabe a esta mulher citada, dar conta do sucesso no lar, no trabalho e nos relacionamentos. Ou seja, cabe a esta mulher a **busca pelo equilíbrio** constantemente, o que segundo Rocha-Coutinho (1985), estando ela saudável ou doente, a mãe deveria estar sempre vigilante para não ser acusada de negligente. Esta responsabilidade socialmente atribuída à mulher em relação ao equilíbrio pode ser verificada pela fala de Cintia quando diz “[...] *tens que estar madura pra ti entender a criança, poder dar carinho, limite e até tolerância [...]*” ou quando Júlia diz “*É assim, uma responsabilidade muito grande, é muito bom, mas tem que estar ciente de que são vidas que dependem, até um certo momento, dependem de ti pra tudo né [...]*”. As participantes referem-se ao equilíbrio emocional da mãe, ao equilíbrio do relacionamento do casal, bem como ao equilíbrio financeiro da família conforme é trazido também por Mariela “[...] *eu amo a minha filha, mas assim ó, pra ter outro [filho], só com uma estabilidade muito boa, porque não é fácil [...] com uma renda maior, melhores condições, era outra coisa... [...]*” ou então quando Cintia diz:

*[...] a gente precisa ter uma condição financeira razoável pra ti ter condições de dar um conforto pro teu filho, tu tens que estar bem principalmente o casal, porque numa separação quem mais sofre é a criança [...]. (Cintia)*

Ou seja, Cintia mostra que esta **busca pelo equilíbrio** na opinião dela, é algo inerente ao papel da mulher, seja na maternidade ou na família como um todo, pois pela fala dela tudo deve estar perfeito para o bom desenvolvimento de sua filha. Neste caso, há de se questionar acerca desta necessidade das mães em serem equilibradas e de satisfazerem todas as necessidades dos filhos, pensando em como fica a capacidade das crianças em se frustrar, pois ao que tudo indica, há todo um cuidado para que essas crianças não se frustrem, ou seja, que todas as suas vontades e necessidades sejam satisfeitas. Seria esta preocupação em satisfazer a

crianças e não permitir que ela sofra decorrente da culpa da mãe por considerar que está muito ausente na vida dos filhos, precisando assim compensar pelo menos um pouco esta ausência?

Esta busca constante da mulher pelo equilíbrio gera uma série de conflitos, pois além das cobranças provindas do social, existem as cobranças da própria mulher, que aparecem em forma de culpa e sofrimento. Portanto, a quarta categoria de análise é **sofrimento**, identificado nas falas de três das seis participantes da pesquisa. Para Badinter (1985) a partir da família burguesa a criança é tida como o futuro do país, o papel da mulher ganha certo *status*, pois é responsabilidade dela preparar os futuros cidadãos, ou seja, a mulher passa a ser punida se considerada negligente e santificada se for uma boa mãe. Este excesso de cobranças e de idealização em torno da mãe gerou sofrimento quando a mulher acreditava estar inadequada aos padrões exigidos pelo social. Rocha-Coutinho (1994, p. 91) contribui com esta discussão quando escreve que a maternidade era tida como instinto e que caso a mulher negasse esse instinto ou não fosse dedicada aos filhos, ela se sentia envergonhada ou culpada e era entendida como “má, egoísta e incompetente”. Voltando-se para a discussão acerca desta pesquisa, pode-se identificar este **sofrimento** nas falas das participantes em relação à maternidade, quando Renata diz “[...] eu tinha até vergonha de ser mãe observando aquela lá, perfeita.”. Renata refere-se à outra mãe como perfeita e ela própria como falha, pois esta outra mãe

*[...] era perfeita em tudo, tudo que os filhos faziam ela participava, eu não sei como que ela arrumava tempo, porque eu não consigo. Aí eu pensava: será que sou eu que sou incompetente como mãe, como dona-de-casa, porque ela conseguia, meu Deus! Os filhos educadíssimos, assim eu tinha até vergonha sabe, meu Deus! (Renata)*

Por esta fala de Renata fica evidente o quanto as convenções sociais permeiam as vidas das pessoas, pois ao se comparar com outra mãe, considerada por Renata como “perfeita” ela mesma se pune, pois não consegue ser “perfeita”, porque não consegue ter o tempo suficiente que ela acredita ser o ideal para os filhos, por não conseguir e por não ter paciência de sentar no chão com os filhos e ler os livros, ela se pune e se considera imperfeita. Renata diz também que “[...] às vezes eu dou uns gritos e depois fico lá me martirizando... Eu não devia ter falado assim.”. Esta fala de Renata reflete claramente o sofrimento decorrente da responsabilidade atribuída à

mulher, desde os tempos da família burguesa, onde a mulher era responsável por educar os futuros cidadãos, bem como dar o bom exemplo. Portanto gritar e perder a paciência com os filhos, não é considerado por Renata como uma boa forma de educar, bem como, a mãe perfeita citada por ela, não pode perder a paciência com os filhos. O mesmo acontece quando Mariela e Júlia utilizaram-se da mesma frase “*Ser mãe é padecer no paraíso.*”, ambas riram após dizer a frase, talvez por se tratar de algo de senso comum, porém, entende-se que elas sabiam o que a frase representava, ou seja, padecer no sentido de sofrer e paraíso como um lugar bom ou perfeito. Baptista (1995, p. 39) escreve, ao contrário do que foi dito por Mariela e Júlia, que “Ser mãe **não é** padecer no paraíso”, pois o “Paraíso” não existe e “muitas vezes o padecimento é muito mais real do que o ideal paradisíaco que nos é vendido e que compramos sem mais perguntas.”. Neste sentido, Baptista (1995, p. 39) refere-se à satisfação pessoal, colocando-a como “alimento da alma” e como “aquilo que irá nutrir a relação” e, que para a formação de um vínculo saudável entre mãe e filho, a satisfação é indispensável, ou seja, “as necessidades da mãe e do filho devem ser atendidas” e que se uma das partes não estiver, cria-se o desequilíbrio. Refletindo acerca do tema trazido por Baptista (1995), pode-se pensar que se a mãe dedica sua vida em prol de seus filhos ou mesmo, se faz tentativas de buscar sua realização, porém, colocar-se como “culpada” por isso, é muito provável que o sofrimento esteja presente para esta mãe.

Desta forma, fica evidente que o sentido de maternidade é tido para as participantes também como **sofrimento**, apresentando-se de forma dicotômica, pois é representado como algo bom, como uma alegria, como um sonho, como um amor que compensa as tristezas, porém, aparece também o sofrimento, pela culpa de não estar atendendo às necessidades dos filhos, ou mesmo de forma alienada, por não estar atendendo às demandas estabelecidas pelo social.

O sofrimento decorrente da maternidade pode ser associado também ao fato de duas das seis participantes apresentarem **sentir-se a principal responsável pelos filhos e cuidados domésticos**, conforme Julia quando diz: “[...] *se a gente precisar dividir, eu cuido de uma parte disso e ele prepara aquilo, ele prepara... Nessa parte assim ele me ajuda.*”. A fala de Júlia mostra claramente que ela entende que as tarefas são responsabilidade dela, pois diz “*ele me ajuda*”. Em relação à divisão das tarefas domésticas, segundo Baptista (1995), esta divisão desigual das atividades, é mais uma questão estrutural do que administrativa, ou seja, se a

atividade realizada pelo outro é considerada como uma “ajuda”, pode-se pensar na diferença de envolvimento que existe quando se ajuda alguém e quando somos responsáveis por algo, ou seja, é claro que aquele que está ajudando não é o responsável pela atividade. Desta forma, com esta atitude, Júlia possivelmente continuará sobrecarrega de atividades domésticas. Esta atitude de permitir que o outro á ajude, pode ser uma forma de dar continuidade à cultura desde a época da tão falada família nuclear burguesa, o que segundo Frota (2003) o lugar da mulher passa a ser o espaço doméstico, exercendo os papéis de dona-de-casa, esposa e boa mãe. Desta forma, entende-se que muitas mulheres continuam sendo “regidas” por este estereótipo, de que a mulher é a realmente a **principal responsável pelos filhos e cuidados domésticos**.

Ao final deste eixo de discussão e análise, é possível refletir acerca das contribuições de Badinter (1985), que traz o instinto materno como um mito e que o sentimento materno é um sentimento como outros, podendo ser incerto, podendo aparecer ou desaparecer, mostrar-se forte ou fraco, de forma que, conscientizando-se disto, seja possível à mulher viver a maternidade com mais leveza e menos sofrimento.

#### 4.3 SENTIDOS ATRIBUÍDOS À CARREIRA PROFISSIONAL

Neste terceiro eixo do capítulo de apresentação e análise dos dados, serão apresentadas e discutidas as categorias identificadas nas falas das participantes, em relação aos sentidos que elas atribuem às suas carreiras profissionais, visando atender o terceiro objetivo específico desta pesquisa.

Para uma melhor visualização e maior clareza das informações, decidiu-se apresentar e analisar os dados deste eixo em três quadros, da seguinte forma: o quadro 4 apresentará as categorias identificadas nas falas das participantes em relação aos **sentidos atribuídos à carreira profissional – sentidos gerais**; o quadro 5 apresentará os **sentidos atribuídos à carreira profissional - antes da maternidade** e o quadro 6 apresentará os **sentidos atribuídos à carreira profissional - após a maternidade**.

Esta divisão em quadros deveu-se ao fato de as participantes apresentarem a maternidade como um fenômeno que demarcou suas carreiras, porém, houveram outras características identificadas em relação à carreira não estando atreladas à maternidade, dando assim, estão aqui apresentadas como sentidos atribuídos à carreira – sentidos gerais.

Desta forma, apresenta-se a seguir o quadro 4 onde estão expostas as categorias identificadas em relação aos **sentidos atribuídos à carreira profissional – sentidos gerais**:

<b>Categoria</b>	<b>UCE</b>	<b>Freq.</b>
<b>Progresso profissional</b>	<i>“[...] é como uma escada onde eu começo pequena e eu vou subindo, conquistando, almejando, me satisfazendo com aquelas conquistas, com aquelas aprendizagens [...]”. (Ana Luiza)</i>	04
<b>Identificação com a área de atuação</b>	<i>“[...] a partir do momento que eu comecei a trabalhar aqui dentro, a gente começa a se envolver e a gente começa a definir um caminho, se eu não gostasse eu teria saído, eu não teria ficado por 13 anos aqui dentro, então é porque eu realmente me identifiquei com a área”. (Júlia)</i>	03
<b>Formação Superior</b>	<i>“[...] uma carreira, tipo assim, uma carreira profissional, é tu ser uma médica, tu ser uma psicóloga, acho que isso te forma mesmo. Tu fazer uma faculdade”. (Mariela)</i>	01

Quadro 4 – Sentidos atribuídos à carreira profissional para mães trabalhadoras – sentidos gerais.  
Fonte: Elaboração da autora, 2010.

Em relação aos dados identificados neste terceiro eixo, no que diz respeito aos sentidos atribuídos à carreira profissional, quatro das seis participantes expressam seu entendimento em relação à carreira como: mudança de cargo, construção e subida de degraus, valorização, aquisição de conhecimentos etc. Desta forma nomeou-se **progresso profissional** a primeira categoria utilizada para discutir os sentidos de carreira. Três participantes referiram-se à carreira como uma

escada, conforme Cintia quando diz “[...] *é tu entrá numa empresa [...] e tu vais fazendo os degraus, mudando de cargo [...]*” ou quando Júlia diz “[...] *eu acho que é tu ir subindo degrau, é adquirir conhecimento [...]*”. Estas falas exemplificam e se encaixam na teoria escrita por Dutra (1996, p. 16) quando nos apresenta carreira podendo ser pensada como um “caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço”, ou ainda, referindo-se à carreira como “mobilidade ou estabilidade” ocupacional, como um caminho a ser trilhado ou mesmo a carreira como uma profissão. Quando Ana Luiza diz “[...] *como uma escada [...] vou subindo, conquistando, almejando, me satisfazendo com aquelas conquistas [...]*” sua fala vem ao encontro do apresentado por London e Stumph, 1982 (apud DUTRA, 1996) quando diz que a carreira envolve diversos estágios e transições conforme as necessidades e ambições individuais e imposições da sociedade, ou seja, Ana Luiza fala de suas necessidades e de suas ambições quando diz “*conquistando, almejando, me satisfazendo com aquelas conquistas*”. A fala de Júlia também corresponde a esta teoria, quando Júlia diz “*é adquirir conhecimentos*”, pode-se pensar ainda em London e Stumph, 1982 (apud DUTRA, 1996) quando diz que na perspectiva do indivíduo, a carreira engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional.

Refletindo acerca de progresso profissional, de mobilidade ou estabilidade ocupacional, esta discussão pode ser remetida às questões da escolha da carreira. Neste sentido, três das seis participantes falaram de suas carreiras como: gostar do que faz, gostar da área de atuação, fazer cada vez melhor sua atividade etc., desta forma, será utilizada a nomenclatura **identificação com a área de atuação** para a segunda categoria da discussão.

Ao refletir sobre a fala de Cintia quando diz: “[...] *eu gosto de lidar com o cliente, de poder ajudar, lidar com cobrança, eu gosto dessa área.*” ou então quando Renata diz “[...] *é a função que eu gosto, é a atividade em si, [...] o meu objetivo é fazer cada vez melhor o que eu faço, então hoje eu não quero sair disso, não por falta de ambição, porque a minha ambição é fazer o que eu gosto e não o status de um cargo.*” pode-se pensar na teoria apresentada por Hall (1976 apud DUTRA, 1996) e Van Maanem (1977 apud DUTRA, 1996), nomeada categoria da compatibilidade, que diz que as pessoas escolhem suas carreiras de forma que estas atendam suas necessidades e interesses, dando maior ênfase no “o quê” influencia estas escolhas. Neste caso, pode-se entender que Cintia escolheu ou

permaneceu nesta profissão porque gosta de lidar com o público e gosta de poder ajudar, sendo sua atividade uma forma de satisfazer esta sua necessidade. No caso de Renata, esta deixa claro que gosta “*atividade em si*”, tanto que procura em sua fala, deixar claro que não deseja outra função na empresa, mas sim continuar fazendo sua atividade cada vez melhor. Voltando à fala de Cintia, percebe-se que ela gosta da atividade que realiza, mas apresenta também outros fatores que influenciam sua permanência na empresa, conforme sua fala: “[...] a localização [da empresa] que é no Estreito, que pra mim vir de Campinas já é mais fácil pra eu vir de carro, porque se fosse no Centro já seria mais complicado [...]”, ou seja, Cintia tem consciência de que o fato de a empresa ser próxima de sua casa facilita sua vida, isto fica evidente também quando diz “*Saio de carro né, saio 6h30m, em meia horinha eu tô ali [...]*”. Neste caso, pode-se pensar também na abordagem apresentada por Van Maanen (1977 apud DUTRA, 1996) quando escreve que as diferenças de raça, classe, sexo, nacionalidade, família, “local onde residem”, interferem nas escolhas da profissão bem como na construção de expectativas em relação à carreira. Cintia disse que o fato de a empresa estar próxima de sua casa ou de fácil acesso para que ela chegue rapidamente ao colégio de sua filha, faz com que ela permaneça na empresa. Já, quando se pensa em Júlia, pode-se dizer que sua escolha está mais associada à teoria apresentada por Hall (1976 apud DUTRA, 1996) e Van Maanen (1977 apud DUTRA, 1996) à que eles chamam de categoria do processo de escolha, que diz que a pessoa vai “gradualmente chegando à escolha de sua ocupação” ao longo de sua trajetória de vida. Júlia diz: “*Eu caí aqui dentro meio de gaiato.*” referindo-se ao fato de anteriormente ter trabalhado somente no comércio e que sua primeira função na *Mega* era de digitadora, só depois de algum tempo de trabalho teve contato com a área em que está atualmente. Pela fala de Júlia, sua escolha profissional aconteceu após ter tido contato com a atividade, quando diz: “[...] a partir do momento que eu comecei a trabalhar aqui dentro, a gente começa a se envolver e a gente começa a definir um caminho [...]”. Com Renata a situação é semelhante, pois a mesma também não conhecia a atividade que realiza atualmente. Para que fique claro, o cargo de Júlia e Renata tem o título de Compradora, mas a atividade em si refere-se ao desenvolvimento de produtos. Antes de trabalhar na *Mega*, Renata trabalhava com os pais em um comércio da família, após se casar abriu uma loja de roupas femininas, que acabou não dando certo, e, durante o tempo em que esteve na licença maternidade de sua primeira

filha, aprendeu a costurar, fazendo então roupas femininas para vender. Foi neste momento, que surgiu o interesse de estudar mais sobre o assunto e fazer o Curso Tecnólogo em Moda visando aperfeiçoar-se no assunto. Durante o curso técnico conheceu a empresa *Mega* e foi contratada, onde inicialmente atuava como assistente de compras, somente após alguns anos foi “promovida” à compradora. Desta forma, a escolha de Renata também pode ser caracterizada na Categoria do processo de escolha Hall (1976 apud DUTRA, 1997) e Van Maanem (1977 apud DUTRA, 1996), pois a mesma foi gradativamente chegando à escolha de sua ocupação.

Nesta segunda categoria apresentada, as três participantes que mencionaram a carreira como **identificação com a área de atuação**, coincidentemente ou não, são as três trabalhadoras que atuam na área administrativa. Das três participantes que atuam na área de vendas, nenhuma delas apresentou falas que demonstrasse essa identificação com a área de atuação, porém duas delas apresentaram conflitos em relação à própria atividade, como por exemplo, Gisele quando diz:

*Eu gosto da área de vendas tudo, [...] mas eu gosto muito de design de interiores, eu pretendo fazer uma faculdade ou um curso técnico de 2 anos, [...] porque eu acho que hoje eu trabalho muito, então aí eu quero fazer, pra eu trabalhar com o que eu realmente gosto. (Gisele).*

A fala de Gisele mostra uma insatisfação em relação à atividade que exerce, pois considera a profissão de design de interiores a atividade que realmente gosta, mas que sua necessidade de trabalhar e “*ganhar dinheiro*” como ela diz a fazem permanecer em sua carreira. Já no caso de Mariela, seu posicionamento em relação à própria carreira chama a atenção, pois Mariela nega que possui uma carreira. Ao ser questionada acerca do assunto, Mariela diz “*Como assim?*” e em seguida fala sobre o que entende por carreira:

*Ah, é tu te formar em alguma coisa que tu idealiza, tipo eu sempre quis ser médica, já tentei não passei entendeu, e ao mesmo tempo eu tive que trabalhar, [...] Pra mim é um sonho, um dia me formar em alguma coisa. Até comecei enfermagem [...]. (Mariela).*

Mariela separa carreira de trabalho e fala de carreira como algo idealizado, por sua fala percebe-se que ela não entende a área de vendas como

uma carreira, mesmo no próprio caso em que ela está há 12 anos atuando como vendedora. Desta forma, será utilizada a categoria **formação superior** como a terceira possibilidade apresentada atribuindo sentido à carreira. Instigada a falar mais sobre o assunto, Mariela diz:

*[...] é uma coisa que eu gosto, mas tipo assim, quando eu me aposentar, tá é uma profissão... vendedora... Mas uma carreira, tipo assim, uma carreira profissional, é tu ser uma médica, tu ser uma psicóloga, acho que isso te forma mesmo. Tu fazer uma faculdade [...]. (Mariela).*

Por esta fala de Mariela, fica evidente o sentido de carreira para a mesma, tratando-se de possuir uma formação superior.

Pelas falas das participantes de Gisele e Mariela, entende-se que ambas não estão na profissão que gostariam de estar, e, que estão nesta área como se “pelo mero acaso”, o que fica evidente pelo que Mariela diz:

*Eu não sabia nem... Eu era auditora do shopping lá no Rio Grande do Sul, e aí... A língua não para dentro da boca né... Aí uma gerente de uma loja lá me disse: Eu vou te contratar! Aí eu disse: Mas eu não sei vender, nem um ovo! Aí ela disse: Mas eu vou te ensinar! E dali eu comecei...*

Neste caso, é possível pensar que ela entenda que qualquer pessoa possa ser vendedora, ou seja, parece haver uma “desqualificação” da própria função. Há de se questionar também como a empresa prepara seus funcionários em relação à importância de suas atividades, se há ou não retorno de seus desempenhos, de forma que os mesmos possam sentir-se seguros e valorizados na atividade que realizam. Ana Luiza, não apresentou nenhuma fala considerável em relação à sua satisfação ou insatisfação referente à atividade exercida, porém quando diz “[...] *tenho vontade de crescer, tenho ambição, [...]*”, entende-se que ela é motivada para o trabalho e que deseja crescer na profissão que exerce.

As três categorias até o momento discutidas trouxeram uma visão geral do que é carreira. Outros aspectos presentes nas falas das participantes foi uma discussão da carreira remetendo à carreira antes do momento de elas serem mães, desta forma, será apresentado no quadro 5 com os sentidos atribuídos à carreira profissional - antes da maternidade.

<b>Categoria</b>	<b>UCE</b>	<b>Freq.</b>
<b>Disponibilidade</b>	<i>“Antes de tu ter filho tu pensa mais no trabalho, tu não tem horário, tu podes ficar até a hora que tu quer, tu podes te dedicar totalmente ao teu trabalho.” (Cintia)</i>	03
<b>Autonomia</b>	<i>“[...] antes, eu vivia na rua, às vezes eu nem voltava pra casa, saía do trabalho tarde, [...] ia dormir na casa de uma colega, no outro dia já ia direto pra loja de novo.” (Mariela)</i>	02
<b>Ausência de planejamento</b>	<i>“[...] não pensava muito nessa questão de carreira antes de ter minha primeira filha, eu não tinha essa noção de carreira [...]”. (Renata)</i>	02

Quadro 5 – Sentidos atribuídos à carreira profissional para mães trabalhadoras – antes da maternidade.

Fonte: Elaboração da autora, 2010.

Quando questionadas acerca de suas carreiras, foi possível identificar três categorias em relação ao período anterior à maternidade que foram denominadas: **disponibilidade**, **autonomia** e **ausência de planejamento**.

Das seis participantes, três delas disseram que antes da maternidade tinham mais tempo, ou seja, tinham maior **disponibilidade** tanto para a carreira quanto para outras atividades gerais de suas vidas. Ana Luiza diz *“Antes de ter a minha filha, eu priorizava o meu trabalho, porque o tempo até que dava pra nós dois”*, ou seja, seu tempo era suficiente para conciliar sua carreira com sua vida pessoal, o que não acontece nos dias de hoje, pois diz que sempre que tem que ficar trabalhando até mais tarde, pensa na filha e no pouco tempo que tem para ficar com ela. O mesmo é citado por Mariela quando diz *“a minha cabeça era sempre focada sempre na loja, o trabalho era a minha vida, se eu tivesse que entrar às 10h [da manhã] e sair à meia noite eu fazia”*. Cintia também comenta que antes de ser mãe *“não tem horário, tu podes ficar até a hora que tu quer, tu podes te dedicar totalmente ao teu trabalho”*, ou seja, a maternidade vem como um “divisor de águas” na vida destas mulheres, apresentando o “quê fazia” e “como fazia” antes de ser mãe e o “que faz” e o “como faz” após a maternidade.

Quando Gisele diz *“eu pensava muito em mim”* referindo-se ao fato de que antes da maternidade tomava decisões pensando somente nela, ou seja, “[...] se

*eu não tivesse gostando de alguma coisa eu não ficava [...], não permanecia no trabalho. Gisele comenta que “era assim” antes de ser mãe, pois tomava suas decisões de acordo com o que fosse melhor para ela, colocando estas possibilidades como uma **autonomia**. Desta forma, será utilizado termo **autonomia** como segunda categoria de análise deste eixo. Gisele diz “*Meu pensamento era muito assim, no agora, era assim: Ah, se agora não tá bom, então não quero! E procurava outra coisa.*”, o que já não acontece hoje, após ter sido mãe, dizendo que sempre toma as decisões pensando primeiro na filha ou no que considera ser o melhor para a menina, conforme diz “*Depois de ter a P. [...] eu penso em ser alguém, penso que ela vai se espelhar em mim [...]*”. Para Sarti (1997 apud GIDDENS, 1993, p. 58) autonomia pode ser entendida como a “condição de se relacionar com outras pessoas de modo igualitário.”, sendo que esta “também ajuda a configurar os limites pessoais necessários à administração bem-sucedida dos relacionamentos.”. No caso de Gisele, esta autonomia pode ser associada à forma como ela se relacionava com o trabalho antes de ser mãe, quando diz que se não estivesse interessada não permanecia no trabalho, demonstrando uma “tolerância” diminuída em relação aos seus trabalhos anteriores. O que é modificado após a maternidade, quando diz que agora “*penso em ser alguém*”, ou seja, pode-se pensar que esta tolerância de Gisele aumentou após a maternidade, associando a tolerância aos limites pessoais necessários, citado por Sarti (1997 apud GIDDENS, 1993, p. 58). Ou seja, Gisele após ser mãe, começou a desejar “*ser alguém*” para sua filha, de forma que esse desejo a fez rever seus conceitos em relação a carreira. Dutra (1996) diz que na idade adulta, a pessoa torna-se mais realista em relação às suas ambições e que estas são modificadas por conta dos compromissos sociais assumidos, é também nesta época que a pessoa se utiliza de suas capacidades em busca da realização de seus interesses, num mundo que já é melhor compreendido. No caso de Gisele, um dos compromissos sociais assumidos e que talvez a fazem repensar suas atitudes em relação à carreira, é a maternidade, pois a mesma diz que antes de ser mãe não tinha esta preocupação.*

Pensando ainda na categoria autonomia, Mariela diz “[...] *saía do trabalho tarde, já ia dormir na casa de uma colega, no outro dia já ia direto pra loja de novo.*”, Mariela descreve que possuía a **autonomia** para escolher sair com suas amigas, ficar no trabalho até a hora que quisesse e voltar ou não para dormir em casa, o que segundo ela só acontecia antes do nascimento de sua filha. Na fala das duas

participantes, pode-se perceber que a maternidade influencia na tomada de decisões, sejam elas relativas ao trabalho ou a outros papéis desempenhados por elas, de forma que após o nascimento de suas filhas elas entendem não possuírem mais “esta” autonomia.

Ao refletir acerca da autonomia, ou à ausência desta, pode-se remeter esta reflexão à terceira categoria de análise, que se refere à **ausência de planejamento**. É interessante notar que esta categoria fica bem demarcada pela maternidade, ou seja, duas das seis participantes apresentaram falas mostrando esta **ausência de planejamento** antes da maternidade, conforme Renata quando diz “*antes de ter minha primeira filha, eu não tinha essa noção de carreira*” ou quando Gisele fala “[...] *se eu não tivesse gostando de alguma coisa, eu não ficava [...]*”, referindo-se ao fato de não permanecer no trabalho, caso não estivesse satisfeita. Por estas falas pode-se pensar na abordagem apresentada por Van Maanen, 1977 (apud DUTRA, 1996) que diz que “[...] diferenças de raça, idade, sexo, classe, religião [...]”, podem interferir na escolha profissional, bem como na expectativa em relação à carreira. A pesquisa de Super, 1957 (apud DUTRA, 1996) corrobora com Van Maanen, 1977 (apud DUTRA, 1996) no que se refere à idade em que a pessoa tende a estabilizar-se profissionalmente, que fica entre 25 e 44 anos, por conta dos compromissos sociais que esta assume. Desta forma, entende-se que tanto Renata quanto Gisele, antes de ter filhos talvez não tivessem atingido este momento de “maturidade” e estabilidade emocional e profissional citado por Super (1957 apud DUTRA, 1996) e Van Maanem (1977 apud DUTRA, 1996), de forma que não apresentaram “preocupações” em relação ao planejamento de suas carreiras antes de serem mães.

Fica entendido que o nascimento dos filhos, desperta em algumas mulheres a preocupação com o planejar, seja a sua carreira, seja a rotina no lar, seja seu relacionamento, ou sua vida como um todo, pode-se pensar que esta “preocupação” ou cuidado com o planejamento, deva-se aos múltiplos papéis exercidos por ela. Estes aspectos aparecem quando as participantes remetem suas carreiras **após a maternidade** e esses aspectos serão apresentados a seguir no quadro 6.

<b>Categoria</b>	<b>UCE</b>	<b>Freq.</b>
<b>Múltiplos papéis</b>	<i>"[...] porque a gente é dona de casa, mulher, mãe e profissional, na verdade nós somos 4 em uma né. Porque de manhã tu acorda tu tens que ser mãe, arrumar lanche, arrumar eles pra ir pro colégio, aí depois tu chega na empresa tu és a profissional, aí à noite tu chega em casa de volta, tu tens que ser mãe, dona-de-casa e por último mulher ainda né, porque tem que dar conta de todas as atividades [...]" (Júlia)</i>	06
<b>Sufrimento decorrente da ausência</b>	<i>"[...] mas eu sinto falta dela entendeu, de estar com ela, de passar mais tempo com ela entendeu, porque a gente tem só uma folga, eu tirei uma folga segunda, aí eu só vou tirar folga de novo no domingo [...]" (Mariela)</i>	06
<b>Projetos profissionais atrelados à família</b>	<i>"[...] eu não conseguiria deixar ele bebezinho e sair pra viajar e deixar assim, [...] tanto foi por isso que por um certo tempo eu me estabilize, e pensei, vou deixar assim mesmo [carreira] até eles ficarem maiorzinhos [...]" (Julia)</i>	06
<b>Presença de Planejamento</b>	<i>"[...] eu penso em ser alguém, penso que ela vai se espelhar em mim, eu penso em ter e fazer uma carreira pra ter mais dinheiro, pra ter uma estabilidade, eu penso muito mais hoje, antes eu não pensava." (Gisele)</i>	02
<b>Divisão de tarefas e responsabilidades</b>	<i>"[...] então pra nenhum dos dois ficar totalmente estafado [...] a gente faz tudo junto. Ele participa de tudo, ele sabe de tudo que elas precisam, ele sabe tudo que elas sentem, como se ele fosse a mãe." (Renata)</i>	02
<b>Delegar a educação dos filhos</b>	<i>"[...] a gente tem que largar... Eu mesma largo a educação dela na mão da escola, eu educo ela em casa, mas é muito pouco tempo, a maioria da educação dela, vamos supor 80% quem tá educando é a escola. (Cintia)</i>	02
<b>Empresa flexível</b>	<i>"Porque aqui na Mega é assim ó, eu não tenho do que reclamar [...] tinha mês de eu ter 8 consulta médica com ela e eu nunca tive problema de sair. Dia das mães, ou qualquer coisa que tenha na escola, eu tenho a liberdade pra ir, ir e voltar entendeu, então pra mim, esse ponto, a Mega me ajuda muito." (Cintia)</i>	02

Quadro 6 – Sentidos atribuídos à carreira profissional para mães trabalhadoras – após a maternidade.  
Fonte: Elaboração da autora, 2010.

Ao ouvir as participantes falarem acerca de suas carreiras, foi possível perceber claramente a demarcação feita pela maternidade, sendo que todas as seis associaram a carreira após a maternidade com as dificuldades e conflitos encontrados na conciliação dos diversos papéis exercidos por elas, de forma que será utilizada a categoria **múltiplos papéis** para discutir este tema. Júlia diz:

*Geralmente à noite, quando eu chego em casa, aí vou: É janta, é dever de casa, é organizar a casa... enfim é... Se eu chego as 8 geralmente até umas 10 - 11 horas eu fico em função de casa e em função de filhos, porque daí tem uniforme do outro dia, lanche do outro dia, se tem, se não tem, se tem que ir no mercado, se tem que prepará, enfim, se tem natação se não tem natação, e lá vai à noite. (Julia).*

Pela fala de Júlia, pode-se verificar que as atividades domésticas e cuidados com os filhos são consideradas por ela como atribuições dela. Cruz e Vieira (2007) escrevem que as tarefas familiares e domésticas sobrecarregam as mulheres, que muitas vezes já exercem dupla ou tripla jornada de trabalho, e que mesmo havendo uma distribuição das tarefas, cabe à mulher a administração do lar. Nogueira, 2004 (apud Cruz e Vieira, 2007) diz que esta situação é recorrente permanecendo como um padrão de comportamento associado ao gênero. Diniz (2004) também escreve acerca desta situação, complementando que os “novos modelos conjugais e dilemas familiares” colocam homens e mulheres diante da tarefa de lidar com vários dilemas gerados pela interação entre demandas do mundo do trabalho e demandas do universo pessoal, conjugal e familiar. Esses dilemas e conflitos gerados pela dificuldade de interação entre o casal podem dificultar a relação matrimonial, de forma a sobrecarregar principalmente a mulher. Portanto, para a mulher “trabalhar, casar, ter filhos, cuidar de si e zelar por sua saúde física e mental,” não é uma tarefa simples. (DINIZ, 2004, p. 115).

Como se pode perceber, conciliar os múltiplos papéis à que a mulher acaba por se apropriar, não costuma ser uma tarefa fácil, pois algumas mulheres ainda acreditam deveriam estar dentro de casa cuidando da família e dos filhos, de forma que se alguma coisa em casa não está bem, a mulher acaba se responsabilizando, conforme a fala de Renata:

*Às vezes eu me sinto bem dividida assim, bem dividida, quando tá tudo bem, as crianças estão saudáveis, tá tudo bem. No trabalho, tô chegando no horário, tá tudo ótimo; quando dá algum problema que a gente se sente dividida assim. (Renata)*

De acordo com Baptista (1995), a maternidade não deveria ser vivida como algo que impeça a mulher de realizar-se profissionalmente, bem como o seu trabalho não deveria limitá-la para a maternidade, vivemos um momento de integração em que podemos escolher “um e outro” diferentemente de “ou um, ou outro”. A maior questão nesta situação talvez seja o “como” esta mulher escolhe viver esses múltiplos papéis de sua vida, sendo que estes podem ser complementares. Schirmer (1997) corrobora com Baptista (1995) quando apresenta que a carreira da mulher não pode ser separada do restante de sua vida, e, que sua saúde física e mental estará moldada por suas experiências de trabalhadora, mãe e companheiras, e, que em algumas situações esta combinação pode promover a saúde, mas que em outras, pode criar conflitos e contradições que podem não conduzir à saúde e ao bem-estar. A fala de Cintia vem ao encontro com a discussão acerca desta separação / conciliação dos múltiplos papéis, quando diz:

*[...] a gente fica pensando neles durante o dia, fica preocupada, muda bastante. Tu não tens como pensar só em trabalho, começa a ficar mal... tu te divide né, metade trabalho e metade teu filho. “E tem que dar conta dos dois.” (Cintia)*

Pela fala de Cintia, percebe-se que além de ela se sentir dividida em relação às duas atividades, ela se cobra, pois ela entende que “*tem que dar conta dos dois*”. De acordo com Sarti (1997) é solicitado que a mulher despenda muita energia nesta “administração bem-sucedida dos relacionamentos” aliada ao “investimento” profissional

*[...] principalmente num mercado cada vez mais competitivo onde o desequilíbrio econômico entre o homem e a mulher ainda é grande e num universo social em que as responsabilidades paternas e maternas, no que se refere ao cuidado das crianças, ainda estão muito mal “administradas”, como reflexo dos problemas na negociação dos arranjos entre o homem e a mulher [...]. (SARTI, 1997, p. 58)*

De acordo com Baptista (1995) a mulher se encontra num dilema, sendo que por vezes busca a maternidade, como se a recebesse como “herança”, outras vezes a rejeita como algo antigo ou “careta”, porém a entende como uma experiência importante. Em paralelo à maternidade, está a atividade profissional, que também lhe proporciona uma identidade bastante valorizada nos dias de hoje, mas sozinha,

Ihe traz sensação de incompletude. Muitas das mulheres que optam pelos dois papéis, sentem-se mal por não estarem em casa com seus filhos e sofrem. Desta forma, será utilizado como categoria de análise o termo **sofrimento decorrente da ausência** para discussão desta temática. Cintia diz:

*[...] tem dias que tu deixa doente [...] vai, leva lá e sai, ela fica chorando, pedindo mamãe e tu tens que virar as costas e deixar ela na mão de pessoas que ela não tem assim uma afinidade [...] Mas é bem difícil, bem difícil. (Cintia).*

Esta fala de Cintia demonstra seu **sofrimento decorrente da ausência**, vivido no momento em que ela precisa deixar a filha doente na escola e “virar as costas” para voltar ao trabalho. Este **sofrimento decorrente da ausência** pode ser associado ao sofrimento apresentado e discutido no eixo sentidos atribuídos à maternidade, no que diz respeito à dificuldade de a mulher atender ao esperado socialmente, apresentado por Frota (2003), ou seja, quando ela age de forma contraditória ao que ela acredita que é esperado dela. Cintia, de acordo com o estereótipo de mãe que possui, talvez acreditasse que deveria estar ao lado de sua filha, zelando e cuidando de sua saúde, ou seja, sofre por estar ausente. Renata apresenta situação semelhante quando diz:

*[...] às vezes até me passa pela cabeça quando eu tenho algum problema em casa, com as meninas, em que eu me sinto culpada por não estar o tempo todo, agora eu tenho uma filha adolescente, às vezes eu penso que talvez o ideal seria estar em casa o tempo todo. (Renata).*

Renata por sua fala demonstra exatamente a questão do modelo de mãe, sendo a responsável pela educação dos filhos, pelo seu desenvolvimento e até mesmo por sua felicidade, ou seja, se Renata está trabalhando, não está acompanhando tudo que acontece na vida dos filhos, de forma que se algo ruim acontecer com elas, ela se sentirá responsável, sendo possível verificar esta questão em sua fala:

*[...] se eu tivesse em casa, [...] de manha a gente podia ficar juntas, podia fazer academia juntas eu e ela, [...] eu gostaria de colocar ela no inglês, mas eu fico em duvida, será que ela vai? Se ela sair de casa sozinha pra ir no inglês será que ela vai estar indo na aula todo dia?*

Renata se mostra bastante preocupada com o desenvolvimento de sua filha mais velha, que atualmente está com 13 anos. Desde o primeiro contato com as

participantes da pesquisa, quando foi divulgada a idade dos filhos, ela posicionou-se dizendo que ter filho adolescente era pior do que ter filho criança, pois segundo ela, quando o filho é criança pode-se controlar com mais facilidade e quando adolescente a situação era diferente. Por sua fala, citada acima, pode-se perceber que ela apresenta uma necessidade de “controlar” sua filha, de forma que parece acreditar que seu controle a protegesse. Novamente percebe-se esta responsabilidade de cuidado com os filhos, como uma função materna, pois em algumas situações durante a entrevista Renata se diz em dúvida de estar fazendo a coisa certa, pois se estivesse em casa estaria mais no “controle” da situação.

Esta preocupação com o desenvolvimento dos filhos é algo recorrente entre as participantes, pois elas citam algumas situações em que demonstram esta preocupação. Portanto, será utilizado o nome **projetos profissionais atrelados à família** para a discussão desta temática. Nesta categoria, as seis participantes citaram situações em que renunciaram ou adiaram projetos que lhes interessavam, por conta do momento vivido pela família ou pela organização familiar. Quatro das seis participantes iniciaram curso superior, porém, desistiram antes de finalizar, por conta da dificuldade de conciliação dos múltiplos papéis. Júlia quando diz que “[...] não conseguiria deixar ele bebezinho e sair pra viajar [...]” refere-se ao fato de ter deixado sua carreira “em aberto” até que os filhos crescessem um pouco mais, para então dedicar-se à carreira com mais empenho e tranquilidade. Esta categoria também reflete a questão de algumas mães entenderem que são as principais responsáveis pelos cuidados dos filhos, conforme apresentado por Diniz (2004) no que se refere ao fato de o homem trabalhar fora de casa e a mulher permanecer em casa cuidando da administração doméstica e da educação e cuidado com os filhos. Sendo assim, a mulher só poderia sair para trabalhar fora de casa ou realizar atividades que exijam mais do seu tempo, quando suas crianças já estiverem maiores e já não precisassem tanto de seus cuidados.

A categoria projetos profissionais atrelados à família nos remete à próxima categoria denominada **presença de planejamento**. Esta categoria deveu-se ao fato de duas das seis participantes mencionarem que só pensaram no planejamento de suas carreiras após a maternidade. Renata diz, na “[...] carreira mesmo só fui pensar depois que fui ser mãe.”, pois antes não havia esta preocupação. Pode-se entender que a maternidade é um compromisso social que as mulheres assumem de forma que se pode entender, que neste momento buscam a

estabilidade profissional. Porém, Super (apud DUTRA, 1996) e Schein (apud DUTRA, 1996) apresentam que mesmo com esta estabilidade profissional e estando num momento de melhor compreensão dos seus interesses, existem alguns conflitos no momento de planejar e escolher a carreira, tais como a própria dedicação à carreira e a dedicação à família; o papel de mãe e o papel profissional; a carreira do casal e as necessidades dos filhos; a permanência na carreira e as necessidades econômicas etc. Desta forma, as decisões em relação ao planejamento da carreira, são influenciadas pelo momento de vida em que a pessoa e sua família estão vivendo, de forma que para Renata e Gisele, a **presença de planejamento** da carreira só foi possível após a maternidade.

Conforme apresentado por Dutra (1996) a escolha da carreira bem como o planejamento da mesma é influenciada por vários fatores, no caso das mulheres, a condição vivida pela família interfere de forma direta. Sendo que a responsabilidade atribuída à mulher nas tarefas domésticas bem como nos cuidados com os filhos interfere nesta decisão. Desta forma, a quinta categoria deste quadro de análise será a **divisão de tarefas e responsabilidades** como fator influenciador no desenvolvimento profissional da mulher.

Duas das seis participantes da pesquisa falam da participação dos maridos nas atividades domésticas e cuidados com os filhos, de acordo com a fala de Gisele

*[...] ele fica muito mais tempo com a minha filha, porque ele folga duas vezes por semana e na parte da manhã toda, ele fica com ela, e nas atividades domésticas também, [...] ele lava roupa, arruma a casa, dá uma varrida, faz assim o básico, ele faz muito mais que eu. [...] ele cuida mais dela, cuida da casa, ele é mais do lar que eu". (Gisele)*

Gisele diz que seu marido participa mais das atividades domésticas do que ela, por ele ficar todas as manhãs em casa e por ter duas folgas semanais, diferente dela que só tem uma folga por semana. Pode-se entender que o fato de haver entre Gisele e o marido a **divisão de tarefas e responsabilidades**, há maior possibilidade de ela dedicar-se à sua carreira, de forma que ela cresça e se desenvolva profissionalmente, desenvolvimento este que pode comprovado por sua trajetória profissional na empresa *Mega*. De acordo com Schirmer (1997), é realmente necessário encontrar soluções para que as mulheres possam permanecer no mercado de trabalho, de forma que os custos da conciliação maternidade *versus*

carreira sejam diminuídos, sendo assim, é fundamental que as responsabilidades no âmbito da família sejam redefinidas. Como é percebido no caso de Gisele e seu marido, havendo claramente esta divisão de atividades, com aparente tranquilidade. Baptista (1995) apresenta que muitos homens aceitam o desafio da cozinha, experimentam o cuidado com os filhos, participam ativamente da limpeza da casa e não se sentem ofendidos com a entrada da mulher na vida financeira do casal, sendo desta forma, não uma “divisão” e sim uma “participação”. Porém, não são todos os homens que se colocam dispostos a uma reavaliação das tarefas, é comum perceber estas tarefas realizadas como um “favor” e que terá seu preço. Esta parceria também pode ser observada na relação de Renata com seu marido, quando diz

*[...] a gente se revezava e a partir disso, como eu tenho o sono pesado e não acordo nem com uma bomba estourando dentro de casa, ele que pegou isso pra ele assim, ele que levantava, que ia dar água, que ia ver se a fralda tava seca, também nas outras atividades todas assim, quantas vezes ele deu banho, quantas vezes ele deu comida na boca, quantas vezes não, sempre fez e continua fazendo [...]*

A fala de Renata mostra o tipo de relação existente entre o casal, o que vem ao encontro do apresentado por Baptista (1995. p. 38) quando diz que a relação mais interessante e proveitosa é daquele homem capaz de absorver as mudanças, aquele que é o companheiro que realmente acompanha o movimento da mulher, sendo beneficiado também com este processo, integrando este novo quadro “como agente e não somente como espectador.” Neste caso, nos casais em que há esta divisão de tarefas, entende-se que fica menos penoso para a mulher conciliar seus papéis, pois então, na verdade, estes papéis não serão mais vividos como somente seus.

A próxima categoria de análise é a delegação da educação dos filhos que pode ser identificada nas falas de Cintia e de Renata quando diz “*Eu deixo mais essa parte cultural pra escola, eu faço pouco isso em casa, eu compro os livros, eu incentivo e tal*” ou quando Cintia diz “[...] *eu mesma largo a educação dela na mão da escola, eu educo ela em casa, mas é muito pouco tempo, a maioria da educação dela, vamos supor 80% quem ta educando é a escola.*” Estas falas representam a necessidades dessas mães em estar delegando uma função que é socialmente atribuída à elas ou à família, o que no caso de Cintia e Júlia estas delegam a educação das filhas à escola. Cintia vai além e diz após o término da entrevista, que a escola da menina é a salvação dela, pois confia muito na diretora e que a mesma

é “como se fosse uma mãe para as crianças”, ou seja, Cintia está delegando a educação de sua filha à outra mãe, de forma que isto a deixa mais calma e menos culpada. Renata no momento que descreve a postura do marido em relação às atividades que ele executa em casa, ao final de sua fala Renata diz: “[...] *como se ele fosse a mãe.*”, desta forma, pode-se entender que para Renata as atividades que o marido faz são funções da mãe. Porém, Renata demonstra um pouco mais de flexibilidade no que diz respeito à delegação da educação das filhas à escola quando diz “[...] *eu não tenho essa paciência, eu não tenho, de parar... Eu deixo mais essa parte cultural pra escola, eu faço pouco isso em casa, eu compro os livros, eu incentivo e tal, mas aquela coisa assim de sentar e começar a ler pros filhos, eu não tenho paciência [...].*” Pode-se entender que Renata sabe de suas limitações e que busca lidar bem como elas, não se obrigando a fazer atividades que não gosta.

Pensando naquilo que dá sentido às carreiras das participantes, bem como o que possibilita que esta carreira se mantenha após a maternidade, foi mencionada por duas participantes a importância da flexibilidade da empresa, ou seja, a importância de a empresa estar atenta às necessidades de seus funcionários e mostrar-se flexível. Desta forma, foi denominada **Empresa flexível** como a última categoria de análise.

Cintia diz:

*Porque aqui na Mega é assim ó, eu não tenho do que reclamar, sempre que eu precisei sair, ah ela tava doente, precisava levar remédio na escola ou sair pra levar ela em médico... [...] tinha mês de eu ter 8 consulta médica com ela e eu nunca tive problema de sair, dia das mães, ou qualquer coisa que tenha na escola, eu tenho a liberdade pra ir e voltar entendeu [...]*  
(Cintia).

Cintia diz que a empresa lhe permite conciliar suas atividades de profissional e mãe, de forma que ela afirma que este fato possibilita que ela continue na empresa e conseqüentemente mantenha sua carreira, questão esta que vem ao encontro com o apresentado por Dutra (1996) na sua teoria da compatibilidade que diz que a pessoa escolhe e se mantém na carreira de acordo com suas necessidades e interesses. No caso de Cintia, o fato de a empresa ser flexível, possibilita-a conciliar os papéis de mãe e profissional de forma menos conflituosa.

Ao final da análise e discussão deste eixo no que se refere aos sentidos atribuídos à carreira após a maternidade, pode-se perceber que para estas mulheres

a carreira passa a ter um significado diferenciado, havendo uma maior maturidade em relação aos objetivos, fazendo com estas preocupem-se com o planejamento de suas carreiras e busquem seu crescimento e desenvolvimento como um todo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou compreender os sentidos que mães trabalhadoras da classe média da sociedade atribuem às suas carreiras profissionais após a maternidade. Para que este objetivo fosse alcançado, foi realizada uma pesquisa qualitativa, na forma de um estudo de caso, sendo entrevistadas seis mulheres trabalhadoras de uma empresa de varejo de moda da Grande Florianópolis. Para a realização das entrevistas foi utilizado um roteiro com 26 perguntas, sendo estabelecidas categorias a *posteriori* que foram analisadas de acordo com a fundamentação teórica deste trabalho. Três objetivos específicos foram estabelecidos, e, com a conclusão da análise, entende-se que esses objetivos foram alcançados.

Em relação ao primeiro objetivo específico que foi: “verificar os sentidos que mães trabalhadoras atribuem ao trabalho” pode-se identificar que para as participantes, o sentido do trabalho está relacionado à realização numa atividade fora do lar, pois para elas as atividades domésticas não são reconhecidas, são percebidas como uma obrigação da mulher. O trabalho também é entendido como uma forma de oferecer melhores condições financeiras à família, de forma que com o seu trabalho, elas possam proporcionar “algo mais” à sua família. Porém, em relação a essa questão, percebeu-se que algumas delas entendem a sua remuneração como “uma ajuda”, mesmo no caso de o seu salário ser equivalente ou maior ao valor recebido pelo marido, podendo ser pensado na relação de subordinação do feminino ao masculino. O sentido de trabalho pode ser compreendido também, como uma busca por sua independência, seja como uma forma de lutar contra a subordinação socialmente posta, ou seja, como uma busca por sua própria identidade.

No que se refere ao segundo objetivo específico, “verificar os sentidos atribuídos à maternidade”, pode-se perceber que algumas das mães participantes percebem a maternidade como a realização de um sonho, sendo que a realização desse sonho pode ser entendida como uma forma de elas corresponderem à construção social de maternidade proveniente da cultura à qual foram submetidas. Elas apresentam também, um sentimento dicotômico, parecendo, de um lado, um

sentimento bonito e de outro, estando permeado por sofrimentos e conflitos. O que pode ser verificado, é que muitos desses conflitos são gerados pelas cobranças internas, ou seja, pelas próprias mulheres, quando buscam atender às demandas sociais, daquilo que é entendido por elas como um estereótipo de “mãe perfeita”. Esta cobrança, interna ou mesmo social, acaba fazendo com que o papel de mãe torne-se um tanto quanto “pesado”, de forma que conciliar a maternidade com outras atividades torna-se difícil. Foi possível identificar também, que algumas mulheres sentem-se as principais responsáveis pelos filhos e cuidados domésticos de forma que este fator influencia diretamente na sobrecarga ao papel da maternidade.

Quanto ao terceiro e último objetivo que diz respeito aos “sentidos que mães trabalhadoras atribuem à carreira”, pode-se perceber que para as participantes a carreira aparece bem demarcada pela maternidade, apresentando características particulares antes e após a mesma. Desta forma, as participantes citaram como sentido de carreira o progresso profissional e a identificação com a área de atuação.

Mencionaram também, que antes da maternidade possuíam maior disponibilidade para a carreira, seja de tempo ou mesmo de energia, bem como maior autonomia no momento de tomar decisões importantes ou corriqueiras. Contudo, não havia nesta época preocupação quanto ao planejamento de suas carreiras, diferentemente do que acontece após a maternidade, em que elas apresentam que há então esta preocupação. Sendo assim, entende-se que o nascimento dos filhos, para estas mulheres, despertou sentidos diferenciados à carreira, exigindo delas maior flexibilidade de adaptação à sua própria vida, sendo que esta adaptação foi citada por todas as participantes em relação à dificuldade na conciliação dos múltiplos papéis exercidos por elas após a maternidade.

As participantes apresentam também o sofrimento decorrente da ausência, vivida nos momentos em que elas entendem que deveriam estar com os filhos e não estão por conta de estarem no trabalho. Elas mostram que essa dificuldade na conciliação dos múltiplos papéis interfere no desenvolvimento da própria carreira, podendo ser percebida, pelo fato de citarem que abriram mão de projetos profissionais pela família, tendo como exemplo o fato de que várias delas iniciaram curso superior e tiveram de parar por conta desta dificuldade. Da mesma forma que foi identificada que a divisão das tarefas e responsabilidades, no âmbito familiar, proporciona para elas, maior possibilidade de investimento na carreira. O último fator atribuído como sentido à carreira foi o fato de a empresa *Mega*

apresentar-se flexível frente às necessidades delas, sendo assim, um fator que as possibilita conciliar seus papéis de profissional e mãe.

Portanto, havendo a efetivação dos objetivos específicos desta pesquisa, pôde-se alcançar o objetivo geral, de forma que foi possível entender, que a carreira após a maternidade para mães trabalhadoras da classe média, tem um sentido diferenciado ao que possuía antes da maternidade. A carreira passa a ser vista por estas mulheres com mais maturidade, havendo a preocupação com o planejamento de suas carreiras, mesmo possuindo menor disponibilidade e menor autonomia. Pode-se entender que a divisão de tarefas, não somente no âmbito familiar, mas em todas as áreas de atuação da mulher, é algo fundamental para que ela possa disponibilizar-se para a carreira, bem como para outras atividades que ela se interesse como lazer, estudos e o próprio desenvolvimento como um todo. Verificou-se que o meio social à qual essas mulheres cresceram e se desenvolveram interfere diretamente nos sentidos atribuídos à carreira e principalmente à maternidade, fazendo com que esta conciliação dos papéis de profissional e mãe seja mais ou menos prazerosa e/ou conflitante.

Na realização desta pesquisa, houve facilidades e dificuldades, podendo ser citado como facilidade, o acesso a materiais que tratem do tema, bem como a disponibilidade e flexibilidade da empresa em permitir a realização da pesquisa e permitir todas as idas necessárias para a efetivação da mesma. Pode-se citar também como uma facilidade, a disponibilidade e o interesse das trabalhadoras em participar da pesquisa. Entende-se como uma dificuldade, neste caso da própria pesquisadora, a falta de conhecimentos e de habilidades na realização de pesquisas científicas, de forma que esta inabilidade fez com que a pesquisa fosse realizada num tempo maior do que deveria. Outra dificuldade foi em relação à disponibilidade de tempo da pesquisadora para a realização da pesquisa, pois a mesma encontra-se em situação semelhante a das participantes, possuindo dois filhos pequenos, casa e família, bem como as demais atividades acadêmicas de final de curso a serem conciliadas. Porém, a realização desta pesquisa fez com que a pesquisadora “sofresse” no sentido positivo da palavra, uma transformação, percebendo assim novas possibilidades para esta conciliação de papéis de acadêmica, mãe e demais papéis sociais assumidos.

Durante a realização da análise, várias curiosidades e provocações surgiram, havendo algumas sugestões de pesquisas futuras acerca deste tema,

dentre eles: O sentido do trabalho para crianças, filhos de pais que trabalham em horário comercial, ficando durante o dia sob os cuidados de outros. Este tema despertou o interesse da pesquisadora, devido ao fato de durante a realização da pesquisa, ouvir tantas vezes as participantes falar de seus filhos, bem como de suas preocupações com os mesmos. Portanto, parece interessante que se possa ouvir dessas crianças o que elas entendem por trabalho.

Acredita-se que os fatores analisados nesta pesquisa contribuem para a psicologia, pois nota-se que nesta relação de trabalho *versus* maternidade, frequentemente há situações de conflito e sofrimento, podendo-se pensar na saúde física e mental da mulher. Entende-se que é importante também, para os profissionais de Gestão de Pessoas, sendo estes psicólogos ou não, no sentido que possam refletir acerca das necessidades de seus trabalhadores, em especial de suas trabalhadoras mães. Contribui também para que as empresas criem programas mais inclusivos para as mulheres, ampliando cargos e vagas.

Em relação aos resultados obtidos, talvez eles não representem uma “novidade” para os pesquisadores da área, principalmente por já existir vasta literatura acerca do tema mulher, trabalho e maternidade, porém, esta pesquisa apresentou um sentido especial para a pesquisadora, devido ao caminho percorrido até o término da mesma. Foi extremamente rico e revelador, bem como um grande aprendizado, ler mais e de forma focada acerca do tema, ouvir as falas das participantes, atentar-se ao que essas falas representam verdadeiramente, analisar os contextos, emocionar-se com a realização deste trabalho. Enfim, aprender a magia de realizar uma pesquisa, principalmente num tema à qual a pesquisadora vive e revive todos os dias, necessitando assim, analisar-se o tempo todo para então poder separar o que era seu e o que era das participantes. Desta forma, pode-se dizer então, que a pesquisadora alcançou também o objetivo proposto pelo curso de psicologia e “aprendeu” literalmente o que é uma pesquisa científica.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Leila Sanches de. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Rev. Dep. Psicol.,UFF**, Niterói, v. 19, n. 2, dez. 2007.  
Disponível em: <[http://www.uff.br/ichf/publicacoes/revista-psi-artigos/v19n2\\_cap10\\_maecuidadora.pdf](http://www.uff.br/ichf/publicacoes/revista-psi-artigos/v19n2_cap10_maecuidadora.pdf)> Acesso em: 27 out. 2009.
- ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. FGV 2005
- ARIÉS, Philippe. **História Social da Criança e da Família**. 2ª Ed. Rio de Janeiro.: LTC, 1981.
- BAPTISTA, Sylvia Mello Silva. **Maternidade e Profissão: Oportunidades de Desenvolvimento**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995. p. 19-39.
- BRUSCHINI (1985), Cristina. Maternidade e trabalho feminino: sinalizando tendências. In: **Reflexões sobre gênero e fecundidade no Brasil**. Estado Unidos: FHI/Family Health International, out. 1995. (Projeto de Estudos da Mulher: Brasil).  
Disponível em:  
<[http://www.fhi.org/en/rh/pubs/wsp/brazilabsport.htm#Maternidade e trabalho feminino: Sinalizando tendências](http://www.fhi.org/en/rh/pubs/wsp/brazilabsport.htm#Maternidade%20e%20trabalho%20feminino%3A%20Sinalizando%20tend%C3%AAncias)>. Acesso em: 27 out. 2009.
- CHAVES, Fabiane Araújo. **“A folga que eu achei que ia ter não existe!”: Um estudo sobre teletrabalhadoras no domicílio**. 2009. 159 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia)-Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.
- DINIZ, Gláucia. Mulher, Trabalho e saúde mental. In: CODO, Wanderley (Org.). **O trabalho enlouquece: Um encontro entre a clínica e o trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004. p. 105-134.
- DIOGO, Maria Fernanda; MAHEIRE, Kátia. De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos. **Rev. Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 557-559, set. 2007. Disponível em: <http://www.unifor.br/notitia/file/1854.pdf> Acesso em: 03 nov. 2009.
- DUARTE, Constância Lima. Feminismo e literatura no Brasil. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 17, n. 49, set./dez. 2003. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18402.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2009.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996. p. 15-67.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional**: identidade, sedução e carisma? 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002. p. 25-30.

FREYRE, Gilberto. **Casa Grande e Senzala**. 43ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

FROTA, Lysianne Moura da. **Mães antes do tempo**: A construção da identidade em adolescentes de classe média. 2003. 110f. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares de Comunidades e Ecologia Social)-Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <[http://teses.ufrj.br/IP\\_M/LysianneMdeFrota.pdf](http://teses.ufrj.br/IP_M/LysianneMdeFrota.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2009.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução de Tadeu Tomas da Silva e Guacira Lopes Louro. 11 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HIRATA, Helena. Abaixo as panelas: Divisão desigual das tarefas domésticas é o que impede a valorização profissional das mulheres. **Revista Época**. Disponível em: <http://revistaepoca.globo.com/Epoca/0,6993,EPT635911-1666,00.html>  
Acesso em: 28 de set. 2009.

KNEBEL, Rosemere Leane. **Trabalho e Maternidade**: Desafios para a Mulher na Contemporaneidade. 2009. 145f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais aplicadas)-Universidade Federal de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2009. Disponível em: <[http://www.bicen-tede.uepg.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=307](http://www.bicen-tede.uepg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=307)>. Acesso em: 27 out. 2009.

LOURO, Guacira Lopes Louro. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In.: \_\_\_\_\_. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 17 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 16-27.

**OTS - IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA, ERRADICAÇÃO DA POBREZA E GERAÇÃO DE EMPREGO: Um Programa de Fortalecimento Institucional da OIT**  
Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg\\_esp/genero/incl\\_gen\\_rac.php](http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/genero/incl_gen_rac.php)  
Acesso em: 06-10-09

OIT - Coletiva Realizada dia 08 de março de 2005

[http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg\\_esp/genero/seminariofinal/brief08marco2005.pd](http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/genero/seminariofinal/brief08marco2005.pd). Acesso em: 06-10-09

OLIVEIRA, Paula Barbosa de. A Mulher atual e a representação da maternidade. 2007. 100f. Dissertação (Mestrado em psicologia Clínica)-Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.br/>>. Acesso em: 10 Dez. 2009.

PAZELLO, Elaine Toldo. A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural. **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 36, n. 3, set. 2006 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-41612006000300004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612006000300004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 28 Ago. 2009.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. *História*, São Paulo, v.24, n.1, p.77-98, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/his/v24n1/a04v24n1.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2009.

Pesquisa de Emprego e Desemprego da região Metropolitana de Porto Alegre PED-RMPA (2009). Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/ped/poa/pedpoa\\_Mulher2009.pdf](http://www.dieese.org.br/ped/poa/pedpoa_Mulher2009.pdf)> Acesso em: 22 Ago. 2009.

Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de São Paulo PED - RMSP (2000). Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/ped/sp/pedrmSP\\_Mulher2009.pdf](http://www.dieese.org.br/ped/sp/pedrmSP_Mulher2009.pdf)> Acesso em: 22 Ago. 2009

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **A história das mulheres no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578-591.

RAMOS, Roberta Rodrigues. “**Ser mulher é mais do que ser mãe**”: Um estudo sobre mulheres que trabalham e que optaram por não ser mães. 2009. 113 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia)-Universidade do Sul de Santa Catarina, palhoça, 2009.

---

ROCHA-COUTINHO, M<sup>a</sup> Lúcia. **Tecendo por trás dos panos: A mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

SARTI, Cynthia A. Os filhos dos trabalhadores: Quem cuida das crianças? In: OLIVEIRA, E. M. de Scavone (Org.). **Trabalho, saúde e gênero na era da globalização**. Goiânia: AB, 1997. p. 51-59.

SCHIRMER, Janine. Trabalho e maternidade: Qual o custo para as mulheres? In: OLIVEIRA, E. M. de Scavone (Org.). **Trabalho, saúde e gênero na era da globalização**. Goiânia: AB, 1997. p. 101-113.

SILVA, Karla Cristina Fernandes da. **A relação do trabalho com a constituição da identidade feminina**. 2006. 144 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em psicologia)-Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009. Disponível em: Acesso em: 28 de ago. 2009.

VIEIRA, Adriane; GOULART, Íris Barbosa (coord.). **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 177-197.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados

### Dados de Identificação da Entrevistada:

- 1) Nome Fictício:
- 2) Idade:
- 3) Estado Civil:
- 4) Qual sua escolaridade?
- 5) Quantos filhos têm? (sexo, idade)
- 6) Quantas pessoas moram na sua casa com você?
- 7) (se casada) Qual a escolaridade e profissão do marido?
- 8) Qual a renda familiar mensal?
- 9) Onde ficam as crianças enquanto você trabalha?
- 10) Qual cargo você ocupa? Há quanto tempo está neste cargo?
- 11) Quanto tempo trabalha nesta empresa?

### Informações referentes a “sentidos atribuídos ao trabalho e a carreira”.

- 12) Quanto tempo por dia você fica no seu trabalho?
- 13) O que significa trabalho pra você?
- 14) Na sua opinião, para que serve o trabalho?
- 15) Se pudesse viver sem trabalhar, você trabalharia mesmo assim? Porque?
- 16) O que você entende por carreira profissional?
- 17) Me fale sobre sua carreira.
- 18) Quais seus planos para o futuro profissional?

### Informações referentes a “sentidos atribuídos à maternidade”.

- 19) O que é ser mãe pra você?
- 20) Você acha que há um ideal de mãe? Qual?
- 21) Quais as condições necessárias para se ter um filho?

- 22) Quanto tempo você utiliza por dia com os cuidados com os filhos e atividades domésticas?
- 23) (se casada) Qual a participação do pai no cuidado com os filhos e atividades domésticas?

**Informações referentes a “sentidos atribuídos à carreira após a maternidade”.**

- 24) Como era sua carreira antes e após ter filhos?
- 25) Como é para você ser profissional e mãe?
- 26) Se pudesse voltar no tempo, você mudaria alguma coisa?

## APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL**  
**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu,

\_\_\_\_\_,  
 declaro estar ciente da minha participação na pesquisa intitulada “Mulher, Trabalho e Maternidade: Como fica a carreira após a chegada dos filhos?”, a ser realizada pela acadêmica Denise Bardini Schlickmann, orientada pela professora Michelle Regina Natividade. A pesquisa em questão tem como objetivo geral compreender os sentidos atribuídos à carreira após a maternidade para mães trabalhadoras da classe média da sociedade.

É de minha livre e espontânea vontade responder às perguntas feitas na entrevista, que terá duração de cinquenta minutos a uma hora, realizada uma única vez. Compreendo que tal procedimento não trará prejuízos ou desconforto para mim, e assim:

( ) autorizo que a entrevista seja gravada com gravador de voz; ( ) não autorizo que a entrevista seja gravada com gravador de voz. Entendo que os dados da entrevista serão transcritos posteriormente, e utilizados no relatório da pesquisa. Estou ciente de que minha identidade será preservada pelo uso de um nome fictício, e que os dados a meu respeito serão mantidos em sigilo. Tenho clareza que as informações referentes à pesquisa, guardado meu anonimato, serão divulgadas por meio de trabalhos e publicações científicas.

Estou ciente de que a qualquer momento posso desistir do estudo, bastando apenas comunicar a pesquisadora por telefone ou mensagem eletrônica. Sei que não terei nenhum ônus financeiro e por isso não receberei nenhum tipo de ressarcimento por participar desta pesquisa.

Sendo assim, concordo com as afirmações acima e assino duas (02) vias, das quais, uma ficará em minha posse e a outra com a pesquisadora.

Nome por extenso: \_\_\_\_\_

RG: \_\_\_\_\_

Local e data: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

### CONTATO

**Acadêmica Responsável:** Denise Bardini Schlickmann  
 Endereço Eletrônico: deniseb.schlickmann@gmail.com  
 Telefone: (48) 9922-1923

**Professora Orientadora:** Michelle Regina da Natividade  
 Endereço Eletrônico: michelleregina@gmail.com