

NATALIA TIEMI YAMAMOTO

Mulher, Mãe e Profissão: recompensas e preocupações do
contexto de dupla-jornada.

Pontifícia Universidade Católica
São Paulo
2007

NATALIA TIEMI YAMAMOTO

Mulher, Mãe e Profissão: recompensas e preocupações do
contexto de dupla-jornada.

Trabalho de conclusão de curso
com exigência parcial para
graduação no curso de Psicologia
sob orientação de Profa. Sandra
Macedo Bettoi.

Pontifícia Universidade Católica
São Paulo
2007

AGRADECIMENTOS

A este trabalho, é preciso agradecer todas as pessoas que deram sentido a esses anos de faculdade. Foram momentos de muitas descobertas, mudanças e amadurecimento.

Aos meus pais, Mario e Mitie, e meu irmão "Tico" por todo o suporte não só no decorrer do curso, mas desde o primeiro desafio que tive de enfrentar, sempre me apoiando e me motivando a crescer e ser uma pessoa mais feliz.

A todas minhas amigas e amigos que estão sempre ao meu lado em momentos divertidos e difíceis. Foram essenciais para passar por todas as minhas fases. Em especial as meninas da faculdade que percorreram todos esses anos junto comigo. Foi muito bom!

A minha orientadora Sandra Bettoi, que me deu todo o acolhimento e conhecimentos necessários para eu conseguir concluir este trabalho.

Às mulheres que passaram pela minha vida e que me inspiraram no tema deste estudo.

Ao acaso, por me proteger enquanto eu andar distraída.....

7.07.05.03-8 - Papéis e Estruturas Sociais; indivíduo

Mulher, Mãe e Profissão: recompensas e preocupações do contexto de dupla-jornada.

Orientanda: Natalia Tiemi Yamamoto

Orientadora: Profª Sandra Macedo Bettoi

Palavras chave: papéis; mãe profissional; dupla-jornada.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar como se dá a vivência atual das mães que possuem um trabalho remunerado entendendo o que é recompensador e o que é preocupante nos papéis da mulher como mãe e também no trabalho remunerado. Dessa forma, entender a condição da mulher moderna que opta por ser mãe mesmo inserida na rotina de dupla-jornada. Participaram da pesquisa 16 mulheres com idades de 25 a 50 anos que possuíam pelo menos um filho com idade entre 0 e 25 anos e que trabalhavam em um período mínimo de 30 horas semanais. Foram utilizadas as *Escalas de Qualidade de Papéis* (1986) adaptadas por Possati e Dias (2002) e um questionário socioeconômico. A partir dos dados coletados, foi feita uma análise primeiramente estatística e descritiva, contextualizando o fenômeno para uma análise mais teórica e abrangente. As preocupações associadas ao papel no trabalho concentraram-se nas situações referentes a desenvolvimento profissional e renda, já em relação ao papel de mãe, destacaram-se como preocupantes a segurança, saúde, educação dos filhos e as pesadas responsabilidades (sobrecarga) que possuem. Todas as situações expostas na escala foram consideradas como recompensadoras do papel de mãe. No trabalho, as mulheres se mostraram recompensadas, principalmente, pela possibilidade de realização, reconhecimento, autonomia de tomar decisões e oportunidade de aprendizagem. Parece que apesar de inseridas no âmbito público do trabalho, a mulher continua bastante identificada ao papel de mãe esperado antigamente quando a mulher se encontrava mais no espaço privado, doméstico.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
Mulher e Maternidade	6
Mulher e Trabalho	9
2. MÉTODO	14
Sujeitos	14
Instrumento	15
Procedimento	16
3. RESULTADOS	17
Descrição dos Participantes	17
Escala de Recompensa do Papel da Mulher no Trabalho	19
Escala de Preocupação do Papel da Mulher no Trabalho	21
Escala de Recompensa do Papel da Mulher como Mãe	22
Escala de Preocupação do Papel da Mulher como Mãe	23
Relação entre os dados de Estado Civil e Horas Trabalhadas	24
Relação entre os dados de mulheres divorciadas, solteira e viúva e as Escala de Preocupação (papel de Mãe e papel no Trabalho)	25
4. DISCUSSÃO	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	
ANEXO I	Questionário Socioeconômico
ANEXO II	Escalas de Qualidade dos Papéis (Adaptada)
ANEXO III	Escalas de Qualidade dos Papéis (Original)
ANEXO IV	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Atualmente, é comum se deparar com a mulher que além de assumir a maternidade, deseja também, construir uma carreira profissional de sucesso. Essa é uma figura atual que traz em seu contexto mudanças de valores, preconceitos e formas diferentes de entender sua realidade.

Ao longo dos séculos, o espaço definido no mundo ocidental para homens e mulheres, foi rigidamente estipulado. Segundo Meirelles (2001), aos homens cabia o domínio público, conseqüentemente, a escolha de um trabalho ou profissão, seria o aspecto mais central na definição da sua identidade. Já às mulheres, convinha a sujeição biológica: a maternidade, preferencialmente dentro do casamento, a dedicação aos cuidados dos filhos, do marido e do lar. Dessa forma, era definido seu “eu” através do trabalho doméstico.

Diante de sua história de privação e vivência do espaço privado, ela saiu do âmbito que lhe foi concedido pela sociedade e foi em busca do seu lugar de direito.

Hoje, ela sai dos limites da casa para “trabalhar fora”, já que normalmente é considerado trabalho aquele que se dá fora do espaço físico da casa e que é remunerado (Baptista, 1995). Mesmo a empregada doméstica só é considerada uma trabalhadora porque presta serviços para outra família em outra casa, não a sua. Junto a essa inserção da mulher, mais socialmente participante, vem a expectativa sobre o ser mãe, ou seja, as responsabilidades e cuidados com os filhos, a dedicação e disponibilidade de épocas anteriores.

Em seu livro, Sylvia M. S. Baptista (1995) fez uma reflexão embasada na teoria junguiana sobre a associação maternidade e profissão, cujo tema se tornou foco nas últimas décadas e se faz essencial para se discutir a imagem, função social e econômica da mulher atualmente.

Através de entrevistas com mulheres de diversas realidades, ela descreveu o momento de transição da mulher da década de 90 e suas dificuldades e conquistas. A autora chamou a atenção para a frequência com que se ouvia a discussão deste tema tanto em nível informal quanto em publicações e trabalhos formais. Para ela, maternidade é entendida simbolicamente como uma polarização feminina, enquanto o trabalho, a profissão é entendida como polaridade masculina. Feminina, porque a maternidade diz respeito à relação, e masculino, porque a profissão caracteriza-se mais pelos aspectos lógicos.

Em uma passagem do livro, ela cita o autor Whitmont (1982) que entende que ao feminino corresponderiam a sensualidade, o continente, o recipiente, o lúdico, o suscetível ao místico, ao psíquico, a capacidade de apreciar o belo, a inerência, a unificação, a incorporação, o intuitivo, a experiência. E ao masculino estariam ligadas qualidades como a busca da conscientização e diferenciação, a autoridade, a energia ativa da iniciativa, o impulso para o trabalho, a agressão. A determinação, a exteriorização, a diversificação, a penetração, o intelectual, o causal, o analítico, o argumento.

Percebe-se que a autora tentou elucidar como a mulher lida com as duas polaridades – feminina e masculina – e como a partir disso, a mulher se desenvolve e forma um “eu feminino” diferente.

A partir de mudanças sócio-político-econômicas ocorridas ao longo do século XX, ela começou a participar também de mudanças quanto aos seus papéis e quanto à possibilidade de decidir sobre sua vida, relacionamentos, profissão e até sobre sua maternidade com o desenvolvimento dos métodos contraceptivos. Neste momento, surge a necessidade de redimensionamento de suas tarefas e suas prioridades de vida, já que com todas essas mudanças, a mulher sofre uma alteração em sua

identidade feminina que está cada vez mais voltada para o trabalho produtivo assalariado. Trabalho este que veicula sua independência, ascensão social e principalmente, para a possibilidade de construção e realização de projetos individuais, voltados a um novo ideal.

Ao mesmo tempo que a carreira feminina é sinônimo de autonomia financeira, as mulheres encontram-se principalmente a serviço da maternidade e da família, considerados projetos essenciais em suas vidas. É o que mostrou o trabalho de Meirelles (2001) que teve como objetivo compreender a carreira feminina para as mulheres que viviam em casamentos de dupla-carreira - mulher e homem que se preocupavam com a carreira. Fez-se uma investigação qualitativa a partir de entrevistas semi-dirigidas na qual participaram sete casais de dupla-carreira com 11 a 29 anos de casados. Constatou-se também que, embora a modernidade permeasse os casamentos de dupla-carreira, ainda existia a divisão sexual dos papéis, o que contrapunha o novo e o tradicional.

A mulher atual tem diante de si uma tarefa cultural que marca uma nova época no século XXI.

Segundo Stasevskas (1999), as mulheres modernas vinham enfrentando um dilema interno desde que suas rotinas começaram a mudar. O pensamento moderno, as mudanças econômicas, sociais e de valores influenciaram as mudanças das mulheres em sua identidade e função social. A pesquisadora, em sua tese de mestrado, procurou entender e desvendar as diferentes formas de ser mãe e suas implicações na visão de mãe na nossa sociedade e na própria identidade da mulher.

Analizou através de método qualitativo os discursos de mães jovens, enfocando os relatos sobre a maternidade. A pesquisadora entrevistou cerca de quinze mulheres de

uma creche com até 24 anos (idade limite da juventude segundo a OMS). Num primeiro momento, ela fez cinco perguntas abertas, em seguida, ela propôs o relato de duas situações junto ao filho: uma que tratasse de um momento bom, alegre; outro, de um momento ruim, difícil.

Para a interpretação dos dados, utilizou pressupostos do sistema indiciário, da “*grounded theory*” e do conceito das representações sociais.

O sistema indiciário consiste em conceito criado em 1989 por Carlo Ginzburg, que por meio de seus ensaios, promove uma profunda reflexão sobre as raízes de um paradigma epistemológico assentado na observação do detalhe, no que era pouco perceptível para a maioria.

A “*grounded theory*” descrito primeiramente por Barney Glaser e Anselm Strauss em 1967, é uma teoria gerada por um processo interativo envolvendo a análise do conteúdo de dados qualitativos obtidos da contínua amostragem, advindos de situações concretas, tais como dados não estruturados obtidos através de entrevista ou uma pesquisa de arquivo. Uma lista de categorias emerge a partir de uma sistemática inspeção dos dados que implica em uma constante tarefa de comparação. O conceito de representação social foi descrito por Serge Moscovici, psicólogo social, em 1961. Ele consiste em produções, individuais ou grupais, do senso comum, saberes cotidianos. Desta forma, quando se adota este conceito pressupõe-se a compreensão da interligação e mútua influência entre o pensamento individual, grupal e social.

Na análise, a pesquisadora percebeu que muitos dos múltiplos aspectos da maternidade têm em sua origem, ou mesmo, em sua consolidação, idéias providas

de momentos históricos distintos, de diferentes contextos sociais, culturais e políticos, como vimos na Revolução Francesa e depois, no Brasil Colônia (Stasevskas, 1999).

A Revolução Francesa tinha como eixo principal as redefinições das fronteiras entre o público e o privado. A exigência de maior transparência nas atitudes e nos sentimentos, tendo como modelo nobres princípios morais e políticos, denotava a ativa participação do âmbito público sobre o privado. É neste contexto que vai se instalando um movimento do fechamento do indivíduo em si mesmo e da dedicação à família, num espaço doméstico determinado com uma maior precisão. A fraqueza física, intelectual e o componente emocional eram apontados como elementos genuinamente femininos, perfeitos para a criação dos filhos.

Na Inglaterra do século XIX, a mulher era considerada a “senhora do lar” (burguesa) ou a “dona de casa” (proletária), enquanto o homem era o provedor familiar. Nos anos vinte do século XX, o que foi tido até então como a verdadeira vocação feminina, ser dona de casa e mãe, não parece mais fazer sentido diante da imagem da mulher moderna. Em sessenta, ocorre o aperfeiçoamento e comercialização dos contraceptivos hormonais e dos dispositivos intra-uterinos, contribuindo para uma mudança dos costumes e possibilitando às mulheres limitar, antecipadamente, a maternidade. Cresce a participação das mulheres nas várias esferas do mundo público. Essa incorporação da mulher no mercado de trabalho e na esfera pública em geral suscitou ampla discussão na sociedade. Muitos consideravam isto extremamente nocivo para a família, pois as crianças cresceriam sem a supervisão das mães (Stasevskas, 1999).

Na década de oitenta, começaram a surgir movimentos que se preocupavam com as condições de vida da mulher, sua dupla jornada permeando a esfera pública e a privada.

Hoje, pode-se encontrar números bastante interessantes sobre a população feminina no Brasil.

Segundo o IBGE, desde 1992 até 1996 houve um declínio da taxa de atividade masculina de 20 à 59 anos. O sexo feminino ao contrário, apresenta em todo o período taxa crescente. O rendimento da população masculina foi superior ao da feminina, tanto no país como nas cinco grandes regiões: Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste. Porém, o rendimento da população economicamente ativa masculina cresceu 43,6% no período estudado, enquanto o da população economicamente ativa feminina aumentou 54,2%. Em todas as grandes regiões, as taxas de crescimento do rendimento médio mensal da população economicamente ativa feminina foram superiores ao da masculina.

Para determinar e entender o contexto dessas mulheres é necessário olhar para sua história como mulher, como mãe e como profissional.

MULHER E MATERNIDADE

A maternidade é um momento experienciado pela maioria das mulheres. É um objetivo de vida para umas e uma responsabilidade social e biológica para outras.

As mulheres foram constituídas biologicamente para gerar, gestar e dar à luz. Da mesma forma, entende-se que a mulher é a pessoa mais capacitada para cuidar da educação, saúde e criação da personalidade do novo indivíduo. Isso foi historicamente construído. É esperado que, a mulher que se dedica e investe no seu lado profissional, já tenha sucesso no âmbito do lar. Caso esta condição não seja cumprida, os dois “eu” se misturam e ela é taxada de incapaz.

No momento atual, a mulher se encontra herdeira de uma situação bastante peculiar: uma identidade calcada no papel da maternidade ao qual às vezes rejeita como algo antigo, ultrapassado, não mais socialmente valorizado. Mas, que também sente como uma experiência importante e significativa. Junto a isso, a atividade profissional e a preocupação com o desenvolvimento de uma carreira também lhe proporciona identidade própria, socialmente valorizada, mas que lhe traz certa sensação de insatisfação e incompletude. Ela vive e convive com a ambigüidade em si mesma entre dois lugares, entre dois espaços – privado e público (Baptista, 1995).

A mulher, historicamente, nunca sofreu tantas mudanças como nessas últimas três décadas. Nesta tensão social, psicológica e histórica acontece a construção e desconstrução da maternidade (Stasevskas, 1999).

Sob bases biológicas como a concepção, gravidez, gestação, parto e amamentação, a maternidade foi considerada por diversas culturas e por muitos anos, como sendo a prova natural de que era da mulher a principal responsabilidade pelo cuidado de crianças dentro e fora das famílias, que era exatamente isso que elas desejavam, que nisso estava depositado seu maior prazer, e que era aí que obteriam seus êxitos.

Existe aqui uma confusão sutil, pois ao associar os encargos maternos aos processos biológicos inerentes ao fenômeno da reprodução, considera-se natural que a função de cuidar, educar, formar essa criança é somente e principalmente da mãe.

A maternidade interfere de forma contundente na vida pessoal, profissional e na vida de relação da mulher.

Entendemos que há forte vinculação entre o significado de ser mulher e de ser mãe, e que isso faz parte do senso comum em nossa sociedade. A maior expectativa dirigida

à mulher ainda é a de que seja mãe, enquanto que, a mulher parece precisar ser mãe para se sentir mais mulher.

Sob certos aspectos, atualmente, a maternidade é opcional, mas deixa dúvidas sobre a forma e a qualidade desta opção, já que se constitui sobre um dos componentes centrais na formação da identidade feminina. Abrir mão da maternidade pode significar se abster de parte importante, talvez essencial, da própria identidade (Stasevskas, 1999). Percebe-se que o desempenho de novos papéis nos espaços que a mulher vem conquistando não se dá de maneira tranqüila, sem conflitos, justamente porque ainda se pressupõe uma “transgressão” ao antigo modelo de comportamento individual e familiar de mulher-mãe-dona-de-casa.

Perante este cenário translúcido, uma pesquisa levanta dados sobre a auto-estima das mulheres mães e não-mães, fazendo uma comparação entre as duas condições com o objetivo de identificar possíveis diferenças existentes entre os grupos em relação à auto-estima pessoal e coletiva. No estudo, Souza e Ferreira (2005) utilizaram uma amostra de 310 de mulheres mineiras com idades entre 30 e 69 anos. Destas, 64% eram mães (de pelo menos 1 filho) e 36% não mães, sendo que as últimas abriram mão desta condição por opção própria. Através de dois instrumentos, Escala de Rosenberg (adaptada para amostras brasileiras por Simmonetti em 1989) e a Escala de Auto-Estima Coletiva de Luthanen e Crocker (versão brasileira adaptada por Souza e Ferreira em 2004), ambas com 10 itens cada, avaliou a auto-estima pessoal e a auto-estima coletiva respectivamente.

Verificou-se que as mulheres pertencentes ao grupo de mães apresentaram uma média de auto-estima pessoal significativamente maior do que as pertencentes ao grupo de não-mães. Da mesma forma, constatou-se que a média do grupo de mães

na escala de auto-estima coletiva foi significativamente maior do que a média do grupo de não-mães.

Evidencia-se no estudo anterior a força dos estereótipos tradicionais, que atrelavam a maternidade à condição feminina, e que ainda hoje exercem influência na construção da identidade feminina.

MULHER E TRABALHO

As questões associadas ao valor financeiro do trabalho feminino se iniciaram no século XIX com a Revolução Industrial, que chamou as mulheres às fábricas, acenando com um salário próprio e para o sustento de seus filhos. Este processo ganhou maior força durante as duas Guerras Mundiais em que elas foram chamadas novamente às fábricas, dessa vez, para substituir os homens na linha de produção. A partir desse momento, Meirelles (2001) disse que se iniciava a construção de experiências de vida desvinculadas do homem, e assim, ela saiu em busca de novos papéis, do domínio público.

O trabalho assalariado passou a veicular sua independência, ascensão social, e sua construção e realização de projetos individuais voltados a um novo ideal.

O trabalho e a carreira tornaram-se autônomos em relação à vida familiar e conjugal da mulher, adquirindo um status de valor agregado à sua vida pessoal e à identidade social. Este reconhecimento social do trabalho feminino mostra o reconhecimento do direito a uma vida própria, regida pelos seus objetivos e desejos, à independência econômica, o que influenciou diretamente os casamentos (Meirelles, 2001).

O Código Civil de 1916 considerava a mulher incapaz, dessa forma a CLT (Código de Legislação Trabalhista) presumia autorizado pelo marido o trabalho da mulher casada. Ele tinha o direito de pedir a rescisão do contrato de trabalho de sua esposa, caso considerasse que o emprego estava prejudicando os vínculos familiares.

A partir de 1989, a mulher casada não mais precisou dessa autorização e passou a ser considerada capaz perante a lei: “..Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”, segundo o art.5º, I, da Constituição Federal (Marques e Abud, 2005).

Após as mudanças na Constituição Brasileira, no que se referia às condições da mulher no mercado de trabalho, muitas foram as medidas para protegê-la nesta situação, fato que causou algumas revogações para evitar qualquer forma de discriminação. Apesar das inúmeras medidas, as mulheres ainda passam por dilemas na hora de optar pela maternidade ou a ascensão de carreira.

Em um artigo que teceu considerações sobre o trabalho das mulheres executivas no Brasil do final do século XX, Bruschini e Puppim (2004) mostraram alguns indícios de que a mulher vinha transformando sua identidade e funções. Elas citaram a queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades mais desenvolvidas economicamente nas últimas décadas do século XX. Além disso, em 1980, a mulher passou a ter em média 2,3 filhos, sendo que antes tinha 4,4 em média. O aumento de famílias chefiadas por mulheres, chegando à 26% das famílias do final do século passado.

Segundo Diniz (1999) “a intensidade do envolvimento de uma mulher com a carreira e a importância atribuída à mesma para sua identidade pessoal constituem fator potencial de estresse. A decisão de ter ou não filhos, e posteriormente a presença deles, na infância e adolescência, constituem outros fatores de estresse que podem

ser ou não atenuados pelo grau de flexibilidade do casal para compartilhar os papéis parentais, pelo arranjo encontrado para cuidar dos filhos e pela presença da rede social de apoio”. Isso denota que são as próprias mulheres que estão arcando com as mudanças na expansão de seus papéis, pois estão galgando novas posições sociais, econômicas e familiares, mas não deixam de querer assumir as responsabilidades antigas.

Um estudo publicado em 2004 tratou dos problemas cotidianos os quais se deparavam as mulheres no contexto específico da interface família-trabalho. Utilizando um instrumento composto de 24 itens com o objetivo de avaliar esses fatores de estresse, foi aplicado numa amostra de 47 mães que trabalhavam. Os resultados permitiram descrever a frequência e a intensidade com que esses fatores estressantes eram percebidos (Robin, Laubarie, Roussel e Wallaert, 2004).

Segundo o estudo, os períodos de sobrecarga de trabalho e a falta de tempo pessoal foram citados pela quase totalidade da amostragem como estressores. Além desses, a falta de tempo nos diferentes aspectos da vida – para fazer cursos, para brincar com os filhos, para realizar seu trabalho, para ter uma vida social – e os imprevistos – doenças de filho, atrasar-se, reuniões de última hora – também foram freqüentes. Poucas mulheres se referiram a problemas psicológicos – brigar com a pessoa que cuida do filho, filho que chora de manhã - e imprevistos que desorganizam a vida cotidiana como estressores. Entretanto, essas poucas que os mencionaram declararam ter ficado muito perturbadas. Foi constatado também que as mulheres de categorias sócio-profissionais superiores tendiam a ser confrontadas com maior número de situações estressantes do que aquelas que exerciam outras profissões, mas a intensidade do estresse percebido não era significativamente mais elevada. Porém, as mulheres que trabalhavam em cargos de direção se beneficiavam de maior flexibilidade na organização de seu tempo de trabalho.

Em outro estudo, Possati e Dias (2002) aplicaram quatro escalas desenvolvidas por Baruch e Barnett, em 1986 nos Estados Unidos. O trabalho foi feito com 519 mulheres brasileiras que trabalhavam, que eram remuneradas e possuíam pelo menos um filho. Eram mulheres de 21 a 60 anos (média de idade de 37 anos) que tinham completado no mínimo o ensino médio, sendo a maioria do estado da Paraíba. A pesquisa visava com esse instrumento entender não diretamente o impacto dos estressores cotidianos, mas a qualidade com que os papéis que muitas mulheres decidiram assumir estão sendo exercidos: mãe e trabalhadora remunerada.

Conforme Thoits (1983), “a identidade individual é sustentada através dos relacionamentos dos papéis desempenhados”.

Considerando que a escolaridade das mulheres é relativamente mais elevada que a dos homens, porém as condições de trabalho e a remuneração tendem a ser inferiores, além de ser limitadas as oportunidades de assumir cargos mais elevados e qualificados, a inserção da mulher no mercado de trabalho é considerado uma causa de conflito e problemas já que esse novo papel não exclui os papéis anteriores historicamente exigidos da mulher (Montagner, 2000; Possati, 2000).

Dessa forma, surge a necessidade de avaliar as conseqüências que os papéis acarretam no bem-estar psicológico.

Para avaliar a qualidade de um papel desempenhado é preciso que sejam mensuradas as recompensas e preocupações que compõem este papel e então, perceber se as recompensas superam os aspectos negativos do papel (preocupações) (Marks, 1977 e Sieber, 1974).

Através de escalas de recompensa e de preocupação em relação, tanto ao trabalho quanto a ser mãe, as pesquisadoras mostraram que os grandes recompensadores no papel do trabalho são o poder de decisão e o suporte de supervisão. A liberdade de criação e o poder de execução possibilitam um trabalho desafiador em que elas têm mais autonomia na realização das tarefas, proporcionando maior controle pessoal. Mostrou-se recompensador também, a habilidade com que o supervisor direto lida com a sua equipe, ou seja, a capacidade dele respeitar, encorajar, reconhecer o trabalho de seus subordinados no dia-a-dia. Já em relação ao papel de mãe, o maior recompensador nesse papel é poder acompanhar o desenvolvimento de seus filhos e ter a companhia deles.

Analisando as respostas dadas pela amostra para a escala de preocupação da mulher com o trabalho, concluiu-se que a preocupação principal da mulher estava nas condições de trabalho inadequadas e na sobrecarga no trabalho. Isso significa que a mulher se preocupava em não ter a possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional em decorrência da falta de supervisão adequada, de tarefas conflitantes, insegurança, instabilidade e outros fatores que tornam ruins o ambiente e a própria rotina de trabalho. Da mesma forma, os desgastes físicos e emocionais gerados por esse ambiente inadequado, pelas atividades que nem sempre fazem parte do escopo da função delas e pelos conseqüentes conflitos, geravam prejuízos ao bem-estar delas fazendo-as gastar mais energia durante o trabalho.

Como mães, a preocupação era com a sobrecarga e com a segurança que estavam ligadas à todas as responsabilidades que o papel de mãe exigia – segurança, saúde, educação - , além da falta de tempo para si mesmas e às expectativas não correspondidas em relação aos filhos.

A partir dos contextos histórico e atual da condição da mulher, percebe-se a complexidade da função e do novo papel que ela vem ocupando e conquistando ao passar das décadas. As mudanças ocorridas narram o conflito que surge entre a mulher mãe e a mulher profissional.

O presente estudo tem como objetivo analisar como se dá a vivência atual das mães que possuem um trabalho remunerado entendendo o que é recompensador e o que é preocupante nos papéis da mulher como mãe e também no trabalho remunerado. Dessa forma, entender a condição da mulher moderna que opta por ser mãe mesmo inserida na rotina de dupla-jornada que seu trabalho demanda.

MÉTODO

Após revisão de métodos e temas relacionados à presente pesquisa, optou-se por utilizar um instrumento desenvolvido por Baruch e Barnett (EUA, 1986) e testado na população brasileira por duas pesquisadoras, Possati e Dias (2002).

As *Escalas de Qualidade de Papéis* foram desenvolvidas para medir a qualidade dos papéis desempenhados pelas mulheres no trabalho remunerado e no papel de mãe considerando o que é recompensador e o que é preocupante em cada um deles.

Sujeitos

Participaram da presente pesquisa 16 mulheres com idades de 25 a 50 anos que possuíam pelo menos um filho com idade entre 0 e 25 anos e que estavam

trabalhando em um período mínimo de 30 horas semanais, durante 5 dias por semana.

O nível de escolaridade mínima estipulado (Ensino Médio completo) foi necessário em função da complexidade das escalas que foram encaminhadas às participantes para serem respondidas sem a presença da pesquisadora.

Instrumento

As *Escalas de Qualidade de Papéis* (1986) foram adaptadas segundo exigências da International Test Commission – ITC em 2001: a nova versão, em português, efetuada por um tradutor bilíngüe e retraduzida ao inglês e endereçada a três juízes para que avaliassem a adequação para nossa linguagem e cultura, assegurando o entendimento das mesmas na população brasileira (Possati e Dias, 2002).

O instrumento original (ANEXO III) foi modificado para que as participantes pudessem entender melhor como deveriam responder as Escalas. Houve modificações nas instruções e no “layout” do instrumento da presente pesquisa (ANEXO II).

A primeira Escala (*Qualidade do Papel do Trabalho*) é constituída de 25 itens de recompensa e 25 itens de preocupação do papel desempenhado no trabalho (ANEXO II).

A segunda, *Qualidade do Papel da Mulher como Mãe*, é constituída de 18 itens de recompensa e 20 de preocupação do papel desempenhado como mãe (ANEXO II).

Para cada papel, as participantes serão solicitadas a pensar sobre sua situação no momento atual e a indicar numa escala de 1 a 4 (1 = “não no todo” e 4 =

“extremamente”), o quanto cada um dos itens é considerado recompensador ou preocupante.

Procedimento

As mulheres que participaram da pesquisa eram funcionárias de empresas multinacionais; freqüentadoras de um centro de atividades para mulheres grávidas e mães e conhecidas da pesquisadora. Elas foram previamente contatadas e requisitadas a responder às Escalas, tendo antes assinado um *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido* que assegurará o sigilo das informações fornecidas e a utilização dessas apenas para fins de pesquisa (ANEXO IV). Além de responder as Escalas, foi solicitado que elas respondessem a um questionário socioeconômico (ANEXO I).

A partir dos dados coletados, foi feita uma análise primeiramente estatística e descritiva, contextualizando o fenômeno para uma análise mais teórica e abrangente. A tabulação foi feita a partir do número de respostas para cada item, considerando a escala de quatro pontos: *1 - Não é recompensador/ preocupante; 2 – Um pouco recompensador/ preocupante; 3 – Muito recompensador/ preocupante; 4 – Extremamente recompensador/ preocupante.*

Através da tabulação foram geradas estatísticas (porcentagens) referentes às respostas das mulheres. Com esses dados, foi possível visualizar quantas e quais respostas foram dadas para cada item das Escalas, permitindo fazer uma discussão de conteúdo embasada nas leituras e referências consultadas pela pesquisadora e que contribuiu para uma conclusão de como se dá a vivência da maternidade nas mulheres participantes da pesquisa.

RESULTADOS

1. Descrição dos Participantes

Participaram da pesquisa 16 mulheres que trabalhavam e possuíam pelo menos um filho. Elas foram contatadas em contextos e momentos diferentes, porém, todas receberam instruções previamente ao preenchimento das escalas. Encontrou-se uma grande variedade de profissionais, entre elas: administradora de empresas, advogadas, dentista, arquitetas, assistente social, professoras, manicure e psicóloga.

O quadro abaixo mostra os números referentes à escolaridade e idade das participantes.

IdadeXEscolaridade	Escolaridade				
	Pós-grad.completa	superior completo	superior incompleto	médio completo	Total geral
25-30	1	1			2
31-35	1	1	1	3	6
36 - 40		2			2
40+	1	4		1	6
Total geral	3	8	1	4	16

Tabela 1 – Número de mulheres em relação à **Escolaridade e Idade (anos)**.

Dessas mulheres, mais da metade (cerca de 60%), tinha entre 25 e 40 anos.

A maioria das participantes, 11 das 16, possuíam o ensino superior completo, e quatro delas completaram apenas o ensino médio.

Est.CivilXH.Trabalhadas	Horas trabalhadas (semanais)			
	30	40	50 ou mais	Total geral
Estado Civil				
casada	1	7	1	9
divorciada		1	4	5
solteira			1	1
viúva			1	1
Total geral	1	8	7	16

Tabela 2 – Número de mulheres em relação a **Estado Civil e Horas Trabalhadas** por semana.

Na tabela 2, pode-se perceber que a maioria das mulheres pesquisadas eram casadas (9 entre 16), sendo que quase todas disseram que trabalhavam 40 horas por semana.

Cerca de 30% das mulheres (5 entre 16), eram divorciadas, e 4 entre 5 delas disseram que trabalhavam 50 horas semanais ou mais.

Da mesma forma, a mulher solteira e a viúva, trabalhavam mais de 40 horas usuais durante a semana.

Nº filhosXRenda	Renda (R\$)				Total geral
	500 - 1.500	1.500 - 3.000	3.000 - 5.000	5.000 ou mais	
1	2	2	2	1	7
2	4	2	1	1	8
2 ou mais			1		1
Total geral	6	4	4	2	16

Tabela 3 – Número de mulheres em relação a **Número de Filhos e Renda**.

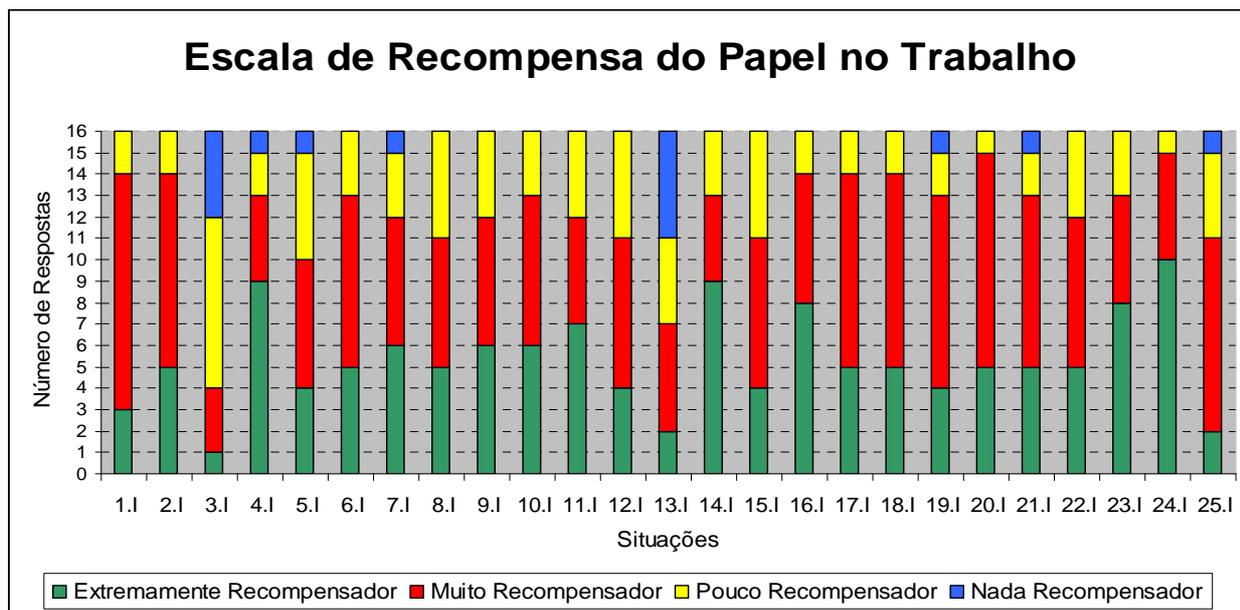
A tabela 3 mostra que quase todas as mulheres possuíam no máximo dois filhos, sendo que cerca de metade possuía um filho e metade, dois. Apenas uma participante possuía mais de dois filhos.

A idade dos filhos variou de meses a 25 anos, entre os quais, a maioria (12 entre 16) tinha até 15 anos, concentrados no período infantil e adolescência.

A maior parte da amostra (cerca de 62%) tinha uma renda acima de R\$1.500,00, sendo que 6 entre 10 dessas, disseram que recebiam R\$3.000 ou mais. Quase 40% das participantes recebiam um salário entre R\$500 e R\$1.500.

Nove entre treze das mulheres (70%) praticavam alguma religião (católica, judaica ou espírita).

2. Escala de Recompensa do Papel da Mulher no Trabalho



SITUAÇÕES DA ESCALA DE RECOMPENSA DO PAPEL NO TRABALHO

- 1.I Afeição das pessoas com que você trabalha.
- 2.I Trabalho desafiador ou estimulante.
- 3.I A renda.
- 4.I Ser capaz de trabalhar por si própria.
- 5.I A segurança do trabalho.
- 6.I O reconhecimento que você consegue.
- 7.I O respeito de seu supervisor imediato por suas habilidades.
- 8.I Ser necessitado por outros.
- 9.I Ter os recursos que você precisa para conseguir o trabalho feito para a satisfação.
- 10.I Ter uma variedade de tarefas.
- 11.I Ter horas que encaixem suas necessidades.
- 12.I Afeição do seu supervisor imediato.
- 13.I Fazer um bom dinheiro comparado as outras pessoas em seu campo.
- 14.I Ser capaz de tomar decisões por si própria.
- 15.I A preocupação do seu supervisor imediato sobre o bem-estar de seus subordinados.
- 16.I O senso de realização e competência que você consegue por fazer o seu trabalho.
- 17.I Ter a autoridade que você precisa para conseguir seu trabalho feito para sua satisfação sem ter que ir para alguém mais para pedir permissão.
- 18.I O seu trabalho se encaixa com seus interesses e habilidades.
- 19.I O agradecimento que você consegue.
- 20.I A liberdade para decidir como você faz seu trabalho.
- 21.I O encorajamento de seu supervisor do seu desenvolvimento profissional.
- 22.I Ter um impacto na vida de outras pessoas.
- 23.I A oportunidade de aprender novas coisas.
- 24.I Ajudar outras pessoas.
- 25.I Ter um impacto no que acontece no seu local de trabalho.

Figura 1 – Número de respostas para as situações da Escala de Recompensa do Papel da mulher no Trabalho.

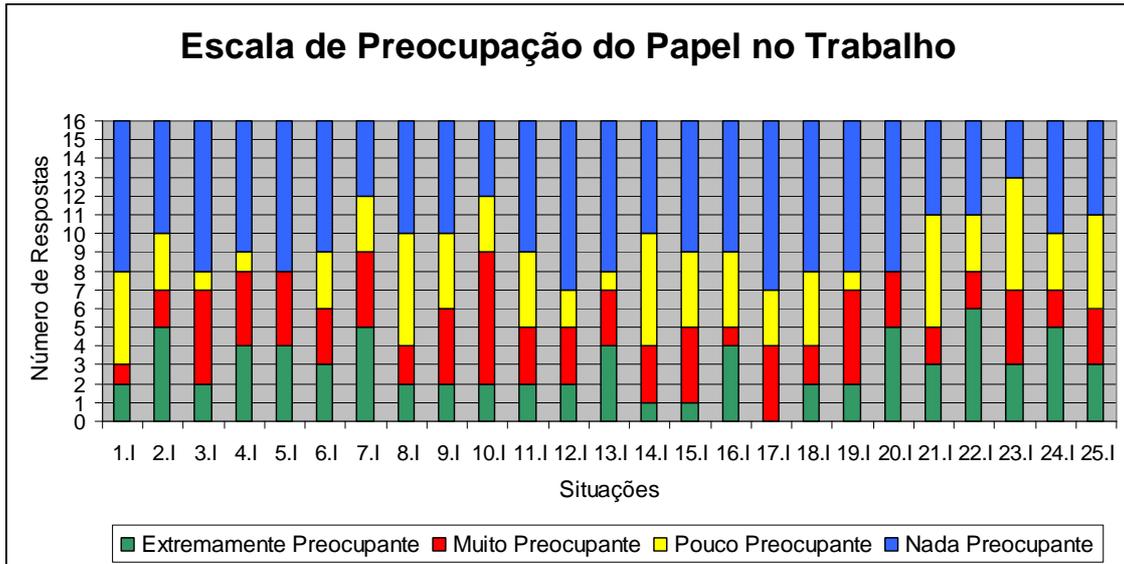
A partir do gráfico acima, pode-se dizer que as situações mais citadas, por pelo menos metade das mulheres, como “Extremamente recompensador” no trabalho foram: “Ser capaz de trabalhar por si própria”, “Ser capaz de tomar decisões por si própria”, “O senso de realização e competência que você consegue por fazer o seu trabalho”, “Ajudar outras pessoas” e “A oportunidade de aprender novas coisas”. Também

percebidas como “Muito Recompensador”, estavam as situações: “Afeição das pessoas com quem você trabalha”, “Trabalho desafiador ou estimulante”, “Ter a autoridade que você precisa para conseguir seu trabalho feito para sua satisfação sem ter que ir para alguém mais para pedir permissão”, “O seu trabalho se encaixa com seus interesses e habilidades”, “O agradecimento que você consegue”, “A liberdade para decidir como você faz o seu trabalho” e “Ter impacto no que acontece no seu local de trabalho”.

Todas essas situações estavam presentes no dia-a-dia de trabalho das participantes e foram tidas como grandes recompensas da função (ou papel) que exerciam nele.

Os fatores percebidos como “Nada Recompensador” – aqueles que não estão presentes no trabalho ou não são tidos como recompensa no trabalho – foram: “A renda” e “Fazer um bom dinheiro comparado as outras pessoas em seu campo”. Doze entre dezesseis mulheres se referiram a essas situações como nada recompensadoras ou pouco recompensadoras, ou seja, não as recompensavam na função (ou papel) que exerciam no trabalho.

3. Escala de Preocupação do Papel da Mulher no Trabalho



SITUAÇÕES DA ESCALA DE PREOCUPAÇÃO DO PAPEL NO TRABALHO

1.1	O trabalho enfadonho, monotonia, falta de variedade.
2.1	Ter pequena chance para o crescimento que você quer ou merece.
3.1	O trabalho não usar suas habilidades.
4.1	Falta de competência de seu superior imediato.
5.1	A falta de respeito no seu local de trabalho por pessoas que fazem o seu tipo de trabalho.
6.1	Ter de fazer tarefas que você não sente que deveriam fazer parte do seu trabalho.
7.1	Ser exposta a doenças ou correr risco de se machucar.
8.1	Outras pessoas serem dependentes de você.
9.1	Ter que manipular tarefas ou obrigações conflitantes.
10.1	Estar insatisfeito com a renda.
11.1	Ter muita coisa para fazer.
12.1	A falta de gratidão de seu supervisor pelo seu trabalho.
13.1	Encarar discriminação ou assédio por causa de sua raça ou grupo étnico.
14.1	Seu horário de trabalho.
15.1	As condições físicas no seu trabalho (barulho, temperatura, etc.).
16.1	A possibilidade de desemprego.
17.1	O trabalho tira muito de você.
18.1	Seu supervisor tem expectativas irreais para seu trabalho.
19.1	Encarar discriminação ou assédio por ser mulher.
20.1	Ter de fazer coisas contra suas convicções (consciência).
21.1	O trabalho ser fisicamente desgastante.
22.1	Oportunidades limitadas para o desenvolvimento profissional ou da carreira.
23.1	Ter de tratar com situações emocionalmente difíceis.
24.1	Ser dependente de outra pessoa para conseguir realizar o seu trabalho.
25.1	Falta de suporte do seu supervisor para o que você precisa para fazer seu trabalho.

Figura 2 – Número de respostas para as situações da Escala de Preocupação do Papel da mulher no Trabalho.

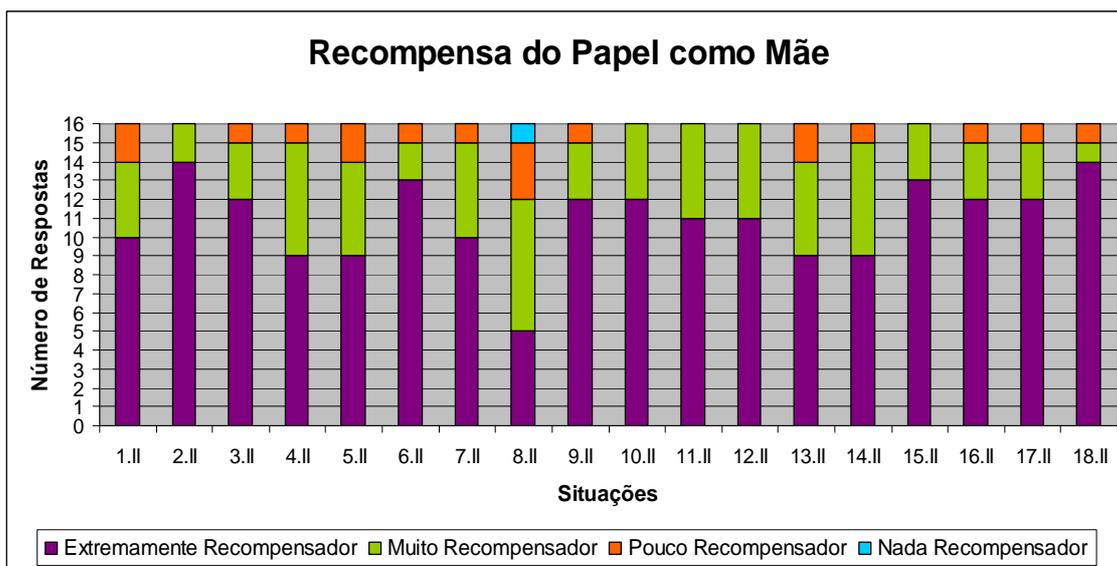
Pode-se perceber na figura 2 que a maioria das situações não representavam uma preocupação para as mulheres dentro da função (ou papel) que elas exerciam no trabalho.

A situação que representou maior preocupação (extremamente preocupante) para essas mulheres (cinco entre treze) foram as oportunidades limitadas para o

desenvolvimento profissional ou da carreira. Entre outras situações bastante preocupantes estavam: “Ser exposta a doenças ou correr risco de se machucar” e “Estar insatisfeito com a renda”, citados por mais da metade das mulheres como situações que as preocupam no trabalho.

As participantes avaliaram a maior parte das situações como “Nada Preocupante” ou “Pouco Preocupante”, destacando-se as duas citadas por mais da metade das mulheres: “A falta de gratidão de seu supervisor pelo seu trabalho” e “O trabalho tira muito de você”.

4. Escala de Recompensa do Papel da Mulher como Mãe

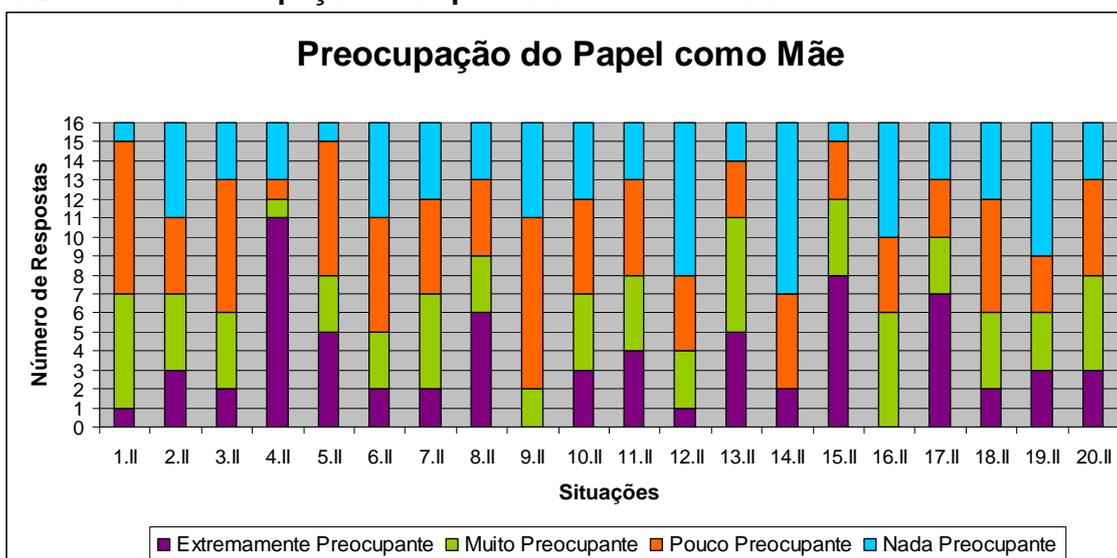


- SITUAÇÕES DA ESCALA DE RECOMPENSA DO PAPEL COMO MÃE**
- 1.II Ver suas crianças amadurecer e se transformar (mudar).
 - 2.II O amor que eles demonstram.
 - 3.II O prazer que você consegue a partir da realização deles.
 - 4.II A ajuda que eles dão a você.
 - 5.II Ajudar suas crianças a se desenvolverem.
 - 6.II Sentir-se orgulhosa de como eles estão se tornando.
 - 7.II Suas crianças ajudando você a ver o mundo de uma nova maneira.
 - 8.II Ser a pessoa que melhor cuida deles, ser especial e insubstituível.
 - 9.II O sentido e objetivo que eles dão a sua vida.
 - 10.II Gostar das pessoas gentis que eles são.
 - 11.II Ser incluída em suas vidas.
 - 12.II Ser capaz de conversar com eles.
 - 13.II Ser capaz de contar com eles para ajudar.
 - 14.II Ser necessitada por eles.
 - 15.II Compartilhar seus bons momentos.
 - 16.II O senso de responsabilidade deles com a família.
 - 17.II A companhia que eles proporcionam.
 - 18.II A forma como eles mudam você para melhor.

Figura 3 – Número de respostas para as situações da Escala de Recompensa do Papel da mulher como Mãe.

Conforme a figura 3, pode-se perceber que todas as situações citadas na escala foram tidas como “Extremamente recompensador” ou “Muito recompensador”, sendo que a única situação que não foi avaliada como “Extremamente recompensador” por mais da metade das participantes foi: “Ser a pessoa que melhor cuida deles, ser especial e insubstituível”. Essa mesma situação foi avaliada como pouco recompensadora por quatro mulheres. As situações citadas como “Extremamente recompensador” por 14 entre 16 mulheres (quase 90%) foram: “O amor que eles demonstram” e “A forma como eles mudam você para melhor”.

5. Escala de Preocupação do Papel da Mulher como Mãe



SITUAÇÕES DA ESCALA DE PREOCUPAÇÃO DO PAPEL COMO MÃE

- 1.II O esforço financeiro.
- 2.II Não ter controle suficiente sobre as crianças.
- 3.II Suas crianças não se mostrarem agradecidos.
- 4.II A saúde das suas crianças.
- 5.II As pesadas necessidades e responsabilidades.
- 6.II Eles precisarem menos de você a medida que vão crescendo.
- 7.II Você ter muitas brigas e conflitos com eles.
- 8.II A segurança deles quando eles estão longe de você.
- 9.II Não ter nenhum tempo para você mesma por causa das crianças.
- 10.II Eles acharem que têm você (seu apoio) independente da situação.
- 11.II Perguntar-se se eles no futuro serão capazes de manter-se financeiramente.
- 12.II Sentir-se restringido por causa das crianças.
- 13.II Os problemas que eles podem se envolver.
- 14.II Sentir-se criticada pelas suas crianças.
- 15.II Educação ou formação das crianças.
- 16.II Eles não fazerem sua contribuição.
- 17.II Os valores ou escolhas deles preocupam você.
- 18.II Eles não virem para você quando você precisa deles.
- 19.II Não se sentir uma parte da vida deles.
- 20.II Não estar certa se você está fazendo a coisa certa para eles.

Figura 4 – Número de respostas para as situações da Escala de Preocupação do Papel da mulher como Mãe.

Na figura 4, percebe-se que houve uma situação em que onze entre dezesseis mulheres avaliaram como “Extremamente preocupante” em relação ao seu papel como mãe: “A saúde das suas crianças”. Outras situações foram bastante citadas como “Extremamente preocupante” ou “Muito preocupante” por pelo menos metade das participantes, foram elas: “As pesadas necessidades e responsabilidades”, “A segurança deles quando eles estão longe de você”, “Perguntar-se se eles no futuro serão capazes de manter-se financeiramente”, “Os problemas que eles podem se envolver”, “Educação ou formação das crianças”, “Os valores ou escolhas deles preocupam você” e “Não estar certa se você está fazendo a coisa certa para eles”.

Cerca de metade das mulheres avaliou como “Nada preocupante” as situações: “Sentir-se restringido por causa das crianças” e “Sentir-se criticada pelas suas crianças”.

Quase todas as situações foram avaliadas como “Nada preocupante” ou “Pouco preocupante” pela maioria das mulheres, com exceção das situações 4.II, 8.II, 13.II, 15.II e 17.II.

6. Relação entre os dados de Estado Civil e Horas Trabalhadas

A partir da tabela 2, pode-se perceber que das sete mulheres que trabalhavam 50 horas ou mais durante a semana, apenas uma era casada.

Das cinco mulheres divorciadas, apenas uma trabalhava 40 horas normais durante a semana, as outras quatro, trabalhavam mais, assim como a solteira e a viúva.

Entre as mulheres casadas, sete entre nove, trabalhavam 40 horas por semana, uma média de 8 horas diárias.

7. Relação entre dados de mulheres divorciadas, solteira e viúva e as Escalas de Preocupação (papel de Mãe e papel no Trabalho).

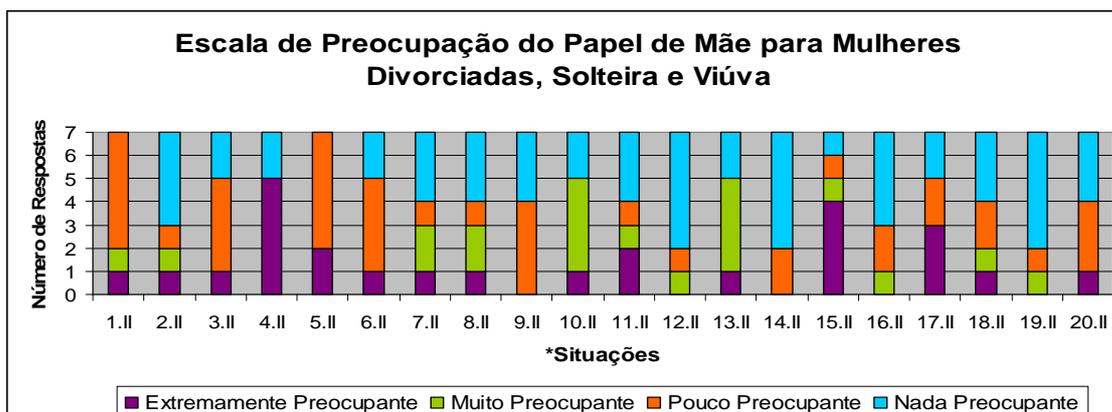


Figura 5 – Número de respostas de mulheres divorciadas, solteira e viúva, para as situações da Escala de Preocupação do Papel da Mulher como Mãe.

* Consultar situações na Figura 4.

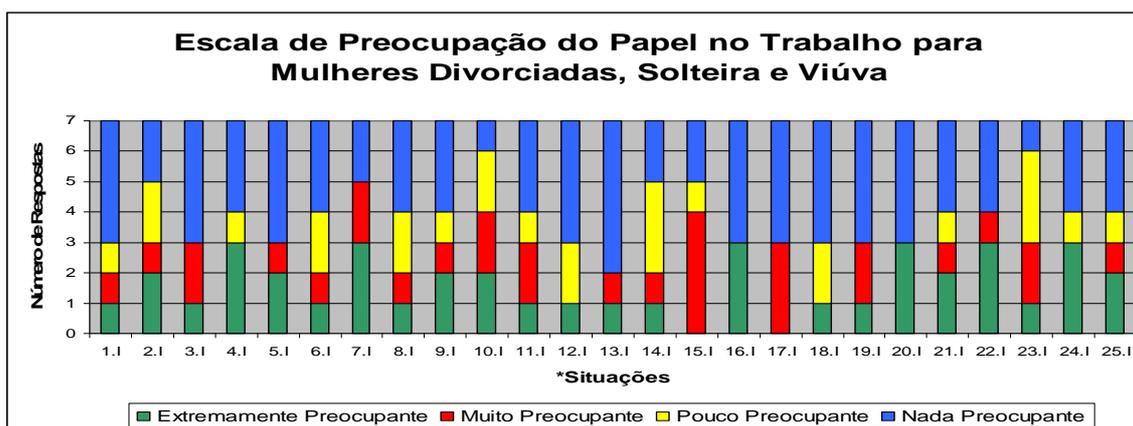


Figura 6 – Número de respostas de mulheres divorciadas, solteira e viúva, para as situações da Escala de Preocupação do Papel da Mulher no Trabalho.

* Consultar situações na Figura 2.

Percebe-se na figura 5 que as situações que preocupam extremamente ou muito, pelo menos 50% das mulheres que cuidam de seu(s) filho(s) sem a presença de um companheiro foram: “A saúde das crianças” (4.II), “Eles acharem que têm em você (seu apoio) independente da situação” (10.II), “Os problemas que eles podem se envolver” (13.II) e “Educação ou formação das crianças” (15.II). Sendo que todas as outras situações foram avaliadas como pouco ou nada preocupantes em sua maioria.

Já em relação ao trabalho (na figura 6), as situações que preocupam extremamente ou muito a maioria das mulheres participantes foram: “Ser exposta a doenças ou correr

risco de se machucar” (7.1), “Estar insatisfeito com a renda” (10.1), “As condições físicas no seu trabalho (barulho, temperatura, etc.)” (15.1) e “Oportunidades limitadas para o desenvolvimento profissional ou da carreira” (22.1). Sendo que, comparativamente à figura 2, as duas últimas situações não foram avaliadas como preocupantes para a maioria das mulheres.

SITUAÇÕES QUE COMPÕEM AS ESCALAS

SITUAÇÕES DA ESCALA DE RECOMPENSA DO PAPEL NO TRABALHO

- 1.I Afeição das pessoas com que você trabalha.
- 2.I Trabalho desafiador ou estimulante.
- 3.I A renda.
- 4.I Ser capaz de trabalhar por si própria.
- 5.I A segurança do trabalho.
- 6.I O reconhecimento que você consegue.
- 7.I O respeito de seu supervisor imediato por suas habilidades.
- 8.I Ser necessitado por outros.
- 9.I Ter os recursos que você precisa para conseguir o trabalho feito para a satisfação.
- 10.I Ter uma variedade de tarefas.
- 11.I Ter horas que encaixem suas necessidades.
- 12.I Afeição do seu supervisor imediato.
- 13.I Fazer um bom dinheiro comparado as outras pessoas em seu campo.
- 14.I Ser capaz de tomar decisões por si própria.
- 15.I A preocupação do seu supervisor imediato sobre o bem-estar de seus subordinados.
- 16.I O senso de realização e competência que você consegue por fazer o seu trabalho.
Ter a autoridade que você precisa para conseguir seu trabalho feito para sua satisfação sem ter que ir para alguém mais para pedir permissão.
- 17.I O seu trabalho se encaixa com seus interesses e habilidades.
- 19.I O agradecimento que você consegue.
- 20.I A liberdade para decidir como você faz seu trabalho.
- 21.I O encorajamento de seu supervisor do seu desenvolvimento profissional.
- 22.I Ter um impacto na vida de outras pessoas.
- 23.I A oportunidade de aprender novas coisas.
- 24.I Ajudar outras pessoas.
- 25.I Ter um impacto no que acontece no seu local de trabalho.

SITUAÇÕES DA ESCALA DE PREOCUPAÇÃO DO PAPEL NO TRABALHO

- 1.I O trabalho enfadonho, monotonia, falta de variedade.
- 2.I Ter pequena chance para o crescimento que você quer ou merece.
- 3.I O trabalho não usar suas habilidades.
- 4.I Falta de competência de seu superior imediato.
- 5.I A falta de respeito no seu local de trabalho por pessoas que fazem o seu tipo de trabalho.
- 6.I Ter de fazer tarefas que você não sente que deveriam fazer parte do seu trabalho.
- 7.I Ser exposta a doenças ou correr risco de se machucar.
- 8.I Outras pessoas serem dependentes de você.
- 9.I Ter que manipular tarefas ou obrigações conflitantes.
- 10.I Estar insatisfeito com a renda.
- 11.I Ter muita coisa para fazer.
- 12.I A falta de gratidão de seu supervisor pelo seu trabalho.
- 13.I Encarar discriminação ou assédio por causa de sua raça ou grupo étnico.
- 14.I Seu horário de trabalho.
- 15.I As condições físicas no seu trabalho (barulho, temperatura, etc.).
- 16.I A possibilidade de desemprego.
- 17.I O trabalho tira muito de você.
- 18.I Seu supervisor tem expectativas irreais para seu trabalho.
- 19.I Encarar discriminação ou assédio por ser mulher.
- 20.I Ter de fazer coisas contra suas convicções (consciência).
- 21.I O trabalho ser fisicamente desgastante.
- 22.I Oportunidades limitadas para o desenvolvimento profissional ou da carreira.
- 23.I Ter de tratar com situações emocionalmente difíceis.
- 24.I Ser dependente de outra pessoa para conseguir realizar o seu trabalho.
- 25.I Falta de suporte do seu supervisor para o que você precisa para fazer seu trabalho.

SITUAÇÕES DA ESCALA DE RECOMPENSA DO PAPEL COMO MÃE

- 1.II Ver suas crianças amadurecer e se transformar (mudar).
- 2.II O amor que eles demonstram.
- 3.II O prazer que você consegue a partir da realização deles.
- 4.II A ajuda que eles dão a você.
- 5.II Ajudar suas crianças a se desenvolverem.
- 6.II Sentir-se orgulhosa de como eles estão se tornando.
- 7.II Suas crianças ajudando você a ver o mundo de uma nova maneira.
- 8.II Ser a pessoa que melhor cuida deles, ser especial e insubstituível.
- 9.II O sentido e objetivo que eles dão a sua vida.
- 10.II Gostar das pessoas gentis que eles são.
- 11.II Ser incluída em suas vidas.
- 12.II Ser capaz de conversar com eles.
- 13.II Ser capaz de contar com eles para ajudar.
- 14.II Ser necessitada por eles.
- 15.II Compartilhar seus bons momentos.
- 16.II O senso de responsabilidade deles com a família.
- 17.II A companhia que eles proporcionam.
- 18.II A forma como eles mudam você para melhor.

SITUAÇÕES DA ESCALA DE PREOCUPAÇÃO DO PAPEL COMO MÃE

- 1.II O esforço financeiro.
- 2.II Não ter controle suficiente sobre as crianças.
- 3.II Suas crianças não se mostrarem agradecidos.
- 4.II A saúde das suas crianças.
- 5.II As pesadas necessidades e responsabilidades.
- 6.II Eles precisarem menos de você a medida que vão crescendo.
- 7.II Você ter muitas brigas e conflitos com eles.
- 8.II A segurança deles quando eles estão longe de você.
- 9.II Não ter nenhum tempo para você mesma por causa das crianças.
- 10.II Eles acharem que têm você (seu apoio) independente da situação.
- 11.II Perguntar-se se eles no futuro serão capazes de manter-se financeiramente.
- 12.II Sentir-se restringido por causa das crianças.
- 13.II Os problemas que eles podem se envolver.
- 14.II Sentir-se criticada pelas suas crianças.
- 15.II Educação ou formação das crianças.
- 16.II Eles não fazerem sua contribuição.
- 17.II Os valores ou escolhas deles preocupam você.
- 18.II Eles não virem para você quando você precisa deles.
- 19.II Não se sentir uma parte da vida deles.
- 20.II Não estar certa se você está fazendo a coisa certa para eles.

DISCUSSÃO

A partir dos dados apresentados pode-se discutir algumas relações com a literatura pesquisada anteriormente.

A presente pesquisa é baseada em contextos bastante determinados, pois participaram mulheres de uma cultura ocidental, brasileiras, da zona sul de São Paulo e, em geral, da classe média. Visto isso, toda a análise ou relação com a literatura deve-se considerar o contexto dessas mulheres.

Analisando os dados obtidos através das escalas de preocupação e de recompensa, percebe-se que existem poucos fatores preocupantes do papel da mulher no trabalho (três situações entre vinte e cinco), ao contrário, acontece com os fatores do papel da mulher como mãe (oito situações entre vinte), que parecem ser mais expressivos numericamente. Já em relação às recompensas, considerando as situações do papel de mãe, assim como, as do papel da mulher no trabalho, percebe-se que como mães elas se consideram bastante recompensadas em quase todas as situações (dezessete situações entre dezoito), enquanto que no trabalho, elas acham recompensadoras, principalmente, as situações do trabalho que se referem à autonomia, independência, reconhecimento, aprendizagem, liberdade e impacto no ambiente de trabalho.

Esses dados não são muito diferentes do que foi apresentado por Possati e Dias (2002) em no trabalho em que utilizaram o mesmo instrumento da presente pesquisa. As pesquisadoras mostraram que os grandes recompensadores no papel do trabalho são o poder de decisão e o suporte de supervisão. A liberdade de criação e o poder de execução possibilitam um trabalho desafiador em que elas têm mais autonomia na realização das tarefas, proporcionando maior controle pessoal. Já em relação ao papel de mãe, o maior recompensador nesse papel é poder acompanhar o desenvolvimento de seus filhos e ter a companhia deles.

Em relação às preocupações das mulheres exercendo o papel no trabalho, as pesquisadoras atentaram para a preocupação das mulheres com a possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional. Da mesma forma, os desgastes físicos e emocionais gerados por esse ambiente inadequado, pelas atividades que nem sempre fazem parte do escopo da função delas e pelos conseqüentes conflitos, geravam prejuízos ao bem-estar delas fazendo-as gastar mais energia durante o trabalho. Como mães, a preocupação era com a sobrecarga e com a segurança que estavam ligadas à todas as responsabilidades que o papel de mãe exigia – segurança, saúde, educação - , além da falta de tempo para si mesmas e às expectativas não correspondidas em relação aos filhos.

Parece que as participantes da presente pesquisa se preocupam com as mesmas situações no trabalho, além de colocarem a renda como um fator também bastante preocupante. Isso pode sugerir que essas continuam tendo o mesmo tipo de preocupação no trabalho que as mulheres de alguns anos atrás tinham. Já em relação dia-a-dia de mãe, as preocupações parecem ser as mesmas, com exceção da falta de tempo para si mesma. As participantes não consideram isso como um fator preocupante. Em termos de recompensas, disseram que eram recompensadas por quase todas as situações do papel de mãe. Fato interessante quando considera-se que todas elas trabalhavam quarenta horas ou mais durante a semana, não tendo muito tempo para si mesmas e para conseguir ver seus filhos crescer e se desenvolver como parecem dizer que fazem e são recompensadas. Talvez, esse seja um reflexo do papel que se espera de mãe, aquela que cuida, está por perto, acompanha a educação e a formação, que se dedica inteiramente aos filhos. Expectativa esta que não exclui a nova expectativa de profissional bem sucedida que a mulher também enfrenta hoje em dia. Pensando no papel de mãe, elas parecem não ter “reclamações”, enquanto que no trabalho (o âmbito mais novo), aparecem diversas,

principalmente relacionados ao seu próprio desenvolvimento. Será que os homens teriam as mesmas reclamações? E as recompensas, seriam as mesmas no papel como pai? São perguntas que surgem analisando a forma como a mulher lida com estes dois papéis que passou a ser de ambos, homens e mulheres.

Segundo Meirelles (2001), em seu trabalho cujo objetivo era compreender a carreira feminina para as mulheres que vivem em casamentos de dupla-carreira - mulher e homem que se preocupam com as carreiras – constatou que, embora a modernidade permeie os casamentos de dupla-carreira, ainda existe a divisão sexual dos papéis. Dados obtidos em diversas pesquisas confirmam esta divisão.

Entre as mulheres que participaram da presente pesquisa, encontrou-se mães em sua maioria casadas e com alto nível de escolaridade (Ensino Superior completo ou Pós-Graduação completa). Tais mulheres disseram que trabalhavam as quarenta horas usuais na semana. Já as solteiras, separadas e viúvas, trabalhavam mais de cinquenta horas semanais. Para essas, parece que a tradicional divisão sexual de papéis onde o homem é responsável pelo sustento e a mulher pelas tarefas domésticas e educação dos filhos, não se aplica, pois para sustentar seus filhos precisam trabalhar mais, e no entanto, não podem deixar de estar perto deles e cuidar da casa.

Apesar de em alguns momentos as mulheres parecerem ficar divididas entre a mãe e a profissional, a pesquisa mostra que a maioria das mulheres participantes considerou as atividades e atitudes relacionadas à independência e autonomia no trabalho exercido, reconhecimento e relevância da sua função, como extremamente recompensadores do papel da mulher no trabalho. Isso mostra um novo sentido para o trabalho da mulher para sua própria identidade, como a mulher lida com as duas polaridades – feminina e masculina – e como a partir disso, a mulher se desenvolve e

forma um “eu feminino” diferente (conceitos utilizados por Baptista, 1995, em seu trabalho baseado na teoria de Jung).

Parece que a grande questão gerada inicialmente, tanto pela pesquisadora, quanto pelas participantes, foi: “Como ser materna e moderna ao mesmo tempo. Eis a grande questão!” (*Mothers*, seriado dramático brasileiro transmitido pela emissora GNT, 2007).

Pode-se concordar com Baptista que a mulher desta geração, ainda identificada com o papel desempenhado por sua mãe, sente-se em conflito com seu desejo de modernidade e de dar vazão a seus projetos profissionais (Baptista, 1995). Pensando que “moderna” seria a mulher que está mais presente no âmbito público, de trabalho, de exposição, enfim, aquela que busca novos papéis e espaços compartilhados com os homens. Aquela que não se distingue tanto do mundo masculino em termos de atividades, preocupações, anseios e ambições. Será mesmo que essas mulheres, consideradas modernas, têm as mesmas preocupações e recompensas que os homens em situações iguais? Talvez eles estejam compartilhando papéis e espaços, mas com sentidos e significados bastante diferentes.

O “trabalhar fora”, a inserção das mulheres no âmbito público, parece apontar para a necessidade de um “trabalhar dentro”, ou seja, entender como se dá essa nova forma de lidar com as situações, necessidades, prioridades, desejos e expectativas, frente a toda uma mudança social e de cultura que não se mostra como moderna e tradicional em alguns aspectos.

Com as diversas mudanças sócio-político-sociais que ocorreram no final do século XX em relação às mulheres, surge a necessidade de redimensionamento de suas tarefas e suas prioridades de vida, já que com todas essas mudanças, a mulher sofre uma

alteração em sua identidade feminina que está cada vez mais voltada para o trabalho produtivo assalariado. Trabalho este que veicula sua independência, ascensão social e principalmente, para a possibilidade de construção e realização de projetos individuais (Baptista, 1995).

Embora a independência financeira seja um dos fatores que levam as mulheres a procurar um trabalho remunerado, além do crescente aumento do rendimento médio mensal da população economicamente ativa feminina, as participantes mostraram-se pouco ou nada recompensadas pela renda no seu trabalho. O que significa que existe uma grande insatisfação em relação ao retorno financeiro que elas têm pelo trabalho que exercem atualmente. Entre as mulheres viúvas, solteiras e divorciadas, constatou-se que a maioria recebia uma renda de mais de R\$1.500,00 por mês, e apesar de ter no mínimo dois filhos, elas se preocupam menos em relação a renda do que as casadas. Talvez esteja relacionado com as idades dos filhos, cuja maioria tinha idades acima de 15 anos, e que podem estar ajudando na renda da família.

O estudo de Bruschini (1998) sobre o trabalho da mulher entre os anos 1985 e 1995, mostrou que para mulheres com idades entre 25 e 29 anos, a atividade cai de 63% para 56% entre as que, respectivamente, não tem filhos e as que são mães. Mesmo assim, dados mostraram que mais da metade das jovens mães são economicamente ativas, o que não deixa de ser uma importante mudança no perfil das trabalhadoras da década de 90. A partir dos 30 anos, a atividade das mães se aproxima à do total de mulheres na mesma faixa etária e assim permanece nas faixas etárias subseqüentes, sugerindo que o crescimento dos filhos libera as mulheres para a participação no mercado de trabalho. O que não corresponde às mulheres participantes da presente pesquisa, já que todas trabalhavam no mínimo 40 horas semanais, em diversos ramos, e com filhos de diferentes idades, de poucos meses a 25 anos, concentrando-se em sua maioria nas fases da infância e adolescência, fases consideradas como as

mais complexas no convívio do dia-a-dia e que mais necessita dos pais por perto (fase educacional).

A atual pesquisa também mostrou que, das poucas coisas com as quais as participantes se preocupavam no exercício do seu papel no trabalho, pode-se destacar a preocupação com as oportunidades limitadas de desenvolvimento profissional ou de carreira, além da segurança no trabalho e da insatisfação com a renda, já mencionado como não recompensador desse papel para as participantes. Embora haja todas essas preocupações, elas mostraram não se preocuparem com o desgaste proporcionado pelo trabalho, ou seja, o quanto isso tira delas.

Estes dados sugerem que o trabalho tem uma importância diferente do que tinha para as mulheres do estudo de Bruschini, já que independente da idade dos filhos ela está mais preocupada com o desenvolvimento da sua carreira, com a ascensão profissional e com seu desempenho no trabalho. Elas entram no mercado de trabalho, iniciam a carreira, se esforçam no seu desenvolvimento assim como os homens. A maternidade parece interferir menos nesse processo em termos de participação no mercado entre aquelas que já estão inseridas nele.

Comparando as preocupações associadas aos papéis no trabalho e como mães de todas as participantes e as solteiras, viúvas e separadas, percebe-se que em relação ao trabalho, elas se referem às mesmas situações como preocupantes. Já em relação ao papel de mãe, no geral, elas se preocupam com as mesmas situações, porém, as solteiras, viúvas e separadas, se preocupam mais com a dependência do filho em tê-las como suporte para tudo. Talvez isso seja decorrente do fato de elas não terem um companheiro que divida as responsabilidades e tarefas do dia-a-dia. Assim, elas não se preocupam tanto com a sobrecarga do trabalho, mas parecem se preocuparem com a sobrecarga por serem mães.

Bruschini (1998), em seu trabalho que visava traçar um diagnóstico da situação do trabalho das mulheres no Brasil e das principais alterações ocorridas na qualidade do emprego feminino no período transcorrido entre os anos 80 e 90, afirmou que a constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares. O estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, as características do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar são fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, embora a necessidade econômica e a existência de oferta de emprego tenham papel fundamental. O importante é que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores mencionados, os quais, é preciso enfatizar, não impactam nos movimentos da mão-de-obra masculina, ou seja, não afetam significativamente o espaço já existente dos homens no mercado de trabalho.

Analisando as respostas das participantes, pode-se verificar que a maioria (mais de 50%) das mulheres com idades entre 25 e 35 anos era casada, com apenas um filho e trabalhava 40 horas semanais. Sendo que metade delas ganhava até R\$ 1.500,00 ao mês. Diferentemente, as mulheres com mais de 36 anos, tinham um outro perfil. A maioria possuía mais de um filho (em geral dois), trabalhavam mais de 50 horas na semana e recebiam acima de R\$ 1.500,00. Esses dados sugerem que as mulheres vêm diminuindo suas famílias, optando por ter menos filhos – considerando que a idade máxima ideal para a mulher ter filhos é até 35 anos, sem correr maiores riscos de saúde durante a gestação. Além disso, parece que conforme a idade, a mulher vai

sendo reconhecida pelo seu trabalho e consegue ter uma renda maior, não desconsiderando que há um aumento de carga de horas de trabalho na semana.

Talvez, a menor carga de trabalho observada nas mulheres mais novas, pode ser em função da mudança que ocorre com o primeiro filho, reorganização das atividades, novos cuidados com o bebê, ou mesmo com uma criança em fase de alfabetização e formação primária. Informações mais recentes revelam que as mães, mesmo quando trabalham fora, continuam sendo as principais responsáveis pelo cuidado com as crianças pequenas. Segundo dados da Pesquisa Nacional sobre Demografia e Saúde, 23% das trabalhadoras cuidam elas mesmas dos filhos menores de 5 anos, 34% são ajudadas por parentes, 10% pelas filhas, 12% por empregadas domésticas, 4% pelos maridos e apenas 10,2% ficam em creches (IBGE, BEMFAM, 1997, tab.2.17, p.37).

Apesar da diversidade de idades e profissões que compõem o grupo de mulheres da presente pesquisa, os resultados parecem concordar com a idéia de que as mulheres vêm fazendo um esforço para manter o lugar que estão ocupando sem precisar deixar de ser mãe, mulher ou uma boa profissional. Elas tentam de formas criativas, lidar com o tempo que têm para cada coisa, a energia e dedicação para conseguir ocupar todos esses espaços. Ao mesmo tempo que no papel de mães têm poucas preocupações e muitas recompensas, parece que a mulher vem cada vez mais para o âmbito do trabalho fora de casa, o que gera um certo distanciamento das atividades da casa, da rotina da família, menos tempo para cuidar de si mesmas. Enfim, com a inserção da mulher em um mercado de trabalho competitivo, ela precisa se preocupar com seu desenvolvimento e carreira se quiser continuar nele. E isso a preocupa dentro do seu papel no trabalho. Será que ela está se distanciando das origens do papel de mãe sem estar se dando conta? Será que os papéis de mãe e de pai podem começar a interagir mais, não havendo mais responsabilidades exclusivas de cada um, e sim,

ambos se responsabilizando igualmente por todos os aspectos que envolvem o bem-estar e desenvolvimento dos filhos?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres sempre trabalharam, mas sua força de trabalho passou a ter um valor diferente a partir do século XIX com a Revolução Industrial que chamou muitas delas para trabalhar nas fábricas, com salário próprio e possibilidade de sustentar seus filhos. O fenômeno ganhou força com as guerras mundiais, quando elas precisaram substituir os homens nas linhas de produção. Porém, com o término da Segunda Guerra, tudo voltou ao como antes.

Na década de 60, com o movimento feminista, as mulheres começaram a lutar por novos direitos e novos espaços. Deu-se início a uma construção de experiências de vida desvinculadas do homem, e a mulher saiu do universo privado e doméstico para buscar papéis diferentes no âmbito público (Meirelles, 2001).

As mulheres, de fato, vêm conquistando novos espaços dentro da família (como provedora), dentro do trabalho (ocupando cargos de mais responsabilidades) na sociedade (como Prefeitas de cidades, Presidentes de federações).

Em um canal de televisão a cabo, especialmente dedicado às questões da mulher moderna de classe média-alta, pode-se perceber os assuntos que preocupam este público atualmente. São apresentados programas referentes à família, sexo, beleza, atualidades, filhos, trabalho, e um seriado de muito sucesso que fala da rotina de dupla-jornada das mulheres que são mães e trabalham fora de casa. Não à toa, o sucesso desse seriado, reflete as angústias, questionamentos, dificuldades e

expectativas da mulher. Nas novelas das grandes emissoras, encontra-se muito mais mulheres com vida profissional, liderando a renda da família, apesar de ainda serem muito famosos os programas do início da manhã e da tarde que falam sobre culinária, cuidados com a casa e com os filhos. Horário este em que a maioria das mulheres que trabalham fora, não pode assisti-los.

Segundo a CLT, no artigo 389, todo estabelecimento em que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade é obrigado a ter creche, fazer convênio ou a reembolsar integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creches de livre escolha da empregada mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, pelo menos até seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valores estipulados em acordo ou convenção coletiva. Esse é o resultado de muitos anos de luta, conhecida como “Movimento de Luta por Creches” (Secretaria de Formação e Políticas Sociais).

Pensando nos impactos que a dupla-jornada da mulher pode ter na vida pessoal, no trabalho, assim como no aspecto emocional, para facilitar essa “adaptação” das mulheres a esses novos papéis e espaços que ela vêm conquistando, as empresas passaram a adotar algumas medidas que visam melhorar o dia-a-dia dessas mães trabalhadoras, cumprindo um direito conforme CLT. Uma das iniciativas é a integração de um berçário ou creche dentro das instalações da empresa, onde as funcionárias podem ficar mais próximas de seus filhos pequenos, acompanhar as atividades e não ter problemas com horários incompatíveis durante o seu expediente. Costuma-se permitir a estadia da criança até os três anos de idade.

Não só as empresas, mas também o governo federal vêm se empenhando em melhorar a relação da mãe com seu filho pequeno sem que ela tenha que abandonar

seu trabalho. A “licença maternidade” consiste no direito que a mulher tem de ficar 120 dias afastada de suas funções no trabalho, sem ter qualquer ajuste de remuneração ou função. Além das estabilidades empregatícias que ela passa a ter a partir do momento em que confirma a gravidez e também, quando volta da licença. A lei que obriga as empresas a oferecer a “licença maternidade” para suas funcionárias, foi revisada e modificada neste ano, passando de 120 dias para 180 dias para as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, cujo objetivo é dar incentivos fiscais às empresas que prorrogarem a licença.

Essa mudança na legislação tem o objetivo de melhorar a relação da mãe com o bebê e manter o espaço da mulher no mercado de trabalho. Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), a recomendação é que o bebê receba somente leite materno até os seis meses. Porém, alguns consultores afirmam que o fato da mulher se ausentar de sua função por seis ou sete meses (caso ela adicione o período de férias), as tecnologias, sistemas e a própria estratégia do negócio pode mudar, e então, esta mulher, quando voltar, estará desatualizada e menos competitiva (Revista Claudia, Editora Abril, 2007). Talvez as mulheres que já estejam nas empresas sofram menos com essa desatualização, mas aquelas que estão entrando, podem encontrar desvantagens perante os homens em função desta característica típica das mulheres entre os 25 e 35 anos, idade em que muitas estão em ascensão de carreira.

De qualquer forma, as empresas vêm tomando uma postura bastante flexível em relação a esse tema e às questões dessa fase de suas funcionárias. O importante neste contexto é a mulher ter condições de realizar suas conquistas, sabendo lidar com um novo cenário de mercado, uma antiga expectativa de papel de mãe e conseguir compreender os novos papéis e espaços que vêm se inserindo.

Justamente em função disso, algumas empresas já adotaram um sistema de “*home office*” (escritório em casa) para que, principalmente o público feminino, possa trabalhar em casa e cuidar de seus filhos e serviços domésticos mais proximamente. Inúmeras vantagens são atreladas a essa prática. Entre elas: maior proximidade com a família, alimentação mais saudável, investimento em melhor qualidade de vida (SEBRAE).

Parece que a presente pesquisa pode de um ângulo específico, falar de situações e particularidades das participantes que podem refletir o momento atual de muitas outras mulheres. Por isso, pesquisas que aprofundem esses aspectos da mulher, mãe e profissional, são essenciais para que novas políticas, leis e expectativas sejam alinhadas a esse novo contexto que atingem muitas mulheres e, conseqüentemente, homens e filhos também.

Não se trata de uma escolha entre a maternidade e a carreira, e sim de integração, de maneira que a mulher deve escolher a maneira de viver cada uma dessas dimensões, sendo assim, tendo a possibilidade de se sentir mais completa e realizada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAPTISTA, Sylvia Mello Silva. *Maternidade & Profissão – Oportunidade de Desenvolvimento*. São Paulo. Casa do Psicólogo, 1995.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andréa Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*. Vol.34 nº 121. São Paulo. Jan/abr. 2004.

BRUSCHINI, Maria Cristina. *Trabalho das mulheres e mudanças no período 1985 – 1995* / Maria Cristina Bruschini. São Paulo : FCC/DPE, 1998.78P. – (Textos FCC, 17).

DIAS, Ana Cristina Garcia; LOPES, Rita de Cássia Sobreira. Representações de maternidade de mães jovens e suas mães. *Psicologia Estudos*, Maringá, v.8, n.spe, 2003.

DINIZ, G.R.S (1999). Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. Em: *T. Feres- Carneiro (org). Casal e família – entre a tradição e a transformação*. Ed. Nau, Rio de Janeiro, p.31 – 54.

GNT (Mothern). Disponível em:

<<http://globosat.globo.com/gnt/programas/oprograma.asp?qid=584>>. Acesso em: 19 outubro. 2007.

IBGE. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/default.shtm>. Acesso em: 20 agosto. 2007.

MARKS, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936. Em: POSSATTI, Izabel Cristina; DIAS, Mardonio Rique. Parâmetros psicométricos das escalas de qualidade dos papéis desempenhados pela mulher: mãe e trabalho pago. *Estudos Psicologia* (Natal), v.7, n.1, 2002.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do Trabalho*. V.22. São Paulo. Editora Atlas S.A., 2005

MEIRELLES, Valéria Maria (2001). *Feminino superlativo – Mulher, Família e Carreira*. Mestrado em Psicologia Clínica. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

MONTAGNER, P. (2000). Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: onde estão as mulheres. Em: M. I. B. Rocha (Org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios* (pp.161-167). São Paulo: Editora 34.

POSSATTI, I. C. (2000). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade Federal da Paraíba, Paraíba. Em: POSSATTI, Izabel Cristina; DIAS, Mardonio Rique. Parâmetros psicométricos das escalas de qualidade dos papéis desempenhados pela mulher: mãe e trabalho pago. *Estudos Psicologia* (Natal), v.7, n.1, 2002.

POSSATTI, Izabel Cristina; DIAS, Mardonio Rique. Parâmetros psicométricos das escalas de qualidade dos papéis desempenhados pela mulher: mãe e trabalho pago. *Estudos Psicologia* (Natal), v.7, n.1, 2002.

REVISTA CLAUDIA (Globo Notícias). Disponível em:

<http://g1.globo.com/Noticias/Economia_Negocios/0,,MUL152380-9356,00.html>.

Acesso em: 19 outubro. 2007.

ROBIN, Monique; LAUBARIE, Magali; ROUSSEL, Stephanie e WALLAERT, Mélodie.

Estressores do cotidiano feminino relacionados à interface família/ trabalho. *Psicologia*

Revista, São Paulo, 13(2): 31 – 47, novembro 2004.

SEBRAE, MS. Disponível em:

<http://www.ms.sebrae.com.br/OrientacaoEmpresarial/def_negocio/tipos/?id=858>.

Acesso em: 19 outubro. 2007.

SECRETARIA DE FORMAÇÃO E POLÍTICAS SOCIAIS. Disponível em:

<http://www.contee.org.br/secretarias/politicassociais/materia_98.htm>. Acesso em: 2

novembro. 2007.

SOUZA, Daniela Borges Lima de; FERREIRA, Maria Cristina. Auto-estima pessoal e coletiva em mães e não-mães. *Psicologia Estudos*, Maringá, v.8, n.spe, 2003.

STASEVSKAS, Kimy Otsuka (1999). *Ser Mãe: Narrativas de hoje*. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública. Universidade de São Paulo.

THOITS, P.A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174-187.

Em: POSSATTI, Izabel Cristina; DIAS, Mardonio Rique. Parâmetros psicométricos das escalas de qualidade dos papéis desempenhados pela mulher: mãe e trabalho pago. *Estudos Psicologia* (Natal), v.7, n.1, 2002.

WITHMONT, E. *O retorno da deusa*, São Paulo: Summus, 1982. Em: BAPTISTA, Sylvia Mello Silva. *Maternidade & Profissão – Oportunidade de Desenvolvimento*. São Paulo. Casa do Psicólogo, 1995.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO

Por favor, responda as perguntas a seguir para que eu possa entender melhor como é a mulher que está participando da pesquisa.

1) Qual é a sua idade? _____

2) Qual a sua escolaridade? _____

3) Profissão? _____

4) Quantas horas você costuma trabalhar por semana?

- 30 horas
- 40 horas
- 50 horas ou mais

5) Estado civil?

- Solteira
- Casada
- Viúva
- Divorciada
- Amasiada

6) Quantos filhos você tem?

- 1
- 2
- mais de 2

7) Qual (is) é a idade do (s) seu (s) filho (s)? _____

8) Você pratica alguma religião?

- SIM Qual? _____
- NÃO

9) Qual é sua renda mensal aproximada?

- Menos de R\$ 500
- Entre R\$ 500 e R\$ 1500
- Entre R\$ 1500 e R\$ 3000
- Entre R\$ 3000 e R\$ 5000
- Mais de R\$ 5000

ANEXO II:

INSTRUMENTO

ESCALAS DE QUALIDADE DOS PAPÉIS (adaptada)

- I – ESCALA DE QUALIDADE DO PAPEL DA MULHER NO TRABALHO.
- II – ESCALA DE QUALIDADE DO PAPEL DA MULHER COMO MÃE.

Escalas de Qualidade dos Papéis

Estou interessada em aprender sobre as coisas boas (recompensadoras) e as coisas ruins (preocupantes) em diferentes contextos da vida da mulher.

Primeiro, apresentarei alguns aspectos que podem estar presentes na sua situação de trabalho (papel no trabalho). Em seguida, algumas coisas que podem estar presentes na sua condição de mãe (papel de mãe).

I - Qualidade do Papel da Mulher no Trabalho

Abaixo, você encontrará uma lista de coisas que podem ser consideradas mais, ou menos recompensadoras no seu trabalho. Para cada item, eu gostaria que você avaliasse no seu próprio dia-a-dia, o quanto isto é uma parte **recompensadora** de seu trabalho. Quando você pensa sobre você no trabalho, quanto cada um dos itens seguintes é recompensador ou não para você, conforme a escala a seguir:

Não é recompensador	1
Um pouco recompensador	2
Muito recompensador	3
Extremamente recompensador	4

Eu gostaria que você pensasse sobre como é isto agora. Não se trata de como você gostaria que fosse, mas como isto realmente é.

Instruções: Ao responder as escalas a seguir, marque um "X" para indicar a opção escolhida.

Quanto recompensador é:

1	Afeição das pessoas com que você trabalha.	4	3	2	1
2	Trabalho desafiador ou estimulante.	4	3	2	1
3	A renda.	4	3	2	1
4	Ser capaz de trabalhar por si própria.	4	3	2	1
5	A segurança do trabalho.	4	3	2	1
6	O reconhecimento que você consegue.	4	3	2	1
7	O respeito de seu supervisor imediato por suas habilidades.	4	3	2	1
8	Ser necessitado por outros.	4	3	2	1
9	Ter os recursos que você precisa para conseguir o trabalho feito para a satisfação.	4	3	2	1
10	Ter uma variedade de tarefas.	4	3	2	1
11	Ter horas que encaixem suas necessidades.	4	3	2	1
12	Afeição do seu supervisor imediato.	4	3	2	1
13	Fazer um bom dinheiro comparado as outras pessoas em seu campo.	4	3	2	1
14	Ser capaz de tomar decisões por si própria.	4	3	2	1
15	A preocupação do seu supervisor imediato sobre o bem-estar de seus subordinados.	4	3	2	1

16	O senso de realização e competência que você consegue por fazer o seu trabalho.	4	3	2	1
17	Ter a autoridade que você precisa para conseguir seu trabalho feito para sua satisfação sem ter que ir para alguém mais para pedir permissão.	4	3	2	1
18	O seu trabalho se encaixa com seus interesses e habilidades.	4	3	2	1
19	O agradecimento que você consegue.	4	3	2	1
20	A liberdade para decidir como você faz seu trabalho.	4	3	2	1
21	O encorajamento de seu supervisor do seu desenvolvimento profissional.	4	3	2	1
22	Ter um impacto na vida de outras pessoas.	4	3	2	1
23	A oportunidade de aprender novas coisas.	4	3	2	1
24	Ajudar outras pessoas.	4	3	2	1
25	Ter um impacto no que acontece no seu local de trabalho.	4	3	2	1

Agora, eu gostaria que você voltasse sua atenção para os aspectos “ruins” (preocupantes) do seu trabalho.

A seguir, você encontrará uma lista de coisas que podem ser consideradas mais, ou menos preocupantes no seu trabalho. Para cada item, eu gostaria que você avaliasse no seu dia-a-dia, o quanto isto é uma parte **preocupante** de seu trabalho. Quando você pensa sobre você no trabalho, quanto cada um dos itens seguintes é preocupante ou não para você, conforme a escala a seguir:

Não é preocupante	1
Um pouco preocupante	2
Muito preocupante	3
Extremamente preocupante	4

Pense sobre como é isto agora. Não se trata de como você gostaria que fosse, mas como isto realmente é.

Quanto preocupante é:

1	O trabalho enfadonho, monotonia, falta de variedade.	4	3	2	1
2	Ter pequena chance para o crescimento que você quer ou merece.	4	3	2	1
3	O trabalho não usar suas habilidades.	4	3	2	1
4	Falta de competência de seu superior imediato.	4	3	2	1
5	A falta de respeito no seu local de trabalho por pessoas que fazem o seu tipo de trabalho.	4	3	2	1
6	Ter de fazer tarefas que você não sente que deveriam fazer parte do seu trabalho.	4	3	2	1
7	Ser exposta a doenças ou correr risco de se machucar.	4	3	2	1
8	Outras pessoas serem dependentes de você.	4	3	2	1
9	Ter que manipular tarefas ou obrigações conflitantes.	4	3	2	1
10	Estar insatisfeito com a renda.	4	3	2	1
11	Ter muita coisa para fazer.	4	3	2	1
12	A falta de gratidão de seu supervisor pelo seu trabalho.	4	3	2	1

13	Encarar discriminação ou assédio por causa de sua raça ou grupo étnico.	4	3	2	1
14	Seu horário de trabalho.	4	3	2	1
15	As condições físicas no seu trabalho (barulho, temperatura, etc.).	4	3	2	1
16	A possibilidade de desemprego.	4	3	2	1
17	O trabalho tira muito de você.	4	3	2	1
18	Seu supervisor tem expectativas irreais para seu trabalho.	4	3	2	1
19	Encarar discriminação ou assédio por ser mulher.	4	3	2	1
20	Ter de fazer coisas contra suas convicções (consciência).	4	3	2	1
21	O trabalho ser fisicamente desgastante.	4	3	2	1
22	Oportunidades limitadas para o desenvolvimento profissional ou da carreira.	4	3	2	1
23	Ter de tratar com situações emocionalmente difíceis.	4	3	2	1
24	Ser dependente de outra pessoa para conseguir realizar o seu trabalho.	4	3	2	1
25	Falta de suporte do seu supervisor para o que você precisa para fazer seu trabalho.	4	3	2	1

II - Qualidade do Papel da Mulher como Mãe

Abaixo, você encontrará uma lista de coisas que podem ser consideradas mais, ou menos recompensadoras na sua condição de mãe. Para cada item, eu gostaria que você avaliasse no seu próprio dia-a-dia, o quanto isto é uma parte **recompensadora** da maternidade. Quando você pensa sobre você como mãe, quanto cada um dos itens seguintes é recompensador ou não para você, conforme a escala a seguir:

Não é recompensador	1
Um pouco recompensador	2
Muito recompensador	3
Extremamente recompensador	4

Eu gostaria que você pensasse sobre como é isto agora. Não se trata de como você gostaria que fosse, mas como isto realmente é.

Quanto recompensador é:

1	Ver suas crianças amadurecer e se transformar (mudar).	4	3	2	1
2	O amor que eles demonstram.	4	3	2	1
3	O prazer que você consegue a partir da realização deles.	4	3	2	1
4	A ajuda que eles dão a você.	4	3	2	1
5	Ajudar suas crianças a se desenvolverem.	4	3	2	1
6	Sentir-se orgulhosa de como eles estão se tornando.	4	3	2	1
7	Suas crianças ajudando você a ver o mundo de uma nova maneira.	4	3	2	1
8	Ser a pessoa que melhor cuida deles, ser especial e insubstituível.	4	3	2	1
9	O sentido e objetivo que eles dão a sua vida.	4	3	2	1
10	Gostar das pessoas gentis que eles são.	4	3	2	1
11	Ser incluída em suas vidas.	4	3	2	1
12	Ser capaz de conversar com eles.	4	3	2	1
13	Ser capaz de contar com eles para ajudar.	4	3	2	1
14	Ser necessitada por eles.	4	3	2	1
15	Compartilhar seus bons momentos.	4	3	2	1
16	O senso de responsabilidade deles com a família.	4	3	2	1
17	A companhia que eles proporcionam.	4	3	2	1
18	A forma como eles mudam você para melhor.	4	3	2	1

A seguir, você encontrará uma lista de coisas que podem ser consideradas mais, ou menos preocupantes na sua condição de mãe. Para cada item, eu gostaria que você avaliasse no seu dia-a-dia, o quanto isto é uma parte **preocupante** da maternidade. Quando você pensa sobre você como mãe, quanto cada um dos itens seguintes é preocupante ou não para você, conforme a escala a seguir:

Não é preocupante	1
Um pouco preocupante	2
Muito preocupante	3
Extremamente preocupante	4

Quanto preocupante é:

1	O esforço financeiro.	4	3	2	1
2	Não ter controle suficiente sobre as crianças.	4	3	2	1
3	Suas crianças não se mostrarem agradecidos.	4	3	2	1
4	A saúde das suas crianças.	4	3	2	1
5	As pesadas necessidades e responsabilidades.	4	3	2	1
6	Eles precisarem menos de você a medida que vão crescendo.	4	3	2	1
7	Você ter muitas brigas e conflitos com eles.	4	3	2	1
8	A segurança deles quando eles estão longe de você.	4	3	2	1
9	Não ter nenhum tempo para você mesma por causa das crianças.	4	3	2	1
10	Eles acharem que têm você (seu apoio) independente da situação.	4	3	2	1
11	Perguntar-se se eles no futuro serão capazes de manter-se financeiramente.	4	3	2	1
12	Sentir-se restringido por causa das crianças.	4	3	2	1
13	Os problemas que eles podem se envolver.	4	3	2	1
14	Sentir-se criticada pelas suas crianças.	4	3	2	1
15	Educação ou formação das crianças.	4	3	2	1
16	Eles não fazerem sua contribuição.	4	3	2	1
17	Os valores ou escolhas deles preocupam você.	4	3	2	1
18	Eles não virem para você quando você precisa deles.	4	3	2	1
19	Não se sentir uma parte da vida deles.	4	3	2	1
20	Não estar certa se você está fazendo a coisa certa para eles.	4	3	2	1