

SUMÁRIO

| | |
|---|------|
| AGRADECIMENTOS | v |
| RESUMO | viii |
| ABSTRACT | ix |
| NOTAS INTRODUTÓRIAS | 1 |
| CAPÍTULO I | 7 |
| REVISÃO DE LITERATURA | 7 |
| 1. Mulher e trabalho feminino: contextualização e desafios | 7 |
| 1.1. Dilema entre velhos e novos papéis | 8 |
| 1.2. Descontinuidade do trabalho remunerado e a mulher | 9 |
| 2. Ideologia patriarcal: reflexos na vida dos casais | 11 |
| 3. Mulher e maternidade | 16 |
| 4. Mulher e conjugalidade | 23 |
| 5. Relação complementar: um conceito descritivo de relações humanas | 26 |
| CAPÍTULO II | 38 |
| A PESQUISA | 38 |
| 1. Objetivos | 39 |
| 1.1 Objetivo geral | 39 |
| 1.2 Objetivos específicos | 39 |
| 2. Procedimentos metodológicos | 40 |
| 2.1 Delineamento do estudo | 40 |
| 2.1.1 Estudo de corte transversal descritivo | 40 |
| 2.1.2 Estudo de corte transversal analítico | 41 |
| 2.1.3 Estudo qualitativo-fenomenológico | 41 |
| 2.2 Local e período do estudo | 42 |
| 2.3 População do estudo | 42 |
| 2.3.1 População no estudo quantitativo | 42 |
| 2.3.2 População no estudo qualitativo | 43 |
| 2.4 Tamanho da amostra | 43 |
| 2.4.1 Estudo quantitativo de corte transversal | 43 |
| 2.4.2 Estudo qualitativo | 43 |
| 2.5 Critérios de inclusão e exclusão | 44 |
| 2.5.1 Critérios de inclusão | 44 |
| 2.5.2 Critérios de exclusão | 44 |
| 2.6 Definições | 45 |
| 2.7 Seleção das escolas | 46 |
| 3. Os instrumentos da pesquisa | 47 |
| 3.1 Instrumentos de pesquisa | 47 |
| 3.1.1 Questionário | 47 |
| 3.1.2 Entrevista | 49 |
| 3.2 Coleta e manejo de dados | 49 |
| 3.3 Análise de dados | 51 |
| 3.3.1 Análise quantitativa | 51 |
| 3.3.2 Análise qualitativa | 53 |
| 4. Aspectos éticos | 54 |
| CAPÍTULO III | 56 |
| ANÁLISE QUANTITATIVA: RESULTADOS | 56 |
| 1. Análise descritiva da parte 1 | 58 |
| 2. Análise descritiva do questionário A | 62 |
| 3. Estudo analítico dos questionários A e B | 68 |
| 4. Comentários gerais | 75 |
| CAPÍTULO IV | 78 |
| AS VIVÊNCIAS DOS CASAIS: UM OLHAR PARA RELAÇÕES QUE SE COMPLEMENTAM | 78 |
| 1. A vivência do casal Clara e Pedro | 79 |
| 1.1. Comentários | 93 |
| 2. A vivência do casal Laura e Davi | 95 |

| | | |
|--|--|-----|
| 2.1. | Comentários | 106 |
| 3. | A vivência do casal Mel e Vitor | 108 |
| 3.1. | Comentários | 120 |
| 4. | A vivência do casal Ana e Rodrigo | 123 |
| 4.1. | Comentários | 134 |
| 5. | A vivência do casal Isabel e Felipe | 136 |
| 5.1. | Comentários | 148 |
| 6. | Comentários gerais | 150 |
| CAPÍTULO V | | 152 |
| ANÁLISE QUALITATIVA: GRANDES TEMAS EM DISCUSSÃO | | 152 |
| 1. | Espaço da maternidade na vida da mulher | 152 |
| 1.1. | Aspirações e realidade | 153 |
| 1.1.1 | Da mulher | 153 |
| 1.1.2 | Do homem | 155 |
| 1.2. | Evolução da vida profissional | 157 |
| 1.2.1 | Da mulher | 157 |
| 1.2.2 | Do homem | 160 |
| 1.3. | Poder financeiro como norma de ação | 161 |
| 1.4. | Papel desigual dos pais na criação dos filhos | 166 |
| 1.4.1 | Da mulher | 166 |
| 1.4.2 | Do homem | 172 |
| 1.5. | Comentários gerais | 174 |
| 2. | Trabalho remunerado na vida da mãe | 175 |
| 2.1. | Trabalho feminino: modelo familiar e social como motivação | 177 |
| 2.1.1 | Para a mulher | 178 |
| 2.1.2 | Para o homem | 180 |
| 2.2. | Decisão de interromper o trabalho feminino | 182 |
| 2.3. | Ganhos familiares pela interrupção do trabalho feminino | 185 |
| 2.3.1 | Para a mulher | 186 |
| 2.3.2 | Para o homem | 187 |
| 2.4. | Desvantagens da interrupção do trabalho feminino | 189 |
| 2.4.1 | Para a mulher | 189 |
| 2.4.2 | Para o homem | 191 |
| 2.5. | Retorno ao trabalho feminino e aumento da autoestima | 192 |
| 2.6. | Comentários gerais | 197 |
| 3. | Conciliação entre trabalho feminino e maternidade | 199 |
| 3.1. | Comentários gerais | 201 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | | 203 |
| REFERÊNCIAS | | 215 |
| ANEXOS | | 224 |
| Anexo A – Termo de consentimento livre e esclarecido | | 225 |
| Anexo B – Questionário | | 227 |
| Anexo C – Carta da escola à mãe | | 243 |
| Anexo D – Interesse em participar da segunda etapa | | 244 |
| Anexo E – Urna | | 245 |
| Anexo F – Roteiro das entrevistas para as mulheres | | 246 |
| Anexo G – Roteiro das entrevistas para os companheiros | | 247 |



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E CULTURA

DOUTORADO EM PSICOLOGIA

**MATERNIDADE E TRABALHO NA PERSPECTIVA DE MULHERES E SEUS
COMPANHEIROS:
UM ESTUDO EMPÍRICO FENOMENOLÓGICO**

Celana Cardoso Andrade

BRASÍLIA/DF

2015



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

**MATERNIDADE E TRABALHO NA PERSPECTIVA DE MULHERES E SEUS
COMPANHEIROS:
UM ESTUDO EMPÍRICO FENOMENOLÓGICO**

Tese apresentada ao Programa de
Pós-graduação *Stricto Sensu* em
Psicologia Clínica e Cultura
como requisito parcial para obtenção
do grau de Doutora em Psicologia

Orientada: Celana Cardoso Andrade

Orientador: Prof. Dr. Jorge Ponciano Ribeiro

BRASÍLIA/DF

2015



MATERNIDADE E TRABALHO NA PERSPECTIVA DE MULHERES
E SEUS COMPANHEIROS:
UM ESTUDO EMPÍRICO FENOMENOLÓGICO

Celana Cardoso Andrade

Orientador: Prof. Dr. Jorge Ponciano Ribeiro

Tese de doutorado em Psicologia Clínica e Cultura defendida em 04 de dezembro de 2015 e considerada aprovada pela banca examinadora:

Prof. Dr. Jorge Ponciano Ribeiro, UnB (Presidente)

Prof. Dr. Ileno Izídio da Costa, UnB

Prof. Dr. Adriano Furtado Holanda, UFPR

Profa. Dra. Mônica Botelho Alvim, UFRJ

Prof. Dr. Rodolfo Petrelli, Facdo

Profa. Dra. Júlia Sursis N. F. Bucher-Maluschke, UnB

Brasília/DF

Dezembro, 2015

A Adriano, meu marido e companheiro,
minha eterna gratidão por sua existência,
por sua companhia, por sua paciência,
por seu incentivo, por sua torcida,
e pelo apoio incondicional a todos os meus projetos.
Nossa relação é essencial para minha vida ser plena.

AGRADECIMENTOS

Começar os agradecimentos me emociona; sinto-me feliz por ter concluído a tese, uma vitória para mim. Alegro-me pensar que poderei voltar a fazer tantas coisas que interrompi neste período e, ao mesmo tempo, dá um nó na garganta por não saber ao certo como será acordar e não ter que *correr* para o computador.

Quero agradecer por tudo que foi dando certo para mim ao longo do doutorado. Primeiro, agradecer por ter entrado na UnB, no programa de Psicologia Clínica e Cultura, exatamente o que escolhi, e ter sido acolhida pela Profa. Gláucia Diniz, minha primeira orientadora. Uma pessoa que me introduziu a leituras novas, acolheu o tema que queria desenvolver com muito incentivo e, sobretudo, respeitou que eu constituísse meu caminho nesta pesquisa.

Nesse caminho, precisei da companhia e orientação do Prof. Jorge Ponciano e, ao buscá-la, ele prontamente me recebeu. Escrever o título *professor* na frente de seu nome é estranho, pois, além de professor, ele é um grande amigo, companheiro de vida e de abordagem; grande teórico, pessoa sábia, pessoa sem igual. Uma pessoa que, a cada passo realizado, me dizia: “É isso!” Como essa frase confirma e incentiva a continuar! Em seguida, com delicadeza, sugeria alguma coisa para melhorar o texto e se colocava pronto a fazer junto, caso necessário. Como não agradecer?

Um objetivo era realizar um estudo que envolvesse a pesquisa quantitativa, método, na época, completamente desconhecido por mim. Esse desejo se tornou possível pela orientação criteriosa e desprovida de qualquer *troca* da Profa. Cristiana Toscano. Obrigada por ter ensinado e insistido para eu seguir passo a passo do que era necessário.

Foram quatro anos de idas e voltas a Brasília. Nessa fase, foram imprescindíveis minhas colegas de viagem: Jordana, Florença, Cláudia e meu colega Altair. Amizade que

cresceu na estrada e continua até hoje. Como a presença de vocês tornava mais divertidas nossas madrugadas na estrada e menos temerosas as chuvas que nos pegavam ao meio do caminho! A minhas amigas de infância, Sandra e Fabiana, que atualmente moram em Brasília, que semana após semana, organizavam-se para um almoço ou para dar um pouso, quando precisava dormir.

Minha vida foi, cada vez mais, ficando voltada para os estudos. Quero agradecer a todos que foram tendo que entender meu afastamento. Pessoas que amo, mas que muitas e muitas vezes não tinha como acompanhar nas viagens, nos *happy hours*, nos almoços de família ou nos churrascos da turma de amigos. A minha família, irmãos, sobrinhas e sobrinhos, primas e primos, tias e tios, sogro e sogra, cunhadas e cunhados, amigas e amigos, agradeço por aceitarem minha ausência e, ao mesmo tempo, exigirem minha presença.

Como não agradecer à Universidade Federal de Goiás e ao colegiado de professores da Faculdade de Educação, que concederam minha licença para cursar o doutorado? Quando recebi essa honra, não imaginava o quanto seria imprescindível para que esse projeto se realizasse. Também, agradecer às escolas e às pessoas que participaram desta pesquisa, sem os quais ela, de fato, não teria sido possível.

Agradecer o apoio de meus pais, sempre por perto, querendo fazer alguma coisa e sem saber ao certo o quê, mas dando o suporte de que só pai e mãe dão conta. A Adriano, meu marido, a quem dedico este texto, e a Gustavo, meu irmão, por terem estado juntos quando era possível, por me terem respeitado no dia-a-dia desta jornada. Como tiveram sabedoria em, às vezes, simplesmente, sair de perto!

O trabalho está terminando e, também, não poderia deixar de agradecer a Darcy e a Marcos, duas pessoas que revisaram meu texto com o cuidado e a competência tão desejada por mim. Receber cada vírgula alterada me acalentava. A revisão de vocês foi um presente.

Chegada a hora de escolher a banca. Que emoção ver que as pessoas que estavam no meu mestrado estão no meu doutorado: Jorge Ponciano, agora orientador; Adriano Holanda, eterno orientador, agora membro da banca e Rodolfo Petrelli, pessoa que sempre está por perto para somar. Esta continuidade me honra e me mostra que as relações sólidas são para sempre. Além deles, devo agradecer a Ileno Costa, a Mônica Alvim e a Júlia Bucher-Maluschke, pela prontidão com que aceitaram participar da banca e cuja competência e amizade também cumpre agradecer.

Por fim, agradeço a Deus, por tanto ter a agradecer.

RESUMO

O nascimento de um filho impacta fortemente o cotidiano e a vida profissional da mulher. Compreender a decisão interromper a atividade profissional, o que envolve essa decisão e seu impacto na vida das mulheres é de grande importância. O objetivo deste estudo foi identificar e compreender fatores associados à decisão de interrupção e/ou alteração da atividade profissional remunerada em razão da maternidade, em mães de classe socioeconômica média-alta. O estudo incluiu uma amostra de mães de crianças matriculadas em sete escolas de educação infantil/ensino fundamental em Goiânia/GO, Brasil. Na primeira etapa – quantitativa, descritiva, transversal – foi caracterizado o perfil sociodemográfico das mães e fatores associados à decisão de interrupção do trabalho foram identificados. Na segunda etapa foi realizado estudo qualitativo-fenomenológico incluindo uma sub-amostra de mulheres e seus companheiros, a fim de compreender a vivência destes casais a partir do conceito de Relação Complementar. Os dados foram colhidos em 2013. Foram analisadas 190 mães, sendo que 106 (59,5%) mantiveram a atividade profissional remunerada (MMAP); 77 (36,7%) interromperam e/ou alteraram a atividade profissional em razão da maternidade (MIAP); e 7 (3,8%) nunca trabalharam. Alguns dos fatores identificados como mais prevalentes em MMAP quando comparadas com MIAP foram satisfação no trabalho, gosto pela área de atuação, maior renda da mulher, renda insuficiente do companheiro para manter despesas familiares. Na fase qualitativa, foram avaliados cinco MIAP e seus companheiros. Enquanto os companheiros tiveram influência na decisão das mulheres, estas referem ter interrompido o trabalho por motivos alheios a sua vontade, sem benefícios próprios, dificultando a aceitação da situação. São descontentes e desejosas de retornar ao trabalho. Conclui-se que é importante que a mulher escolha seu próprio caminho e se posicione sem receio. As mulheres precisam entender e assumir o sentido do trabalho e da maternidade em suas vidas, para serem autônomas e coerentes.

Palavras-chave: Maternidade; trabalho feminino; relação complementar.

ABSTRACT

The birth of a child greatly impacts the daily and working life of women. Understanding the decision to interrupt their career, aspects involved in such decision, and its impact on women's lives are of great importance. The objective of this study was to identify and understand factors associated with the decision of interrupting and/or altering paid professional activity due to maternity, for mothers of medium-high socioeconomic status. The study included a sample of mothers of children enrolled in seven kindergarten/elementary schools in Goiânia/GO, Brazil. In the first step – a quantitative, descriptive, cross-sectional study - the sociodemographic profile of mothers, and factors associated with the decision of interrupting work were identified. In the second step, a qualitative-phenomenological study including a subsample of women and their partners was conducted in order to understand the experience of these couples in the perspective of Complementary Relationship. Data were collected in 2013. A total of 190 mothers were analyzed, of which 106 (59.5%) maintained paid professional activity (MMAP); 77 (36.7%) interrupted and/or altered the professional activity due to maternity (MIAP); and 7 (3.8%) never worked. Some of the factors identified as most prevalent in MMAP, when compared to MIAP, were job satisfaction, passion to work area, higher salary, and insufficient partner income to keep family expenses. In the qualitative study 5 MIAP and partners were evaluated. While partners had great influence in women's decision to quit work, women reported having quit work for reasons beyond their will, with no personal benefits, making the acceptance of the situation difficult. They are unhappy and willing to return to work. In conclusion, it is important that women choose their own path and position themselves fearlessly. Women need to understand and take on the meaning of work and motherhood in their lives, in order to be autonomous and consistent.

Keywords: Motherhood; working women; marital relations.

NOTAS INTRODUTÓRIAS

A investigação proposta neste estudo – da relação entre maternidade e trabalho feminino – e, subsidiariamente, das relações homem-mulher no casamento, constitui tema relevante de pesquisa uma vez que envolve uma possível ruptura com a visão naturalizada dos papéis dos homens e das mulheres no contexto do trabalho, do casamento e da vida familiar (Diniz, 1999b, 2006; Ferés-Carneiro, 1998, 2001; Jablonski, 2001, 2010; Rocha-Coutinho, 2003b, 2006; Saffioti, 2001). Implica, portanto, o desvelamento de conflitos identitários e de papéis de gênero.

Atualmente no Brasil, um pouco mais da metade das mulheres que são mães também trabalham, seja no mercado formal ou informal. O país tem mais de 28,1 milhões de mães trabalhadoras, o que representa 51,3% do total das 54,7 milhões mulheres acima de 15 anos com filhos. Essas informações são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que têm como base dados de 2012. Ao analisar o perfil das 39,8 milhões de brasileiras com emprego, dentro da mesma faixa etária citada acima, constata-se que 70,6% delas são mães. Trabalhar e ser mãe são uma realidade de quase toda mulher, uma vez que são dois objetivos inerentes em suas vidas, objetivos, esses, que nem sempre são possíveis ou até mesmo escolhidos. O que está acontecendo com os outros 48,7% das mães que não estão trabalhando?

As dificuldades e dilemas femininos para tentar conciliar múltiplos papéis constitui uma questão contemporânea que vem destacando-se nos contextos sociais, visto que se trata de um fenômeno sócio-histórico atual. Assim, torna-se relevante compreendê-lo e discuti-lo no tocante ao que realmente acontece no e com o objeto estudado. Em outras palavras, trata-se de repensar a relação homem-mulher no casamento, em especial com relação à maternidade e

ao trabalho feminino, para se entender o paradoxo da situação enfrentada pelas mulheres diante das pressões para trabalhar, além de continuar exercendo os papéis femininos tradicionais.

A *renúncia* à atividade profissional tem sido ou não uma opção da mulher? O que envolve essa decisão? O que essa opção tem acarretado na vida das mulheres? Compreender a dinâmica atual da mulher e os fatores que interferem nessa experiência pode contribuir para o conhecimento da psicologia à medida que buscará entender questões objetivas, subjetivas, relacionais e éticas ligadas ao tema. Vários estudos (Diniz, 1996; Diniz & Coelho, 2005; Jablonski, 2010) abordam estratégias utilizadas para a conciliação dos papéis assumidos pela mulher.

Temas muito estudados nessa área de pesquisa são a relação mulher-trabalho, mulher-maternidade, jornadas múltiplas de trabalho, estudos nos quais se evidencia uma diferença política e social significativa entre o espaço do homem e o da mulher, tanto no mercado de trabalho quanto em relação às responsabilidades que cada um exerce em seu cotidiano e como o fazem. Essa discrepância faz que esses temas, dentre outros, constituam material recorrente de estudos. No entanto, a não conciliação ou as dificuldades de conciliação desses papéis, condição contrária ao que a sociedade ressalta, continua a demandar atenção.

Foi realizada a revisão bibliográfica com as palavras-chave *maternidade*, *casamento*, *trabalho feminino*, e *sistema patriarcal* em bases de dados, como portal da Capes, Scielo, Pepsic, Bireme, Biblioteca digital de teses e dissertações, BVS Psicologia, entre outros. Observou-se que os temas *casamento*, *maternidade* e *trabalho feminino* são estudados, mas não com ênfase na compreensão dos fatores que levam à percepção da não conciliação de papéis. Constatou-se uma escassez de referências bibliográficas específicas no tocante a questão a ser estudada.

Ainda assim, foram encontradas duas pesquisas muito próximas da que está sendo proposta. São elas: *De volta ao lar: mulheres que abandonaram uma carreira profissional bem-sucedida com o nascimento dos filhos*, sob a orientação da professora Dra. Maria Lúcia Rocha-Coutinho, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (2011) e uma pesquisa publicada, de Pamela Stone (2007), intitulada *Opting out? Why women really quit careers and head home*¹.

As mães e os respectivos maridos, participantes do estudo realizado, são residentes na cidade de Goiânia/GO. Faz-se importante destacar que o estado de Goiás tem a agropecuária como a atividade econômica mais explorada; é, portanto, uma região associada a posições tradicionais no que se refere aos papéis de homens e mulheres nos relacionamentos e na família.

A pesquisa teve como propósito compreender fatores associados à interrupção e/ou à alteração da atividade profissional em mulheres casadas e mães de classe socioeconômica média alta que pararam de trabalhar em período ainda produtivo de suas vidas, como seus companheiros influenciaram essa decisão e como vivenciam esse fato. Questão significativa em uma época em que se vive o reconhecimento e o prestígio da mulher que trabalha, e que, em pleno século XXI, enfrenta a difícil decisão de abrir mão da *conquista* feminina em relação à inserção no trabalho rentável, à revelia do que a sociedade aclama. São mulheres que, de um lado foram estimuladas a estudar, a trabalhar, a serem independentes, e, de outro, também aprenderam a importância de constituir família por meio do casamento e valorizar a tarefa da criação de filhos.

É uma realidade que tem surgido, com frequência, no consultório da pesquisadora, o que a leva a ir além da resposta imediata de mulheres/mães que, quando perguntadas acerca do motivo que as levou a abrir mão da profissão, respondem não terem conseguido conciliar

¹ Por que as mulheres estão optando por abandonar a carreira e ir para casa?

suas várias atividades ou que a maternidade é algo tão sublime que ocupa espaço maior do que elas próprias puderam um dia imaginar.

Outro aspecto importante foi entender como a relação marido-mulher influencia a decisão de tentar conciliar família, maternidade e trabalho ou a decisão de abandonar o trabalho externo e assumir a maternidade e os afazeres da casa em tempo integral, tema ainda pouco estudado, provavelmente em razão de uma nova, ainda que aparentemente antiga, maneira de ser mulher e ser casal nos dias atuais.

Para tanto, adotou-se o conceito *Relação Complementar*, discriminando, ao analisar os resultados da pesquisa, diferentes formas de as pessoas se relacionarem. Esse acréscimo teórico foi fundamentado nos dados empíricos qualitativos da pesquisa e no conceito de relação complementar definido por Ribeiro (2006), considerado pelo autor como um dos conceitos fundamentais da prática clínica da Abordagem Gestáltica.

As perguntas que nortearam essa pesquisa foram: como tem sido a decisão de casar e ter filhos? Quais as dificuldades que a mulher enfrenta para conciliar a vida profissional, o casamento e a maternidade? Em que proporção a renda da mulher em relação à renda familiar contribuiu para a decisão da mulher de parar de trabalhar? Era ela pessoa realmente satisfeita e realizada em sua profissão? Essa mulher vivenciou dilemas em relação à sua decisão? Teve vontade de retornar ao trabalho? Segundo o casal, quais os ganhos e as perdas dessa decisão? De que maneira a relação com o companheiro afetou sua decisão?

O texto da tese foi dividido em cinco capítulos.

O capítulo I, *Revisão de literatura*, procurou indicar os temas trabalhados no decorrer do estudo e na discussão da pesquisa empírica. Os temas foram: 1) *Mulher e trabalho feminino: contextualização e desafios*, subdividido em dois subtemas: a) Dilema entre velhos e novos papéis e b) Descontinuidade do trabalho remunerado e a mulher; 2) *Ideologia*

patriarcal: reflexos na vida dos casais; 3) Mulher e maternidade; 4) Mulher e conjugalidade, e; 5) Relação complementar: um conceito descritivo de relações humanas.

No capítulo II, cujo título é *A pesquisa*, buscou-se discriminar os objetivos, os procedimentos metodológicos quantitativos e qualitativos, os instrumentos da pesquisa e a forma como se realizou a análise dos dados. Os questionários e os roteiros das entrevistas, ferramentas importantes desse capítulo, constam dos anexos. O capítulo III recebeu o nome *Análise quantitativa: resultados* e apresentou a análise descritiva do comportamento das mulheres que participaram da pesquisa de um modo geral e responderam ao questionário A, e a análise transversal dos questionários A e B.

O capítulo IV – *As vivências dos casais: um olhar para relações que se complementam* – descreveu a história de cada casal entrevistado, no total de cinco vivências, em que a mulher interrompeu suas atividades profissionais em razão da maternidade, e as discutiu descrevendo a forma de relação complementar que sobressaiu no caso. No capítulo V – *Análise qualitativa: grandes temas em discussão* – buscou-se apresentar os resultados qualitativos da pesquisa, para além das vivências dos casais (apresentados no capítulo IV), e discutir os grandes temas pesquisados: 1) *Espaço da maternidade na vida da mulher; 2) Trabalho remunerado na vida da mãe e; 3) Conciliação entre maternidade e trabalho feminino.*

Por fim, elaboraram-se as considerações finais, capítulo no qual a intenção foi responder às questões apresentadas no decorrer do trabalho, refletir sobre os resultados encontrados, mostrar algumas interrogações que ficaram em aberto e indicar passos para outras pesquisas, que avancem as questões que fizeram parte deste estudo.

Decidiu-se não anexar, a este trabalho, as entrevistas dos casais na íntegra, por se considerar que as entrevistas pudessem expor os colaboradores e quebrar o sigilo, inclusive entre o casal, uma vez que as entrevistas foram realizadas em separado e revelaram aspectos

íntimos que poderiam causar constrangimentos. Foram anexados os instrumentos, sobretudo o questionário, para que o leitor tenha acesso, na íntegra, ao que foi questionado.

CAPÍTULO I

REVISÃO DE LITERATURA

Na revisão de literatura da pesquisa serão discutidos os temas *trabalho feminino, ideologia patriarcal, maternidade, conjugalidade, e relação complementar*. Tentar-se-ão compreender esses temas a fim de relacioná-los com os dilemas envolvidos entre os colaboradores da pesquisa na decisão da mulher de interromper ou alterar seu trabalho em função da maternidade.

1. Mulher e trabalho feminino: contextualização e desafios

As mulheres de classe menos favorecidas sempre trabalharam! Nas sociedades pré-industriais, elas realizavam diferentes atividades, como afazeres domésticos, trabalhos no campo, criação dos filhos. Por não serem remuneradas, suas funções no espaço doméstico não eram reconhecidas como formas de trabalho produtivo, conceito que se perpetua ao longo dos anos.

A Revolução Industrial provocou uma ampliação das atividades da mulher para além das funções domésticas. Nesse contexto, a mulher passou a exercer atividade remunerada e, conseqüentemente, a ser reconhecida por muitos como pessoa produtiva (Costa, 2010). À figura da mulher *prendada*, dona-de-casa, mãe de família, passou a ser associada também, a imagem da mulher trabalhadora, com múltipla jornada de trabalho (Perlin & Diniz, 2005; Perlin, 2006).

As primeiras mulheres que saíram de casa para trabalhar nas fábricas eram de camadas sociais menos favorecidas que precisavam contribuir para a subsistência da família (Dias, 1995). Desde essa época, o trabalho remunerado da mulher provocou uma discussão em relação ao êxito dessas atividades e à criação dos filhos. Não caberia à mulher apenas a

dedicação à família e aos afazeres da casa? De acordo com Badinter (1980/1985), Beauvoir (1949/1961, 1970) e Saffioti (1979), esse discurso desejava a supressão pura e simples do trabalho feminino, evocando o papel de guardiã do lar, definido para a mulher.

Com o passar do tempo, mais mulheres, de diferentes classes sociais e culturais, conseguiram ingressar no mercado de trabalho remunerado, ainda prioritariamente masculino, no entanto. Mesmo que atualmente a mulher ocupe espaço maior no mercado de trabalho, ainda se observam grandes diferenças entre homens e mulheres no interior desse universo. Essas diferenças são marcadas por importantes assimetrias, especialmente quando se trata de nível salarial e do acesso a posições de maior responsabilidade no interior das organizações (Saffioti, 1987).

Bruschini e Lombardi (1996) apontam que as estatísticas acerca do trabalho da mulher no Brasil mostram que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho foi intenso a partir dos anos 1970. Por outro lado, a manutenção de um modelo de família, segundo o qual cabem às mulheres as reponsabilidades domésticas e socializadoras, delas exige constantemente a articulação dos papéis familiares e profissionais. A dificuldade de conciliação pode limitar a disponibilidade de algumas mulheres para o trabalho (Santos, 2008).

1.1. Dilema entre velhos e novos papéis

Ao longo da vida, as pessoas passam por constantes alterações no tocante a valores, práticas e papéis (Diniz, 2006). Biasoli-Alves (2000) argumenta que, apesar das transformações, existe, de alguma forma, uma continuidade em todos esses aspectos. Ao ressurgirem debates acerca de se a mulher-mãe deve ou não trabalhar fora, o dilema reaparece. Atualmente exige-se, nas entrelinhas, que a mulher trabalhe, seja bem-sucedida e

consiga conciliar sua múltipla jornada. Por outro lado, os papéis tradicionais da mulher têm ainda peso enorme no seu cotidiano.

Será que existe o certo ou o errado em relação à mulher trabalhar ou não fora de casa? Esta é uma questão recorrente, pois sempre se esbarra, como dito anteriormente, nos discursos definidores das identidades masculina e feminina, muitas vezes contraditórios e conflitantes (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007). Um discurso recorrente é que a mulher precisa dar conta da múltipla jornada e ela é valorizada por isso. Assim, muitas vezes, a mulher acredita que deve fazer de tudo para realizar todas suas tarefas, sem uma reflexão prévia sobre seus valores e projetos, quase sempre enraizados em modelos tradicionais.

Mulheres de classes sociais distintas vivem esse dilema de forma distinta. O aumento das famílias monoparentais chefiadas por mulheres, ou mesmo famílias de camadas sociais menos favorecidas, coloca as mulheres em situação de pouca ou nenhuma escolha, uma vez que é o seu trabalho que viabiliza a subsistência de suas famílias (Azeredo, 2010). No entanto, nem toda mulher necessita trabalhar para fazer face às despesas do lar, e essa é uma das razões que lhe possibilita decidir se quer ou não trabalhar fora de casa e, se quer, como o deseja fazer.

1.2. Descontinuidade do trabalho remunerado e a mulher

Algumas mulheres, em pleno século XXI, têm *escolhido* enfrentar a decisão de abrir mão da *conquista* feminina no tocante à inserção no trabalho rentável. O que envolve essa escolha? Estudos indicam que algumas mulheres, casadas, mães, de classe econômica média alta, estão optando por interromper ou alterar suas atividades profissionais, mesmo tendo uma carreira bem sucedida, e encontrando-se em um período de vida ainda produtivo (Rocha-Coutinho, 2009; 2011; Stone, 2007). O estado civil, o nível socioeconômico da mulher,

dúvidas acerca da satisfação com o trabalho e do reconhecimento de sua atividade profissional, dilemas acerca do desejo da maternidade e da possibilidade de lidar com demandas do trabalho e do exercício da função materna são fatores sempre presentes na sua decisão de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho (Diniz, 1996, 1999a, 1999b; Smeha & Calvano, 2009).

Bruschini (2006) aponta um dos fatores que influenciam a mulher na sua decisão de parar de trabalhar. A autora afirma que as mulheres – de todas as camadas sociais – casadas e mães de filhos pequenos, muito mais do que os homens, dedicam muitas horas semanais aos cuidados com os filhos e aos afazeres domésticos. É relevante considerar que são justamente essas as mulheres que estão adentrando, com maior vigor, no mercado de trabalho e nele permanecendo, desde os anos 1980. São mulheres que enfrentam enorme sobrecarga de trabalho e dificuldades de conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais.

Outro fator relevante que se une à multiplicidade de papéis e a suas exigências na vida de cada mulher refere-se à desigualdade de gênero no trabalho, situação nem sempre vivenciada de forma tranquila. As diferenças salariais assim como a dificuldade de acesso a promoções são alguns dos fatores que tornam inevitável o questionamento acerca das vantagens e desvantagens de trabalhar. Embora venham conquistando cada vez mais o mercado de trabalho, o salário delas ainda é menor. Enquanto os homens têm rendimento médio de R\$ 1.698, o das mulheres é de R\$ 1.238, 72,9% do obtido por eles (Pnad, 2012). Segundo Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) e Miranda (2006), a percepção de estar vivenciando situações de desigualdade afeta significativamente a satisfação da mulher em relação a seu emprego e a sua intenção de deixar o trabalho.

Um terceiro fator é revelado nos resultados da pesquisa de Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, e Tipton, (1985), constataram que os efeitos da percepção de desigualdade das atitudes femininas parecem ser intensificados em razão do sentido do trabalho em suas vidas.

Bellah *et al.* (1985) propõem três orientações básicas em relação ao trabalho: *empregos*, *carreiras* e *vocações*. As pessoas que veem o trabalho como *emprego* estão interessadas nos ganhos materiais dele advindos. As pessoas que o percebem como *carreira* têm maior envolvimento pessoal com suas atividades, alcançam uma posição social privilegiada, além de almejam maior poder e autoestima. Por fim, as pessoas que veem o trabalho como *vocação* trabalham pela realização pessoal que o exercício do trabalho gera em suas vidas.

Esta pesquisa também pretendeu compreender a influência do companheiro na opção de a mulher deixar o trabalho, seja vendo-o como emprego, carreira ou vocação; enfim, por que mulheres que realizavam alguma atividade profissional interrompem ou alteram suas atividades profissionais em razão da maternidade? Assim, faz-se necessário discutir o lugar desses homens na sociedade e na vida de mulheres em geral, com ênfase especial a homens e mulheres de classes privilegiadas.

2. Ideologia patriarcal: reflexos na vida dos casais

As organizações humanas nem sempre foram patriarcais. Estudos acerca da origem da família indicam que as famílias primitivas organizavam-se em torno da mãe e que os papéis sexuais e sociais entre homens e mulheres eram bastante iguais, pois coexistiam de forma recíproca. Não se confrontavam em lutas de poder, os grupos eram governados pela persuasão, havia rodízio de lideranças (Ariès, 1981; Figueira, 1987).

Com a descoberta da agricultura, da caça e do fogo os papéis começaram a ser definidos, a situação modificou-se, e o meio tornou-se mais hostil. Enquanto os homens caçavam, as mulheres cultivavam a terra e cuidavam das crianças. Iniciou-se a dominação do masculino sobre o feminino. Essa dominação foi alargando suas fronteiras com o desenvolvimento das ciências e, conseqüentemente, da tecnologia (Ariès, 1981). O corpo e a

sexualidade das mulheres passaram a ser controlados, surgindo a família monogâmica. A partir de então, instalou-se a divisão sexual e social do trabalho entre homens e mulheres. Foi assim que surgiu o patriarcado, uma nova ordem social (Muraro, 1997).

Com o patriarcado, o poder dos homens como categoria social tornou-se evidente, gerando várias consequências, tais como um maior valor atribuído às atividades masculinas e o surgimento do controle da sexualidade, dos corpos e da autonomia femininas (Narvaz & Koller, 2006a; Scott, 1995, 2005). Enfim, os homens passaram a ter vantagens e prerrogativas em relação às mulheres.

Algumas estudiosas como Fonseca (2000), Narvaz (2005), Narvaz e Koller (2006a, 2006b) e Saffioti (1979, 2001), dentre outros, postulam que há um patriarcado moderno ou contemporâneo que estrutura a sociedade civil capitalista. Entendem que, apesar de uma nova roupagem, a sociedade contemporânea mantém as premissas do pensamento patriarcal tradicional. Relatam, também, que, embora o patriarcado seja anterior ao capitalismo, os dois sistemas se entrelaçam na atualidade. Fonseca (2000, p. 52) afirma que fatores econômicos, políticos ou sociais, isolados não, são “suficientes para a efetivação das rupturas culturais implícitas à luta das mulheres.”

No Brasil, a matriz de organização social e da história da instituição familiar foi o modelo patriarcal europeu. Trata-se de uma ideologia que foi adaptando-se às condições da época dos latifundiários e escravagistas (Saffioti, 1979, 2001). Essa ideologia se transformou, ao longo do tempo, mas mantém na essência a dominação masculina. Um exemplo de que o modelo de família patriarcal continua *vivo* é a posição da mulher, na família e na sociedade em geral, desde a colonização até os dias atuais (Diniz & Coelho, 2005).

As mulheres brasileiras, até as primeiras décadas do século XX, não haviam conquistado os direitos civis garantidos ao homem. Em 1916, foi criado o Código Civil Brasileiro, patriarcal e paternalista, no qual constava que a mulher casada só poderia trabalhar

com a autorização do seu marido. Em 1934, uma nova constituição assegurou o voto da mulher. O trabalho feminino foi regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas somente em 1941 (Narvaz & Koller, 2006a). Somente em 7 de agosto de 2006 criou-se a Lei nº 11.340 – denominada Lei Maria da Penha – que visa coibir a violência – física, sexual, psicológica, moral e patrimonial – doméstica e familiar contra a mulher. Apesar destas e outras conquistas as mulheres, apesar de conhecerem seus direitos, nem sempre elas lutam pelos mesmos, pois são *contaminadas* pela ideologia patriarcal.

As mulheres têm alcançado lugares sociais, econômicos e políticos nunca antes imaginados. Essas mudanças sociais e políticas têm provocado impactos em várias dimensões da vida, como é o caso dos arranjos familiares. Não é raro encontrar, na atualidade, famílias financeiramente sustentadas pela mulher em todas as camadas sociais. No entanto, é evidente o entrelaçamento dessas conquistas com a tradição patriarcal. O conflito entre a conquista e a tradição é claramente percebido nos discursos e ações tanto de homens quanto de mulheres, o que acaba gerando relações desiguais e hierarquizadas (Narvaz & Koller, 2006a, 2006b).

No caso de famílias chefiadas por mulheres, o discurso patriarcal emerge quando se escuta a satisfação e, ao mesmo tempo, a insatisfação da mulher em relação à posição ocupada. Trata-se de uma posição que confere às mulheres o *status* desejado, mas, paradoxalmente, responsabilidades muitas vezes indesejadas, uma vez que elas próprias se questionam ou são questionadas se sua atitude não expressa uma competição em relação aos homens.

São processos de empoderamento que coexistem com a tradição de submissão feminina arraigada na cultura brasileira, visto que o modelo de família *normal* no imaginário social ainda é baseado no modelo de família nuclear, heteronormativa e pautada na autoridade patriarcal. Mesmo que esse não seja o modelo efetivamente vivido, ele é um modelo imaginado, pensado e idealizado.

A *submissão* provoca em muitas mulheres o silêncio, tanto em relação a suas conquistas quanto a seus sentimentos, ao se perceberem discriminadas e injustiçadas. Observa-se que são mulheres *caladas*, que, ao acumularem múltiplos papéis, sentem-se sobrecarregadas com a dupla jornada de trabalho, com o cuidado isolado da casa e dos filhos (Narvaz, 2005).

O fato é que a sociedade, a mídia e a economia reforçam a distinção entre os papéis do pai e da mãe em uma família. Mesmo que ambos trabalhem, ao pai cabe o sustento da família e, caso necessário, a disciplinar os filhos, e à mãe, a educação dos filhos e o cuidado da casa e do marido, ou seja, papéis de esposa e mãe dedicada. De acordo com Fonseca (2000, p. 46), esse acordo social e do casal “confere uma posição de trabalhadora complementar à mulher, embora os fatos da realidade revelem que as mulheres trabalhadoras muitas vezes são as reais provedoras do sustento familiar.”

A posição de trabalho para a mulher é, muitas vezes, secundária. O casamento e a maternidade, além de garantirem *status social*, ainda são vistos como as principais fontes de realização feminina. A natureza passiva, frágil da mulher e, ao mesmo tempo, de cuidadora dos filhos, da casa, do marido e das relações afetivas na família, têm forte legado transgeracional, ou seja, os papéis de gênero são naturalizados e reproduzidos de geração em geração (Ramos, 2011; Praciano, 2011). Segundo Badinter (1985), o lugar que envolve e aprisiona a mulher serve para justificar o domínio masculino e é apoiado na construção de mitos, tais como o do amor materno, que será mencionado a posteriori, tão criticado pela autora.

O movimento feminista, ao analisar a desigualdade social que acomete as mulheres, tem efetuado diversas críticas ao patriarcado. Ao apontar os malefícios gerados por tal disparidade, prega a necessidade de sua eliminação para que a desigualdade entre homens e

mulheres seja reduzida. O entendimento é de que essa é uma conquista fundamental para que se possa criar uma sociedade mais igualitária e menos discriminatória e exploradora.

Butler (2003) parte da emblemática afirmação de Simone de Beauvoir (1949/1961, p. 9), de eu “não se nasce uma mulher, torna-se uma,” para demonstrar que gênero é um fenômeno contextual, que não denota um ser substantivo, “mas um ponto relativo de convergência entre conjuntos específicos de relações, cultural e historicamente convergentes” (Butler, 2003, p. 29). A autora continua: “nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino” (p. 26). Na complexidade socialcultural, econômica e política atual, torna-se evidente a força do patriarcalismo em uma época de tantas conquistas da mulher.

Aparentemente, os homens são vitoriosos por deterem ainda muito poder sobre as mulheres. No entanto, o preço pago pelo exercício dessa dominação é alto, pois todo privilégio apresenta também limitações. Saffioti (1987), assim como Badinter (2005), alerta que, em troca do poder de dominar as mulheres, os homens são castrados em muitas dimensões da vida; por exemplo, perdem a dimensão prazerosa da vida no que diz respeito à troca afetiva em geral, além de terem que sustentar o peso de ser o provedor potente. Esse peso provoca sensações paradoxais de orgulho, vaidade, onipotência e, ao mesmo tempo, torna-se uma responsabilidade, pois ser *o todo-poderoso* pesa para o homem e o limita.

Enfim, para sair da falácia legal da igualdade entre homens e mulheres, ambos precisam ser valorizados, independentemente de seus papéis, o que traria uma vida melhor, tanto para mulheres quanto para homens. Da maneira como se encontram as relações, homens e mulheres passaram a serem vítimas um do outro. As diferenças entre homens e mulheres deveriam, segundo Badinter (2005), favorecer, e não, deteriorar, a relação do casal em uma batalha pelo poder. A maternidade, por exemplo, tem um papel diferente da paternidade, uma vez que o nascimento de um filho assume proporções muito diferentes na vida de uma mulher em relação à vida de um homem.

3. Mulher e maternidade

O nascimento de um filho é considerado uma ocasião especial na vida da mulher. Seu cotidiano é inegavelmente alterado. Para a mulher de classe média e alta que, até então, vinha sendo uma profissional, passa a ser um desafio. Não é simples tornar-se mulher-mãe-profissional. Muitas vezes, as demandas geradas pelos diversos papéis assumidos produzem conflitos, obrigando-a a lidar com dilemas para conciliá-los. Nesse contexto, surgem dúvidas e questionamentos. A interferência da profissão na vida da mulher, agora mãe, independentemente do valor que lhe é atribuído, provoca um sentimento de sobrecarga com o acúmulo de funções, porque a *responsabilidade* de cuidar dos filhos, em razão da permanência de relações patriarcais na realidade social, é da mulher.

Um período especial e que gera muita angústia para a mulher é o momento da separação da mãe de seu bebê em função da necessidade de retorno ao trabalho. Esse é, sem dúvida, um momento crucial e coloca desafios para a mulher encontrar uma forma de conciliar os papéis de mãe e de profissional. A conciliação é difícil, não só em função da dimensão emocional como, também, em função da dimensão física – a mulher precisa fazer malabarismos para administrar sua nova rotina. Assim, o conflito mulher-mãe-profissional passa a permear as relações da mulher com o trabalho e com os deveres familiares. Muitas vezes, a pouca colaboração dos companheiros ou a falta de aparatos sociais que garantam a educação e a guarda dos filhos no período em que estão no trabalho contribuem para acirrar os dilemas vividos e ofuscar os projetos da mulher (Rocha-Coutinho, 2011).

Como a maternidade é significada pela mulher? A maternidade ainda é um tema sagrado, o que o torna pouco compreendido, apesar da quantidade de estudos referentes ao assunto. A maternidade pode ser pensada por diversos ângulos e é frequente nos depararmos

com olhares enviesados ou mesmo parciais de muitos pensadores e/ou pesquisadores. Toda pesquisa acerca dos comportamentos maternos deveria focar, segundo Badinter (1985), três dimensões: as necessidades e os valores dominantes que uma sociedade *impõe* aos papéis das mães, dos pais e dos filhos; a luta dos sexos; e o papel que o filho representa na família, muitas vezes *obrigando* a mãe a abrir mão de suas aspirações de mulher.

As influências dessas dimensões ficam claras quando se analisa a oscilação de comportamento das mães em relação aos filhos, de acordo com cada época. Tal constatação exige que se trace um breve panorama da história da maternidade desde o século XVII até os dias atuais. O objetivo é desconstruir a ideia de que o amor materno é inato, ou seja, de que não existe conduta materna universal nem necessária e, também, mostrar a ambivalência da mulher atual no tocante à maternidade e a seus interesses pessoais.

Para tanto, serão utilizadas duas obras de Elisabeth Badinter, historiadora e filósofa francesa, nascida em 1944. O primeiro livro é o clássico *Um amor conquistado: o mito do amor materno*. Badinter (1985) discute se o amor materno é um instinto, uma tendência feminina inata ou se depende, em grande parte, de um comportamento social, variável de acordo com a época e os costumes.

A segunda referência importante nessa reflexão é o livro recente de Badinter (2011): *O conflito: a mulher e a mãe*. Nessa obra, a autora tenta desconstruir o histórico esquema de pensamento que criou o ideal da realização da mulher via maternidade. A autora vai além, ao mostrar a ocultada ambivalência materna relativa ao próprio fato de tornar-se mãe e de como cuidar dos filhos. Ela questiona o lugar da maternidade em uma época em que as mulheres, teoricamente, estão *mais livres* para fazer suas opções.

A intenção, ao tomar as obras de Badinter como referência, é buscar uma compreensão acerca da mulher contemporânea que, a despeito da liberdade alcançada para viver em um espaço público, retorna ao privado, abandona seu trabalho, suas aspirações e volta ao lar com

uma mensagem clara e, talvez nem tão real, de que *escolheu* cuidar melhor dos filhos. Faz-se necessário então entender, em primeiro lugar, a concepção de maternidade e do lugar ocupado pela criança em cada época e o efeito que tal concepção causa nas relações familiares.

Badinter (1985) afirma que, no início do século XVII, as relações familiares eram, então, dominadas pelo medo, fundamentadas na autoridade paterna e na concepção de que a criança é símbolo da força do mal, fruto do pecado original, ambas pautadas no predomínio da ideologia religiosa dominante. No início do século XVIII, a criança deixou de ser fruto do pecado para ser fonte do erro.

A indiferença dos pais e, em especial, das mães, em relação aos filhos, era evidente em muitos momentos. A criança, ao nascer, antes mesmo de ser amamentada, era entregue às mães-de-leite, atitude bastante comum entre as mulheres de classe socioeconômica mais alta, talvez em razão do alto índice de mortalidade infantil. Afinal, “como seria possível interessar-se por um pequeno ser que tinha tantas possibilidades de morrer antes de um ano?” (Badinter, 1985, p. 85).

Badinter (1985), no entanto, faz a seguinte inversão à proposição corrente: “não é porque as crianças morriam como moscas que as mães se interessavam pouco por elas. Mas é, em grande parte, porque elas não se interessavam que as crianças morriam em tão grande número” (p. 87). No ato da morte, quando eram informadas, as mães se *consolavam* dizendo: “mais um anjo no paraíso.” E elas nem mesmo compareciam aos enterros.

Na criação dos filhos nessa época, observavam-se três atos de abandono em três fases de vida diferentes. O filho, ao nascer, era colocado na casa de uma ama, normalmente a mãe-de-leite. No retorno ao lar, o filho das classes abastadas era imediatamente confiado a uma governanta, até os sete anos. Aos oito, dez anos, o costume era a criança novamente sair de casa, a fim de ser educada em internatos. O contato com os pais era mínimo.

Nessa mesma época, em 1762, Rousseau publicou *Émile*, atualmente considerado o primeiro tratado sobre filosofia da educação no mundo ocidental. É o primeiro trabalho que apresenta a ideia de uma família fundada no amor materno (Badinter, 1985). A partir do momento dessa publicação, a sociedade passou a recomendar às mães cuidar pessoalmente dos filhos e lhes *ordenou* que os amamentassem.

Nessa época, passou a vigorar o conceito de que a mulher precisava ser mãe antes de tudo, o que introduziu o mito do instinto materno ou do amor espontâneo de toda mãe por seu filho. Para Badinter (1985), “é a exaltação do amor materno como um valor e ao mesmo tempo natural e social, favorável à espécie e à sociedade” (pp. 145-146). Operou-se, então, uma espécie de revolução das mentalidades.

As mães eram conclamadas a fazer o que nunca haviam feito, ou seja, ser mães e, mais que isso, boas mães: deviam amamentar o filho, educá-lo, conviver com ele, amá-lo. Badinter (1985, p. 147) cita que os ideólogos dessa nova maternidade passavam a seguinte mensagem: “sede boas mães, e sereis felizes e respeitadas. Tornai-vos indispensáveis na família, e obtereis o direito da cidadania.” Tratava-se de tarefa necessária e nobre da mulher-mãe. Nesse contexto, a felicidade ou a infelicidade dos filhos passou, progressivamente, a ser atribuída aos pais, ou melhor, de modo especial às mães.

Nem todas as mulheres, no entanto, foram sensíveis a esses argumentos. Algumas simularam acatá-los, ao passo que outras a eles resistiram e foram combatidas. Na concepção de Badinter (1985), as mulheres que adotaram o modelo rousseauiano “não foram as mais sofisticadas, mas as da burguesia abastada, que não tinham ambições mundanas, nem pretensões intelectuais” (p. 216). Eram mulheres que procuravam um ideal para sua vida e vislumbravam, com a nova função, uma oportunidade de promoção e de emancipação.

A responsabilidade da mãe com o filho acentuou-se, como visto, ao longo do século XVIII, mas foi no início do século XIX que a maternidade ganhou destaque e a criança foi

libertada da carga negativa, em virtude da valorização da intimidade familiar e da singularidade infantil. Nessa época, os internatos eram cada vez mais combatidos, pois definiu-se a entrega incondicional e dedicação integral aos filhos como o comportamento ideal de boa mãe. Cria-se, assim, um mal-estar em relação às mulheres que não se enquadravam nesse modelo. O filho transformou-se em objeto privilegiado da atenção materna, o que afastou cada vez mais a mulher de seus próprios interesses.

O enclausuramento da mulher em casa, em virtude de seu papel de mãe, foi uma consequência desse processo no qual a ordem era que a esposa não deveria ser primeiro operária, comerciante, camponesa ou mulher da sociedade; ela deveria, antes de tudo, ser mãe, e que, ao contrário, os atributos relativos ao trabalho destinavam-se a uma mulher condenada. Essa visão se constituiu, durante muito tempo, em causa importante das dificuldades relacionadas ao trabalho feminino fora do lar.

No século XX, ocorre uma transformação que gera novas reflexões e dá novo rumo ao posicionamento em relação ao lugar e vivência da maternidade na vida de mulheres. Depois de longo período sem se pronunciarem, as mulheres, por fim, tomaram a palavra – para alguns, de maneira excessivamente ruidosa. Um número significativo de mulheres começou a dar voz a seus desejos ocultos e saiu de casa para trabalhar, para viver em sociedade. À medida que as mulheres adquiriram um nível mais elevado de instrução e puderam, assim, aspirar a situações profissionais mais interessantes, maior foi o número de mulheres que optavam por abandonar as tarefas domésticas (Badinter, 1985).

Seus filhos continuaram importantes para elas, mas, de alguma forma, houve o retorno à tradição de deixá-los com babás, com parentes ou em creches. Surgia um novo discurso feminino que destruía, assim, o mito da passividade da mulher, de suas características masoquistas; morria a teoria da mãe espontaneamente dedicada e sacrificada (Badinter, 1985, 2011).

Ao ideal de maternidade anteriormente aspirado por qualquer mulher, sentido mesmo como a confirmação de sua feminilidade, acrescia-se um vasto número de outros ideais igualmente importantes. Ainda assim, as mulheres do século XX eram consideradas a geração da culpa e da insatisfação, pois não conseguiam conciliar as múltiplas jornadas de trabalho. A culpa e a insatisfação eram sentimentos que emergiam tanto por abandonarem o filho para poderem trabalhar, quanto por perderem espaço no mercado de trabalho, dedicando-se à criação do filho (Badinter, 1985, 2011).

As experiências de mulheres, de mães continuam a ser objeto de pesquisa. As mulheres desta pesquisa, em pleno século XXI, optaram por abandonar suas ambições mundanas, intelectuais ou profissionais e *voltaram para casa*, ainda que descontentes. Badinter (2011) acredita que essa atitude possa ser explicada como um retorno à maternidade *naturalista* no que diz respeito aos cuidados com os bebês – partos normais, prolongamento da amamentação, acompanhamento direto do desenvolvimento dos filhos etc.

Badinter (2011) entende que a maternidade *naturalista*, que vem ganhando força na França (e no mundo) nos últimos anos, é a mais nova forma de opressão das mulheres. O regresso ao movimento *naturalista*, que ressalta novamente o conceito de instinto maternal, constitui, na opinião da autora, um perigo para a emancipação das mulheres e a igualdade dos sexos.

A autora se coloca então a pergunta: O que tem provocado esse retorno? Para Badinter (2011), trata-se de "ironia da história: é o momento em que as mulheres do Ocidente conseguem, parcialmente, livrar-se do patriarcado que elas encontram um novo chefe em casa [seu filho]!" (Badinter, 2011, p. 121). O retorno à maternidade *naturalista*, segundo a qual o filho vem em primeiro lugar, abre espaço para o sentimento de ambivalência em relação à maternidade e para a dominação masculina, pois a mulher está de volta para casa. O lugar da

mulher como mulher começa a perder-se quarenta anos após a grande conquista feminina que se deu nos anos 1960, 1970. Badinter (2011) argumenta que a ambivalência advém de

uma guerra subterrânea travada por naturalistas e culturalistas, e, mais ainda, por aqueles e aquelas que se dizem *advogados* das crianças (para defendê-las contra a ignorância ou a negligência materna?) e aquelas que se negam a ver as liberdades femininas recuarem. Até o presente momento, ignora-se qual será o desfecho. (Badinter, 2011, p. 43, grifado no original)

O modelo da maternidade atual é mais exigente do que nunca (Badinter, 2011). Os deveres maternos multiplicam-se e passam a representar um trabalho em tempo integral. Por outro lado, o ideal feminino não abrange somente o modelo de maternidade, mas a realização profissional e pessoal, motivações dominantes da época atual. Ao mesmo tempo em que a maternidade é considerada a mais importante realização da mulher, a mulher é desvalorizada por si própria, por sua família e pela sociedade capitalista por não trabalhar, não ser remunerada, não ter uma identidade qualificada. Muitas vezes, a mulher ainda precisa responder como ocupa seu dia, já que *não trabalha*.

Badinter (1985, 2011) chama atenção para o fato de que não existe comportamento unificado para que se possa falar de instinto materno *em si* mesmo. Conforme a autora, não há nenhuma conduta universal e necessária da condição de mãe. Badinter está convicta de que o instinto materno é um mito e questiona:

Como então, não chegar à conclusão, mesmo que ela pareça cruel, de que o amor materno é apenas um sentimento e, como tal, essencialmente contingente? Esse sentimento pode existir ou não existir; ser e desaparecer. Mostrar-se forte ou frágil.

Preferir um filho ou entregar-se a todos. Tudo depende da mãe, de sua história e da História. Não, não há uma lei universal nessa matéria, que escape ao determinismo natural. O amor materno não é inerente às mulheres. É *adicional*. (Badinter, 1985, p. 367, grifado no original)

O que está acontecendo na relação mãe-filho, mãe-trabalho, mãe-companheiro, mãe-sociedade. Diante dessa realidade paradoxal, é preciso colocar em pauta a seguinte pergunta: Quais são os pensamentos e valores que verdadeiramente permeiam os atos de mulheres que, nos dias atuais, decidem deixar a profissão para cuidar do/s filho/s e de seus respectivos maridos? Por isso, faz-se necessário discutir a conjugalidade e como esses casais se relacionam a partir do conceito de relação complementar.

4. Mulher e conjugalidade

O discurso social descreve a união ideal na contemporaneidade como aquele em que há compartilhamento, ou seja, tanto a responsabilidade financeira quanto os cuidados da casa e a criação dos filhos são compartilhados por ambos os cônjuges (Rocha-Coutinho, 2003a, 2004). No entanto, estudos realizados em diferentes países têm apontado para o fato de que homens e mulheres ainda dividem as atividades de maneira tradicional. O cuidado da casa e dos filhos permanece como responsabilidade principal da mulher, ao passo que o provimento financeiro é visto ainda como responsabilidade primordial dos homens. Esse dado mostra que processos de mudança são marcados por contradições entre o falado e o vivido, pois a relação homem-mulher persiste sob a égide de uma dominação política, cultural e financeira (Badinter, 1986).

As diferenças de gênero, constituídas social e culturalmente, deixaram marcas profundas na formação da identidade, na definição dos espaços sociais masculinos e femininos e na vida dos casais que, com o desenrolar dos tempos, têm sido revistos e atualizados (Alves, 2013). Alguns marcos históricos são importantes para a compreensão das relações entre homens e mulheres do contexto atual, entre eles, o sistema patriarcal, já discutido, que para Badinter (1986) fez com que os homens conhecessem muito mais o desejo, o temor, a paixão do que o amor-amizade, a convivência e a ternura fraterna na relação dos casais. A autora afirma que

inicialmente, os homens apossaram-se de todos os poderes das mulheres, mas com isso perderam a serenidade e a sua amizade. A confiança cedeu lugar à desconfiança. Quanto mais os homens têm medo das mulheres, mais tentam submetê-las e mais temem que elas se vinguem. (p. 143)

O modelo patriarcal provocou um processo de fragmentação da relação homem/mulher. A ideia reduzida da mulher, segundo Muszkat e Seabra (1985), tem conduzido a falsas idealizações e discriminações, permitindo as mais distintas formas de dominação. Uma delas refere-se, por exemplo, à leitura feita, durante anos, com base em argumentos científicos, de que a mulher é inferior ou mais frágil que o homem.

A própria medicina buscou argumentos na anatomia do corpo feminino para justificar seus limites físicos, limites esses que, aos poucos, foram estendidos aos atributos intelectuais, laborais, e assim por diante, restringindo o espaço de atuação da mulher. Metzke (*apud* Muraro & Boff, 2002, p. 63) afirma que,

historicamente, homens da lucidez de um Aristóteles e de um Tomás de Aquino interpretaram a diferença como deficiência ou como desigualdade. Essa distorção serviu para subordinar a mulher ao homem, coisificá-la como um dos bens que ele possui, fazê-la objeto do seu desejo, máquina vivente produtora de descendentes, ou, então, excluí-la da visibilidade social, reservada aos homens.

A violência simbólica contra as mulheres fez com que elas assumissem uma atitude de inferioridade, de passividade, deixando de explorar todo o seu potencial (Soihet, 2005). O movimento feminista tentou superar essa violência simbólica contra a mulher; conseguiu ampliar o universo feminino e impulsionou a entrada das mulheres na esfera pública. Promoveu-se uma transformação cultural pela qual homens e mulheres puderam desfrutar de um convívio, mesmo que conflituoso, mais intenso, e, além disso, procurou-se ainda alcançar, a igualdade de condições entre os sexos.

Pode-se dizer que a busca de condições de igualdade, uma das principais reivindicações, e talvez a mais controvertida de todas, foi entendida de diferentes formas. Esse equívoco tem, muitas vezes, impedido a mulher de contatar e reconfigurar o seu próprio universo, tendo em vista que tende a eleger como parâmetro o universo masculino. Observa-se que esse aspecto acabou por constituir-se em obstáculo para o desabrochar da singularidade do *ser mulher* e uma relação com o homem de mais proximidade e companheirismo.

Nesse sentido, tanto homens quanto mulheres foram coisificados, haja vista que não puderam atualizar seu potencial livremente, pois se detiveram na preocupação com a avaliação sobre o aspecto da superioridade ou inferioridade entre eles. A esse respeito, Muszkat e Seabra (1985, p. 30) ponderam:

homens e mulheres não são iguais, homens e mulheres expressam-se como formas distintas de ser-no-mundo. Parece que essa preocupação de igualdade ainda demonstra resquícios da desmoralização do feminino. Pois homens e mulheres só têm que ser iguais, quando um é melhor que o outro, quando feminino é inferior em relação a masculino.

Homens e mulheres vivem, atualmente, um momento repleto de contradições, pois as diferenças discriminatórias entre homens e mulheres experienciadas por ambos ampliaram sua condição de seres fracionados e confusos. Rocha-Coutinho (2004) aponta que homens e mulheres reconhecem que novas atitudes e comportamentos são possíveis e até desejáveis; no entanto, essas possibilidades esbarram em antigos discursos definidores das identidades feminina e masculina, resultando na coexistência de discursos contraditórios e, muitas vezes, conflitantes.

Tendo assumido, há muito, o papel de mantenedor da casa, nos dias atuais o homem, *espanta-se* ao ver esse papel, que fora seu, ser desempenhado também, ou exclusivamente, pela mulher. E, ao assumi-lo, a mulher passa, então, por momentos contraditórios. Ora fica maravilhada e encantada com o poder de que dispõe, ora se desilude e deseja, em muitos momentos, desfazer-se dele, *devolvendo-o* ao parceiro e reforçando o poder financeiro do companheiro. São contradições, ou mesmo situações, que se apresentam nas relações dos casais e criam maneiras diferentes de convivência, como será apresentado a seguir.

5. Relação complementar: um conceito descritivo de relações humanas.

O encontro faz parte das relações humanas. A pessoa cresce à medida que se reconhece e reconhece o outro, que há uma interdependência e corresponsabilidade

compartilhada. Somente pelo contínuo encontro consigo mesma e com os outros é que a pessoa se torna e permanece pessoa. Nesse construir, algumas pessoas têm a oportunidade de vivenciar uma união e é a complementaridade, conceito a ser desenvolvido nesse tópico, que as mantém unidas nas diferentes relações.

Duas reflexões serão apresentadas para iniciar a discussão desse conceito.

Aos poucos, o reconhecimento nasceu, cresceu e se consolidou. (. . .) A incerteza não é expulsa, mas integrada, em que a dúvida não é desvalorizada, mas tomada em consideração, em que o limite do dizível é o prenúncio de um novo conceito. (Pena-Vega, 2003, p. 12)

Alguns de nós compreenderam rapidamente que, subjacente ao enfoque que nos era oferecido, havia provavelmente uma reflexão e um potencial teórico de grande qualidade que mereciam ser trazidos à tona. O que nos foi apresentado como “ausência de teoria” não era senão o desconhecimento dessa teoria, desconhecimento das práticas clínicas realizadas na sombra por alguns dos pioneiros que haviam contribuído com a elaboração do projeto “original”. (Robine, 2006, p. 18)

O conceito *relação complementar* teve sua definição formal cunhada por Ribeiro (2006), um dos pioneiros da Gestalt-terapia no Brasil. Com base nessa definição, apresentada a seguir, buscar-se-á ampliar esse conceito, considerando alguns tipos de relação complementar. A escolha desse conceito na revisão teórica e futura discussão das vivências dos casais pesquisados advém da convicção de que o homem é, essencialmente, um ser de relação, um ser em e de contato. Independente do modo como se relaciona, há uma relação e, se há relação, há uma pessoa interagindo com outra, complementando-se.

Todo construto deve ter, a priori, consistência interna, deve expressar, teoricamente, a realidade, deve demonstrar a que, de fato, veio. A gênese, a evolução de um fenômeno devem transformar-se em um dado para a consciência e, dado que a consciência é sempre consciência de alguma coisa, portanto, intencional, o construto é o ponto de encontro, de união da relação organismo-mente-mundo. Não é autoexplicativo, autodemonstrável, não é resultado de uma geração teórica espontânea; ele nasce de algo e deve ter sua gênese claramente explicitada.

O fenômeno em que baseamos nosso trabalho chama-se “contato”. O contato é definido como “*awareness* do campo ou resposta motora no campo” (. . .) Isto inclui apetite e rejeição, aproximar e evitar, perceber, sentir, manipular, avaliar, comunicar, lutar etc. (Perls, Herfferline & Goodmam, 1951/1997, p. 44)

A palavra “contato”, na sua origem, vem do verbo latino *contigere*, que lembra um encontro quase físico entre pessoas, semelhante ao nosso verbo tocar. A preposição *com* do substantivo *com-tato* nos diz que não existe contato de si para consigo mesmo, no sentido etimológico da palavra, pois *com* supõe, necessariamente, *o outro* em relação, como presença, e, conseqüentemente, como encontro.

A Gestalt-terapia tem sido definida como Terapia do Contato, o qual, por sua vez, é uma “categoria” humana, composta de várias “unidades de sentido” e, entre elas a “relação complementar”, processo que dá visibilidade à grande, geral e abstrata noção de contato. Emerge de três teorias: a Psicologia da Gestalt, a Teoria de Campo, a Teoria Holística Organísmica e de fundamentos filosóficos do Humanismo, do Existencialismo e da Fenomenologia, cujo método pode ser definido como sua principal característica, isto é, a clínica gestáltica supõe e exige uma postura fenomenológico-existencial.

Assim como a noção de contato, um construto clínico nasce dessas diversas teorias que dão sustentação epistemológica à Gestalt-terapia; assim, o construto relação complementar nasce do mesmo gene do conceito-mãe do qual ele procede. O conceito de relação complementar emerge de uma série de variáveis intervenientes que se somam umas às outras e produzem um *phylum*, algo, como uma estrutura teórica interna, que vai adquirindo corpo até poder ser visualizado.

Assim, os conceitos *contato* e *relação complementar* nascem e trabalham a partir da *Psicologia da Gestalt* por intermédio, entre outros, dos conceitos de percepção, aprendizagem e solução de problemas; trabalham fundamentalmente com o conceito de campo da *Teoria do Campo*, enquanto uma relação é uma interação organismo-ambiente e, nas palavras de Paul Goodman (1972, pp. 5, 7 e 9) “a relação organismo humano-ambiente não é naturalmente só física, mas também social;” trabalha, ética, estética e metodologicamente, com a *Teoria Holística*, por meio de seus arrazoados de que “tudo está ligado a tudo, tudo muda, tudo é Um” e se propõe, enquanto postura fenomenológica, decorrente da *Fenomenologia*, lidar com a realidade como ela é, como ela acontece e como chega até nós.

Nenhum ser basta a si mesmo. Dependemos de ideias, de afetos, de coisas, de pessoas e o instrumento que junta e, às vezes, unifica o diferente, é o contato. De acordo com Ribeiro, (2006, p. 166) os homens são

seres de relação, vivemos uma permanente interdependência, de tal modo que nada pode ser concebido como absolutamente isolado. É de nossa essência depender do outro. O contato é o instrumento através do qual suprimos nossas necessidades e por ele passamos a ter, paradoxalmente, a sensação da interdependência.

Mais do que uma interdependência, vivemos uma intradependência; não estamos, apenas, um ao lado do outro, de tal modo que nossa própria evolução passou e continua passando pela imersão de todos os seres em todos os outros seres, nos mais diferentes níveis. "Assim, podemos falar de uma complementaridade funcional orgânica, por meio da qual se cria um apelo a um nível de transcendentalidade que supera a simples relação de algo que complementa o outro" (Ribeiro, 2006, p. 167). O todo é diferente da soma de suas partes. É, portanto, da natureza das partes complementar-se, porque o todo, enquanto guardião das partes, exige esta complementaridade, sob pena de não se poder constituir.

O contato é a experiência, o funcionamento da fronteira entre o organismo e o ambiente. (. . .) É *awareness* da novidade assimilável e comportamento com relação a esta; e rejeição da novidade inassimilável (. . .) Todo contato é ajustamento criativo do organismo e ambiente. (Perls et al., 1951/1997, pp. 44-45)

Viver em contato, responder às demandas do meio ambiente, caminhar juntos na complementaridade da vida são instrumentos fundamentais de sobrevivência. Estar em contato é, essencialmente, tornar-se presente no mundo por intermédio do cuidado consigo, com o outro, com o planeta. Esse cuidado passa pela interação, pela troca, pela negociação que é da natureza da relação complementar. Somos necessitados, ou seja, precisamos do outro, não temos a capacidade de vivermos sozinhos. Para preencher este vazio, para suprir, compensar nosso inacabado, para fechar a gestalt, para potencializar essa configuração, negocia-se, troca-se das mais diversas formas. A este processo, absolutamente humano, chama-se de relação complementar.

Relação complementar é, pois, uma *subcategoria* do conceito máximo e maior da Gestalt-terapia: o conceito de contato, que se refere essencialmente à apropriação da pessoa

por ela mesma e, ao mesmo tempo, é o fundamento de qualquer relacionamento. “Contato é o tato tocando alguma coisa” (Perls et al. 1951/1997, p. 179). O contato leva à aproximação da pessoa consigo mesma e com sua própria experiência com o outro e com o mundo, e à sua própria transformação. É a partir do contato que se dá o intercâmbio saudável entre as pessoas ou entre a pessoa e o ambiente, pois o ato de contatar abarca a percepção de si, do outro e da situação.

Com isso, contato é o processo de reconhecer a si mesmo e ao outro em um duplo movimento: o de conectar-se ao diferente e o de afastar-se dele. Enfim, contato é viver, é sentir, é pensar, é agir, é falar; enfim, é experienciar-se na situação presente. Com isso, o contato consiste em *relacionar-se* com a vida e com o imediato aqui-agora. Em suma, o contato é expressão da própria existência, é, na expressão de Merleau-Ponty (1945/1999), experienciar-se como um corpo vivo e próprio, é estar em estado de *awareness* em perene resgate da própria experiência imediata. Envolve a “sensação clara de estar em, de estar com, de estar para” (Ribeiro, 2006, p. 93). Por outro lado, a “diminuição do contato vincula o homem à solidão” (Polster e Polster, 1979, p. 101).

A Fenomenologia existencial é esse *phylum*, esta linha que costura as demais teorias, e que se expressam, metodologicamente, através de duas palavras chaves: o **que** e o **como**. Existe, portanto, uma complementaridade metafísica, ontológica entre o **que** e o **como** da relação, que se oferece à consciência para ser definida, e, como um não existe sem o outro, estamos diante de uma complexa e diferente *relação complementar ontológica*.

Ribeiro (2006) define relação complementar na clínica gestáltica como o

processo através do qual duas pessoas se encontram a fim de se dar ou trocar mutuamente aquilo de que sentem falta, para, então, se sentir plenas, inteiras, na cumplicidade do partilhamento. Esta troca ocorre nos níveis cognitivo, emocional,

motor e linguístico e, nesta troca, profunda e dinamicamente humana, as pessoas vivem no outro a beleza daquilo que nelas falta.” (pp. 167-168)

Nessa interdependência, entram em contato com o outro ser humano para que este, de alguma forma, lide com ela, seja através de suas privações como de sua abundância, tornando as relações mais funcionais ou menos funcionais.

O ser humano busca uma complementação relacional; sua incompletude passa não só pela sensação de que as pessoas são formadas de partes, mas da própria dificuldade de elas vivenciarem suas vidas como uma totalidade humana. Quando quer sentir-se como totalidade em processo, a pessoa aciona, imediatamente, o instinto de busca de completude. Por isso, os pares buscam, um no outro, o que lhes falta; às vezes, o fazem de maneira silenciosa e natural, outras em uma clara forma de dominação, sobretudo sobre pessoas, à busca de se sentirem completos, pelo exercício do poder, relação que resulta numa forma de relação complementar neurótica e disfuncional.

Pode parecer paradoxal, entretanto Perls (1977), ao seu modo, fala de uma complexa relação complementar, no qual o lugar da relação disfuncional se perde – o que já lhe valeu e à Gestalt-terapia acirradas críticas – quando afirmou:

E o objetivo da terapia, o objetivo do crescimento, é perder cada vez mais sua “mente” e aproximar-se mais dos seus *sentidos*. Entrar cada vez mais em contato com o mundo, ao invés de estar apenas em contato com fantasias, preconceitos, apreensões. (Perls, 1977, p. 77)

Esse seria o caminho do crescimento entre pares que se complementam de maneira funcional. Raramente, a relação complementar ocorre entre iguais, pois ela emerge de um

fundo, como uma figura à espera de ser satisfeita. É fruto de uma necessidade, onde um tem para dar e o outro precisa receber. O modo como esse processo ocorrerá vai depender da capacidade de ambos, tanto de compartilhar quanto de se comprometer. Trata-se de uma configuração de partes, de pessoas, de coisas, de ideias, de emoções, um *campo* em que ora as partes se fundem, ora se agregam, ora se manipulam, formando configurações funcionais e/ou disfuncionais.

Operacionalmente, a pessoa vive em busca de sentido e, como parte constitutiva do universo, precisa complementar-se nessa totalidade, por isso “nada pode ser concebido como absolutamente isolado” (Ribeiro, 2006).

O ambiente não é um espaço circular fechado, mas é o lugar onde as coisas se dão. É o nicho ecológico no qual vive e se reproduz uma única espécie, embora ela apareça estar rodeada por muitas outras espécies; (. . .) A experiência é anterior ao “Organismo” e ao “Ambiente”, que são abstrações da experiência. (. . .) Não existe nenhuma função de um organismo qualquer que não suponha, de modo essencial, um ambiente. Reciprocamente, o ambiente real, o lugar, é aquele que é escolhido, estruturado e apropriado pelo organismo. (Paul Goodman, 1972, pp. 5, 7 e 9)

Várias são as formas de se completar em uma relação, sendo algumas mais comuns, como a *relação complementar de troca*, a *relação complementar de autorregulação*, a *relação complementar de manipulação e controle*, a *relação complementar de compensação* e a *relação complementar de integração*. Essas formas de se completar advêm da ampliação do conceito de relação complementar definido por Ribeiro (2006) e dependem de como as pessoas interagem umas com as outras, de quem está na interação, assim como do contexto em que estão vivendo.

A relação complementar de troca implica um processo equitativo: eu necessito e você também; implica uma interação, uma negociação pacífica, igualitária entre duas pessoas necessitadas. Ambos, no diálogo, são capazes de afetar-se *um pelo e com o outro*, pois as duas partes estão atentas às suas necessidades, a seus recursos e ou possibilidades, assim como às necessidades e recursos do outro. Com isso, a mobilização e ação tornam-se fluidas na interação do casal ou da dupla. O disfuncional seria o casal se fechar na dupla e perder a interação além deles.

A relação complementar de autorregulação é aquela que responde às necessidades normais das pessoas envolvidas. Implica um movimento de equalização, de buscar no ambiente aquilo de que o corpo, naturalmente, carece. Implica, ainda, um ajustamento relacional criativo e harmonioso do sujeito consigo mesmo e com o outro. O diálogo entre o casal passa a ser deficiente quando a pessoa procura resolver sua necessidade apenas no ambiente, deixando de lado o que o outro, também, tem a oferecer. É um contexto em que as pessoas tornam-se individualistas, cada qual tentando ajustar-se como pode, sem contar com o outro.

A relação complementar de manipulação e controle é aquela que implica um dominador e um dominado, em que um tem para dar e o outro precisa receber, podendo, às vezes, o necessitado ser o dominador. Não existe, aqui, interação, mas negociação, sempre ligada a condicionar um comportamento a uma resposta já determinada que o outro deva emitir. Nesse tipo de relação, há um ajustamento disfuncional, pois não existe o diálogo, mas um contexto dominado por alguém que controla outrem. Ao mesmo tempo, é um tipo de relação importante em momentos específicos, pois nem sempre as duas pessoas estão em condições de decidir e um da dupla precisa posicionar-se, cuidar, controlar e, mesmo, manipular determinadas situações. O perigo é manter esse comportamento além do necessário.

A *relação complementar compensatória* implica uma pessoa sentir-se no dever de reparar o dano que provocou na vida do outro, fazendo com que este retorne à situação em que se sentia bem. A ação se dá em função do reparo e não em função daquilo em que realmente acredita. A dupla tem a sensação de uma dívida que precisa ser quitada a qualquer preço; com isso, perde-se a capacidade de se fazer pelo outro espontaneamente, a despeito de sempre se estar realizando algo. A ação advém da culpa e da reparação de ambos, e não da tentativa de se prestar atenção ao que foi feito ou se deixou de fazer, ao que aquela ação provocou no outro, e ao que pode ser realizado. A relação complementar compensatória é importante quando o sentimento de culpa é apenas uma limitação momentânea no processo de autorrealização, o que permite à pessoa e à dupla buscar outro caminho como solução para as ações mais adequadas à situação levando a outras motivações.

A *relação complementar de integração* implica totalidade, ou seja, a unidade do casal é constituída pela inter e intrarrelação, assim como pela inter e intradependência entre as partes. Uma pessoa participa inteira da vida do outro, o que possibilita a formação de um novo todo, no qual os dois da dupla se veem, interagem, constroem, destroem conjuntamente, sem se perderem. Não esperam nenhuma recompensa pessoal, ambos querem que suas metas sejam conquistadas, mesmo que a meta seja apenas de um dos partícipes. Apesar de ser uma relação funcional na maioria do tempo, em alguns casos, quando ocorre uma integração total, pode haver uma lentidão em processos dinâmicos pessoais e, por vezes, uma inaptidão para mudar e adaptar-se a acontecimentos e fenômenos novos.

Normalmente, uma dessas relações predomina na maneira de funcionar do casal, o que não o impede de passar por outras formas de se relacionar. Existem, portanto, como já citado, relações complementares funcionais e disfuncionais, dependendo de como cada pessoa entra em contato com o que está acontecendo consigo e com o outro, e de como se engaja na

situação. Engajamento na situação se dá quando não há qualquer “sensação de nós próprios ou de outras coisas a não ser nossa experiência da situação” (Perls et al., 1951/1997, p. 183).

Relação complementar funcional é uma parceria que se desenvolve fluidamente e transcende a simples relação formal de algo ou alguém que complementa o outro e que provoca o crescimento e o desenvolvimento de ambos, tanto no âmbito individual quanto no da relação do casal. De acordo com Ribeiro (2006, p. 168) uma relação complementar funcional é “fruto do contato em forma de encontro, nasce da percepção clara de que somos seres de relação e, por conseguinte, incompletos.”

Uma relação complementar se estabelece de maneira funcional quando algumas atitudes primordiais, como *presença, cuidado, encontro, inclusão* são experienciadas e vividas pelas pessoas envolvidas como condições fundamentais para um ajustamento criativo, fruto de um contato funcional, saudável e sem o qual nenhuma interação real poderá ocorrer.

Por outro lado, existem as relações complementares disfuncionais, baseadas na “fome, na privação e na desigualdade” (Ribeiro, 2006, p. 168). São relações que provocam sensações de incompletude; uma incompletude que leva à paralisação, pois a conexão saudável desaparece e, conseqüentemente, a interação torna-se prejudicada. Acerca dessa disfuncionalidade das relações, Ribeiro assegura que

a relação complementar é uma relação de contato, um sistema de contatos, que, como toda relação, pode apresentar seus bloqueios, fazendo a energia deixar de fluir, constituindo, assim, uma relação complementar neurótica, na qual duas pessoas se nutrem ou nutrem o outro daquilo que não lhes pertence. (p. 168)

A Abordagem Gestáltica e a Gestalt-terapia são sistemas abertos, implicados com a vida, com a relação organismo-ambiente, nos quais o contato pode fluir em abundância. A

relação complementar se coloca na fronteira de duas subjetividades entre as quais a relação se complementa dos mais variados modos, sempre, entretanto, como uma experiência de contato que revela o ser de um e de outro na vivência do aqui-agora.

CAPÍTULO II

A PESQUISA

A pesquisa foi dividida em duas etapas: quantitativa – descritiva, transversal, e qualitativa-fenomenológica. Em sua fase quantitativa, buscou caracterizar o perfil das mães de nível socioeconômico médio alto que têm filhos nas escolas investigadas, independentemente de sua situação laboral, e, em seguida, identificar fatores associados à decisão de interrupção ou alteração da atividade profissional em razão da maternidade, com perda de rendimentos – grupo que também participou da fase qualitativa da pesquisa. A etapa qualitativa procurou compreender os sentidos atribuídos por esse grupo específico a essa interrupção ou alteração. Foi também investigado como seus companheiros influenciam ou não essa decisão e como vivenciam esse fato.

A perda de rendimentos foi enfatizada na pesquisa por dois motivos. Primeiro, porque seu objetivo principal foi investigar as mulheres que, após o nascimento dos filhos, sofreram alterações, com danos financeiros, em sua vida laboral, o que demonstra que essas mulheres abdicaram, mesmo que parcialmente, de suas atividades profissionais. É importante observar que a pessoa pode alterar sua vida laboral sem sair prejudicada financeiramente ou, até mesmo, ganhar com isso, por meio, por exemplo, de uma promoção ou mudança de profissão; estas últimas não fizeram parte da etapa qualitativa da pesquisa. O segundo motivo em ressaltar a perda de rendimentos foi para não deixar dúvidas às participantes sobre o questionário a que deveriam responder, uma vez que se trata de um dado concreto e fácil de ser definido.

Os objetivos da pesquisa foram delineados como segue.

1. Objetivos

1.1 Objetivo geral

Identificar e compreender sentidos associados à interrupção e/ou alteração, com perda de rendimentos, da atividade profissional remunerada em mães de classe socioeconômica médio-alta.

1.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar o perfil sociodemográfico, nível de escolaridade e situação no trabalho de mães incluídas no estudo e estimar a proporção de mães que: a) interromperam e/ou alteraram, com perda de rendimentos, a atividade profissional em razão da maternidade; b) continuaram exercendo a atividade profissional remunerada independentemente do nascimento dos filhos; c) nunca exerceram atividade profissional remunerada.

2. Identificar fatores associados à decisão de interrupção ou alteração, com perda de rendimentos, da atividade profissional em razão da maternidade, tais como: o exercício, ou não, de uma atividade profissional remunerada pela mãe; a porcentagem de sua contribuição na renda familiar; o peso do companheiro na decisão; o nível de satisfação pessoal e financeira na atividade profissional exercida, dentre outros.

3. Compreender a vivência das mães em relação à interrupção ou alteração da atividade profissional.

4. Qualificar o impacto da decisão de interrupção ou alteração da atividade profissional na percepção das mães e de seus companheiros.

5. Conhecer os projetos pessoais e profissionais das mães que interromperam ou alteraram a atividade profissional em virtude de maternidade.

6. Conhecer a expectativa dos companheiros de mães que interromperam ou alteraram a atividade profissional em decorrência da maternidade no tocante a seus projetos pessoais e profissionais.

2. Procedimentos metodológicos

2.1 Delineamento do estudo

Este estudo compõe-se de dois elementos, sendo um quantitativo, subdividido em corte transversal descritivo e corte transversal analítico e outro, qualitativo-fenomenológico. O detalhamento dos desenhos de estudo utilizados é apresentado a seguir.

2.1.1 Estudo de corte transversal descritivo

Estudos transversais, ou de corte transversal, buscam visualizar a situação de uma população em determinado momento, como instantâneos da realidade (Rouquayrol & Almeida, 2003). Inicialmente, foi realizado nesta pesquisa um estudo descritivo, que, por definição, pretende delinear a realidade, isto é, destina-se a compreendê-la ou a intervir nela. No caso desta pesquisa, o estudo descritivo se destinou a compreender a população pesquisada. Estudos descritivos são fundamentais quando se conhece pouco sobre determinado assunto ou população. Outro importante papel que os estudos descritivos podem ter é o de dar conhecimento de seus dados aos profissionais de determinada área ou setor (Aragão, 2011). No caso desta pesquisa, a intenção foi conhecer a realidade de mães de algumas escolas particulares da cidade de Goiânia/GO.

Essa etapa do estudo buscou caracterizar as mães nele incluídas e estimar a proporção de mães que: a) interromperam e/ou alteraram, com perda de rendimentos, a atividade profissional em razão da maternidade; b) mantiveram ou alteraram, sem perda de

rendimentos, a atividade profissional remunerada independentemente do nascimento dos filhos; c) nunca exerceram atividade profissional remunerada.

2.1.2 Estudo de corte transversal analítico

Os estudos transversais quantitativos podem ser descritivos, como já apontado, e analíticos. Na fase analítica, eles possibilitam o primeiro momento de análise de uma associação entre, pelo menos, dois fatores (Aragão, 2011).

O componente analítico do estudo de corte transversal buscou identificar e comparar fatores associados à decisão de interrupção ou alteração, com perda de rendimentos, da atividade profissional em razão da maternidade com fatores associados à decisão de continuação do trabalho independentemente do nascimento dos filhos, tais como: a) o se a mãe tinha ou não uma carreira; b) o tempo de exercício da profissão; c) a carga horária de trabalho; d) a renda pessoal; e) a porcentagem de sua contribuição na renda familiar; f) a possibilidade de o companheiro sustentar a família sozinho; g) a posição do companheiro em relação à decisão de deixar ou continuar o trabalho, e se ela teve peso significativo; h) o nível de satisfação pessoal, profissional e financeira na atividade profissional exercida; i) o comprometimento para com o exercício da profissão; j) o modelo familiar de origem e se esse modelo adotado interferiu na decisão; k) o valor social que a família confere ou não à atividade remunerada; l) a quantidade de filhos e a influência desse fator na decisão; m) a vontade de voltar a trabalhar das mulheres que interromperam suas atividades profissionais ou de continuar trabalhando das que continuaram exercendo essas atividades.

2.1.3 Estudo qualitativo-fenomenológico

Nesta pesquisa, o estudo qualitativo com fundamentação fenomenológica foi realizado por meio de entrevistas (anexos F e G), cuja base de construção adveio da necessidade de

aprofundar, por meio da investigação qualitativa, algumas questões já sob investigação na fase quantitativa. O intuito foi ir além dos aspectos objetivos da etapa quantitativa a fim de alcançar aspectos subjetivos dos casais pesquisados que não apareceram nessa fase. Uma pesquisa fenomenológica é caracterizada pelo fato de o pesquisador interrogar acerca do fenômeno; buscar o sentido da experiência; e os dados serem concebidos como provenientes das significações resultantes da tematização do colaborador sobre a experiência.

A fase qualitativa da pesquisa buscou responder aos seguintes objetivos específicos: a) compreender a vivência das mães em relação à interrupção ou alteração da carreira profissional; b) qualificar o impacto da decisão de interrupção ou alteração da carreira profissional na percepção das mães e de seus companheiros; c) conhecer os projetos profissionais das mães que interromperam ou alteraram a carreira profissional em razão da maternidade; d) conhecer a expectativa dos companheiros de mães que interromperam a carreira profissional em decorrência da maternidade no tocante aos seus projetos profissionais.

2.2 Local e período do estudo

O estudo foi realizado no município de Goiânia, Goiás, Brasil, entre os meses de setembro e novembro de 2013.

2.3 População do estudo

2.3.1 População no estudo quantitativo

Refere-se a todas as mães de crianças matriculadas em sete escolas de educação infantil e/ou ensino fundamental, de nível socioeconômico médio-alto, que concordaram em participar da pesquisa e responderam ao questionário.

2.3.2 População no estudo qualitativo

Refere-se às mães que interromperam ou alteraram a atividade profissional, com perda de rendimentos, em decorrência da maternidade, e seus respectivos companheiros.

2.4 Tamanho da amostra

2.4.1 Estudo quantitativo de corte transversal

Foi realizado cálculo do tamanho de amostra necessária para a estimativa de prevalência de mães que, em razão da maternidade, interromperam e/ou alteraram, com perda de rendimentos, a atividade profissional. Considerou-se como população de referência mulheres de classe média alta, mães, com filhos matriculados em escolas de educação infantil ou ensino fundamental, residentes em Goiânia. Foi estimada uma prevalência de 50%, erro padrão da estimativa de 5%, e alfa de 5%. Assim, houve a previsão de um total de 357 mulheres, e uma taxa de participação no estudo de 20%. Estimou-se que apenas a metade das mães receberia o questionário, visto que a maioria das mães têm dois filhos nas escolas. Para tanto, foram distribuídos 4.800 questionários. Ao final, 249 mães responderam ao questionário.

2.4.2 Estudo qualitativo

Foram entrevistados 10% dos casais dos quais as mulheres responderam ao questionário para mulheres que interromperam ou alteraram suas atividades profissionais, totalizando cinco casais, ou seja, dez entrevistas. Considerou-se que, com esse número, a pesquisadora alcançaria dados importantes sobre como a mulher e seu companheiro percebem e vivenciam a experiência da maternidade e da vida profissional da mulher.

2.5 Critérios de inclusão e exclusão

2.5.1 Critérios de inclusão

Na fase quantitativa da pesquisa, foram incluídas no estudo as mães de crianças matriculadas em escolas de educação infantil e/ou ensino fundamental, de nível socioeconômico médio-alto, que preencheram o questionário de coleta de dados.

Na fase qualitativa da pesquisa, participaram mães que, além de terem interrompido ou alterado, com perda de rendimentos, sua carreira profissional em razão da maternidade, tenham respondido ao questionário e concordaram em participar da fase qualitativa da pesquisa juntamente com seus companheiros.

2.5.2 Critérios de exclusão

Foram excluídas da pesquisa as mães que: a) não preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; b) aquelas cuja renda familiar era menor que onze salários mínimos; c) aquelas que, a despeito de terem respondido à primeira parte do questionário não responderam à segunda parte. Nem todas as mães deveriam responder às duas partes do questionário, mas, para a maioria delas, a segunda parte era obrigatória, isto é, deveriam responder à segunda parte do questionário as mães que interromperam, mantiveram ou alteraram as atividades profissionais após o nascimento dos filhos. Não deveriam responder à segunda parte do questionário as mães que nunca trabalharam ou que não se encaixavam nos critérios de inclusão. Essa explicação constou do início da segunda parte do questionário.

Na fase qualitativa, foram excluídas as mães que: a) continuaram exercendo a atividade profissional remunerada independentemente do nascimento dos filhos; b) nunca exerceram atividade profissional remunerada; c) exerceram atividade profissional remunerada

e a interromperam e/ou alteraram, com perda de rendimentos, independentemente da maternidade.

2.6 Definições

a) *Atividade profissional*: qualquer atividade que a pessoa exerça regularmente e que seja remunerada.

b) *Carreira*: atividade profissional em que a graduação e/ou a pós-graduação da pessoa seja base para sua prática.

c) *Interrupção da atividade profissional ou carreira em função da maternidade*: refere-se ao ato de uma pessoa que tinha uma atividade profissional remunerada parar de trabalhar, sobretudo, em razão do nascimento de um dos filhos.

d) *Planos profissionais de curto, médio e longo prazo*: refere-se aos planos de retomar ou a não uma atividade profissional remunerada. Considera-se curto prazo os planos profissionais imediatos até um ano; médio prazo de um ano até três anos e longo prazo, planos para além de três anos. Esses prazos estabelecidos foram aleatórios.

e) *Nível socioeconômico médio-alto*: nessa pesquisa foram estudadas mulheres de nível sócio econômico médio alto. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) as classes socioeconômicas são assim divididas (tabela 1).

Tabela 1. Classes socioeconômicas.

| Classe social | Salários | Valores em 2013 |
|-----------------------|-----------------|--------------------------------|
| Outras classes | Até 5 | R\$ 3.390,00 |
| Média | de 6 a 10 | de R\$ 4.068,00 a R\$ 6.780,00 |
| Média alta | de 11 a 19 | de R\$ 7.458 a R\$ 12.882,00 |
| Alta | > ou = a 20 | > ou = R\$ 13.560,00 |

Fonte: <http://www.dieese.org.br/>, em janeiro de 2013.

f) *Educação infantil*: a educação infantil, educação pré-escolar ou educação pré-primária consiste na *educação* das *crianças* antes da sua entrada no ensino obrigatório, ou seja, o ensino fundamental. É ministrada normalmente no período compreendido entre zero e seis anos de idade de uma criança.

g) *Ensino fundamental*: consiste na educação da criança do primeiro ao nono ano. É ministrada normalmente no período compreendido entre os seis e quatorze anos de idade,

h) *Companheiro*: neste estudo, considera-se companheiro qualquer homem que more na mesma casa da mãe que respondeu ao questionário.

2.7 Seleção das escolas

Foi realizada uma amostragem de conveniência e sete escolas foram escolhidas. Uma vez que o objetivo era estudar mães de classe socioeconômica média alta, foi realizada consulta à lista telefônica que apontou todas as escolas de educação infantil e/ou ensino fundamental que se localizavam nos bairros considerados nobres (cujos metros quadrados são mais caros) da cidade de Goiânia, local escolhido para a realização da pesquisa. Com base nessa prévia seleção, foi realizada ligação telefônica para as escolas. Essa ligação teve por objetivo identificar os valores das mensalidades. Foram selecionadas as escolas que tinham os valores da mensalidade acima de um salário mínimo vigente no ano de 2013.

Em seguida, foi feito contato com as escolas, com a finalidade de explicar o projeto da pesquisa e pedir autorização para a realização do estudo. A tarefa da escola consistiu na distribuição de questionários aos alunos e em sua devolução (anexo B). Em cada escola, foi deixada uma urna (anexo E) para que as mães depositassem suas respostas. O uso da urna teve por objetivo garantir o sigilo da pesquisa.

3. Os instrumentos da pesquisa

A pesquisa contou com dois instrumentos: questionário para coleta de dados da etapa quantitativa e roteiro de entrevista para coleta de dados da etapa qualitativa.

3.1 Instrumentos de pesquisa

3.1.1 Questionário

O questionário foi elaborado a partir das questões formuladas para nortear este estudo, apresentadas na introdução. Por meio dele, investigou-se, o nível socioeconômico, o grau de instrução e a condição de trabalho da mulher, de seu companheiro e de sua família de origem; a satisfação pessoal, profissional e financeira da mulher em relação a seu trabalho; como ocorreu a decisão de abandonar ou interromper suas atividades profissionais em razão do nascimento dos filhos; a maneira como essa mulher lidava com o trabalho e, finalmente, a influência do companheiro em suas decisões profissionais. As questões elaboradas para as entrevistas, do homem e da mulher, tiveram o intuito de aprofundar esses temas.

As mães receberam o questionário (anexo B), que contém duas partes: parte 1 e parte 2. A parte 2 foi subdividida em: questionário A e questionário B. A *parte 1* é geral e foi respondida por todas as mães, independente de sua situação profissional. Nessa parte estavam incluídas variáveis de: a) caracterização socioeconômica; b) nível de escolaridade; c) formação profissional; d) renda familiar; e) percentual de contribuição nas despesas familiares; f) história de participação no mercado de trabalho; g) participação atual no mercado de trabalho; h) dados acerca da interrupção ou alteração da atividade profissional; i) hierarquia da motivação para o trabalho; j) caracterização do companheiro em relação à

escolaridade, formação profissional, carga horária e renda; k) caracterização dos pais em relação à escolaridade, formação profissional, renda, participação nas tarefas domésticas e cuidados familiares; l) caracterização dos filhos (idade, sexo, escolaridade, óbito).

Às questões da *parte 2* já não responderam a) as mães que nunca exerceram atividade profissional remunerada; b) aquelas cujas atividades profissionais foram interrompidas ou alteradas, com perda de rendimentos, antes da maternidade; c) as que começaram a exercer uma atividade remunerada após a maternidade; d) aquelas, que, a despeito de ter interrompido ou alterado sua atividade profissional, com perda de rendimentos, após a maternidade, não consideram que a maternidade tenha influenciado essa decisão.

Em contrapartida, responderam às questões da *parte 2 – questionário A* as mães que exerceram uma atividade profissional remunerada, mas interrompida ou alterada, com perda de rendimentos, em razão da maternidade, por período maior que a licença-maternidade. Nessa parte, foram incluídas variáveis como: a) formação profissional; b) tempo de profissão; c) existência de uma carreira; d) carga horária; e) renda pessoal; f) satisfação pessoal e financeira em relação ao trabalho; g) autopercepção em relação ao comprometimento com a atividade profissional e competência no seu exercício; h) influências na decisão de interrupção da atividade profissional: do companheiro (apoio, pressão, renda suficiente etc), o reconhecimento social, dentre outros; i) desejo de retomar as atividades profissionais; j) arrependimento por ter interrompido ou alterado as atividades profissionais. Com as mães que voltaram a trabalhar, foram investigados: a) tempo gasto para retornar ao trabalho; b) retorno, ou não, na mesma área; c) existência de perda nos rendimentos; d) alteração de carga horária.

Às questões da *parte 2 – questionário B*, responderam as mães que mantiveram ou alteraram, sem perda de rendimentos, suas atividades profissionais independentemente da maternidade. Nessa parte, foram incluídas variáveis como: a) formação profissional; b) tempo de profissão; c) se tinha uma carreira; d) carga horária; e) renda pessoal; f) satisfação pessoal

e financeira em relação ao trabalho; g) autopercepção em relação ao comprometimento e competência no exercício da atividade profissional; h) influências na decisão de continuar trabalhando – o companheiro, (apoio, pressão, renda suficiente etc), o reconhecimento social, dentre outros; i) se a mãe-profissional já pensara em parar de trabalhar; j) se o companheiro apoiaria a sua decisão.

Ao final da parte 2 – questionário A ou questionário B, a mãe deveria responder se havia interesse dela e de seu companheiro de participarem da etapa qualitativa da pesquisa, caso fosse selecionada. Em caso afirmativo, elas deveriam deixar seus dados em uma folha específica (anexo D) que deveria ser devolvida juntamente o TCLE e as respostas ao Questionário. Foram consideradas as respostas positivas das mães que responderam ao questionário A, pessoas que poderiam participar das entrevistas.

3.1.2 Entrevista

As perguntas da entrevista visam a fomentar a expressão da subjetividade dos colaboradores – mães e seus companheiros – e também a suprir as falhas que porventura existissem no questionário. Trata-se de perguntas que servem para estimular o diálogo entre colaboradores e pesquisadora. No diálogo com cada colaboradora e seu companheiro, será respeitado o caminho por eles escolhido para responder às questões, sem apego estrito ao que estará sendo perguntado. Entendemos que a flexibilidade é elemento indispensável na condução da entrevista. O roteiro da entrevista para as mulheres é diferente da entrevista para seus companheiros (anexos F e G).

3.2 Coleta e manejo de dados

Inicialmente, todas as mães foram informadas, pela escola em que tinham filhos matriculados, por meio de uma carta (anexo C) sobre a pesquisa. Essa carta apresentava a

finalidade, os objetivos e etapas da pesquisa, e fazia um convite à participação, ressaltando a importância da colaboração, deixando clara a condição de não obrigatoriedade.

Em seguida, todas as mães, por intermédio de seu filho ou filha, receberam o questionário entregue a todos os alunos presentes na escola em um determinado dia. Caso a criança tivesse faltado à aula, e a mãe tivesse interesse em participar da pesquisa, ela poderia pegar o questionário na secretaria da escola. As mães tiveram o prazo de dez dias para a devolução do questionário, anônimo, por meio de seu filho ou delas mesmas, na escola, em urna lacrada, o que visou a assegurar o sigilo das respostas. Cabe lembrar que a identificação das mães que tinham interesse e disponibilidade para participar da etapa qualitativa da pesquisa não significava a identificação de suas respostas no questionário, visto que o termo de interesse e disponibilidade estava destacado do questionário.

Após a coleta dos dados quantitativos, foram estes organizados em um banco de dados. Na fase da análise exploratória, todos os dados foram digitados em questionários eletrônicos, utilizando-se o software EpiInfo versão 3.5.4. Na fase da análise descritiva e analítica foi utilizado o *software* de análise estatística SPSS for Windows versão 19. Por fim foram identificadas e selecionadas, de forma aleatória, as participantes da *terceira etapa* da pesquisa e seus respectivos companheiros.

Nessa fase qualitativa foram feitas entrevistas com mulheres de nível socioeconômico médio alto que interromperam ou alteraram, com perda de rendimentos, sua atividade profissional em virtude da maternidade, por um período maior que a licença-maternidade, e, também, com seus companheiros, conforme os critérios de inclusão da fase qualitativa. A disponibilidade para participar da etapa qualitativa fica evidente na última pergunta do questionário, onde se solicitou que, caso a pessoa tivesse interesse em continuar participando da pesquisa, era convidada a deixar seu nome, *e-mail* e telefone para contato posterior.

A coleta dos dados qualitativos foi realizada por meio de entrevistas. As entrevistas com a esposa e com o companheiro foram feitas separadamente. Tanto às mulheres quanto aos homens foi garantido o sigilo das respostas. Para facilitar a obtenção das respostas à entrevista, foi estabelecido, desde o primeiro momento, um diálogo amistoso, com vistas a estimular os participantes a ficarem à vontade e a falarem, espontânea e naturalmente, sobre sua experiência, em clima de cordialidade e de respeito mútuo.

Tendo em vista a complexidade de informações produzidas pelas participantes e seus companheiros na etapa qualitativa, os encontros foram registrados em áudio, condição antecipadamente autorizada pelos participantes. As fitas foram transcritas na íntegra pela própria pesquisadora, para a devida análise. O material gerado, fitas e transcrições será guardado no consultório da pesquisadora por um período de cinco anos e, posteriormente, incinerado.

3.3 Análise de dados

3.3.1 Análise quantitativa

A análise dos dados quantitativos da pesquisa foi realizada utilizando-se o *software* de análise estatística SPSS for Windows, versão 19. Inicialmente, foi realizada limpeza dos dados e correção de erros de digitação encontrados durante análises exploratórias das variáveis contínuas e discretas.

Foi efetuada análise descritiva das características das colaboradoras incluídas no estudo. Para variáveis contínuas, foram feitas estimativas de medidas de tendência central (média e mediana) e medidas de dispersão (desvio padrão, valores mínimos e máximos e percentis). Para variáveis discretas, foram calculadas distribuições de frequência. Os dados foram apresentados em tabelas e gráficos.

Foi estimada a prevalência de mães que interromperam e/ou alteraram, com perda de rendimentos, a atividade profissional em decorrência da maternidade. Esse dado foi apresentado em percentual, com intervalos de confiança de 95%.

O desfecho de interesse principal do estudo quantitativo foi identificar a interrupção e/ou alteração, com perda de rendimentos, da atividade profissional em razão da maternidade por um período maior que a licença-maternidade.

Mães que interromperam e/ou alteraram, com perda de rendimentos, a atividade profissional em virtude da maternidade (grupo com o desfecho) foram comparadas com mães que mantiveram ou alteraram suas atividades profissionais sem perda de rendimentos (grupo sem o desfecho) para identificar fatores relacionados à decisão de parar ou interromper a atividade profissional em decorrência da maternidade.

Os fatores de interesse considerados incluíram proporção de contribuição da renda no orçamento familiar, diferença de renda entre a mulher e seu parceiro, nível de escolaridade, presença ou não de uma carreira estabelecida, tempo de trabalho, dentre outros. Foram realizadas estimativas de riscos – razão de prevalência e razão de chances – *odds-ratio* – mensuradas por razões de prevalência e seus respectivos intervalos de confiança de 95%.

Foi feita análise estratificada por subgrupo de mães incluídas no grupo com o desfecho de interesse, considerando o subgrupo de mães que interromperam a atividade profissional e o subgrupo de mães que alteraram a atividade profissional.

Diferenças de variáveis contínuas entre grupos foram testadas utilizando o teste-t para amostras independentes ou o teste de Mann-Whitney. As diferenças na distribuição de frequência foram analisadas por meio do teste de qui-quadrado ou teste exato de Fisher, quando apropriado. Fatores significativos na análise univariada em um nível $p < 0,20$ foram incluídos em um modelo de regressão logística multivariada.

3.3.2 *Análise qualitativa*

A análise dos dados qualitativos abrangeu dois momentos. O primeiro foi a descrição da vivência de cada um dos cinco casais. O objetivo dessa fase foi compreender a história de cada casal e como eles se relacionavam, com o propósito de perceber a influência da história de ambos, de maneira individualizada e da própria dupla, na decisão da mulher pela interrupção de suas atividades profissionais. Para tanto, foram feitas sínteses das entrevistas das mulheres e de seus companheiros, o cruzamento das entrevistas de cada casal, buscando-se pontos comuns e divergentes acerca do tema investigado, nos casais. Após a vivência de cada casal, foi realizada uma discussão acerca de qual relação complementar predominava no movimento da dupla.

A segunda etapa envolveu todas as entrevistas, indiscriminadamente, de modo que os grandes temas e sub-temas surgissem e fossem apresentados e discutidos. Para tal, a pesquisadora entrou em contato com o fenômeno, permitindo-se impactar pelo que aparecia nas entrevistas, pelo que tocava os colaboradores e pelo quanto cada ingrediente afetava na decisão de interromper ou alterar o trabalho feminino. O propósito do envolvimento com o fenômeno foi extrair o sentido dos dados da entrevista em um processo de reflexão contínua, a fim de descrever a essência do que foi sendo revelado (Moustakas, 1994).

De acordo com Creswell (2010) o pesquisador busca compreender o mundo real a partir das perspectivas subjetivas dos próprios colaboradores em estudo, ou seja, o pesquisador tenta compreender o que os participantes compreendem do mundo em que vivem. Três grandes temas e subtemas surgiram e serão discutidos a posteriori. São eles:

- *Espaço da maternidade na vida da mulher*
 - Aspirações e realidade
 - Evolução da vida profissional
 - Poder financeiro como norma de ação

- Papel desigual dos pais na criação dos filhos
- *Trabalho remunerado na vida da mãe*
 - Trabalho feminino: modelo familiar e social como motivação
 - Decisão de interromper o trabalho feminino
 - Ganhos familiares pela interrupção do trabalho feminino
 - Desvantagens da interrupção do trabalho feminino
 - Retorno ao trabalho feminino e aumento da autoestima
- *Conciliação entre maternidade e trabalho remunerado*

4. Aspectos éticos

Conduzir uma pesquisa que envolve seres humanos exige do pesquisador alguns cuidados éticos que precisam ser observados durante todo o estudo, devendo ele estar sempre atento a seus riscos e benefícios em todas as etapas do processo. O projeto foi submetido e aprovado pela Plataforma Brasil, base nacional e unificada de registros de pesquisas envolvendo seres humanos para todo o sistema: Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) / Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), cujo Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) é 12624013.8.0000.5540.

Coube a cada colaborador aderir ou não à pesquisa, de acordo com os princípios da espontaneidade e respeito à sua vontade. Para aquela ou aquele que aceitou participar do estudo, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e assegurada a segurança a respeito do sigilo da pesquisa.

Os benefícios previstos nesta pesquisa envolveram a possibilidade de dar voz à mulher que interrompeu ou alterou, com perda de rendimentos, sua atividade profissional, já que a sociedade, ao longo dos últimos tempos, tem determinado a elas um lugar discriminado na sociedade. Assim, por meio do ato de recontar sua história durante a pesquisa, as mulheres

teriam a possibilidade e a oportunidade de repensar e dar sentido a algumas de suas questões existenciais, além de terem suas trajetórias de vida ouvidas e valorizadas. Na etapa qualitativa da pesquisa, as mesmas condições oferecidas às mulheres foram oferecidas aos homens, quando puderam emitir suas opiniões e vivências em relação à decisão de suas mulheres.

Os riscos previstos envolveram uma possibilidade de mobilização de questões e conteúdos internos dos colaboradores que não estivessem resolvidos, o que pode levar à mobilização de emoções e a possíveis crises emocionais. A mobilização interna pode ocorrer em virtude da possibilidade de uma maior conscientização das dificuldades enfrentadas atualmente: na mulher, como consequência da interrupção ou alteração de sua atividade profissional, sua vivência, e futuros projetos; no homem, em função de ampliação da percepção de como ele se relaciona com a interrupção da vida profissional da mulher, consigo mesmo e com a companheira.

O Código de Ética Profissional do Psicólogo Brasileiro (2005) prevê a adoção de medidas no caso de riscos para a pessoa participante de pesquisa psicológica. No caso desta pesquisa, se essa situação vier a ocorrer, a pessoa colaboradora receberá atendimento imediato por parte da pesquisadora (que, nesse caso, é psicóloga) e posteriormente será encaminhada para acompanhamento psicológico breve no Centro de Psicologia da Universidade Federal de Goiás (UFG), que faz atendimento à comunidade, pois a pesquisadora é professora nessa universidade.

CAPÍTULO III

ANÁLISE QUANTITATIVA: RESULTADOS

Foram distribuídos 4.800 questionários em sete escolas particulares de Goiânia/GO, cuja mensalidade era maior que um salário mínimo, no período de setembro a novembro de 2013.

O questionário foi dividido em duas partes. A parte 1 investigou características sociodemográficas, profissionais e pessoais de todas as mães que responderam aos questionários, independente do fato de trabalharem ou não.

A parte 2 foi subdividida em questionário *A* e questionário *B*. Responderam ao questionário *A* as mães que participaram da pesquisa e que interromperam ou alteraram, com perda de rendimentos, as atividades profissionais em virtude da maternidade. Responderam ao questionário *B* as mães que participaram da pesquisa e que mantiveram ou alteraram, sem perda de rendimentos, as atividades profissionais após a maternidade.

Dos 4.800 questionários distribuídos, 249 foram respondidos e devolvidos nas urnas que se encontravam nas escolas. O número da amostra foi reduzido para 210 participantes com questionários respondidos, pois 39 delas tinham renda familiar menor que onze salários mínimos. Dos 210 questionários respondidos, 27 não tiveram respondida a parte 2: 7 das participantes nunca tinham trabalhado e as demais 27 foram excluídas dessa etapa da análise por não terem continuado respondendo ao questionário. O número de respondentes à parte 2 foi reduzido para 183: 77 responderam ao questionário *A* e 106 ao questionário *B*. Das 77 participantes que responderam ao questionário *A*, 56 interromperam e 21 alteraram, com perda de rendimentos, suas atividades profissionais, em decorrência da maternidade. Segue o fluxograma dos dados (figura 1).

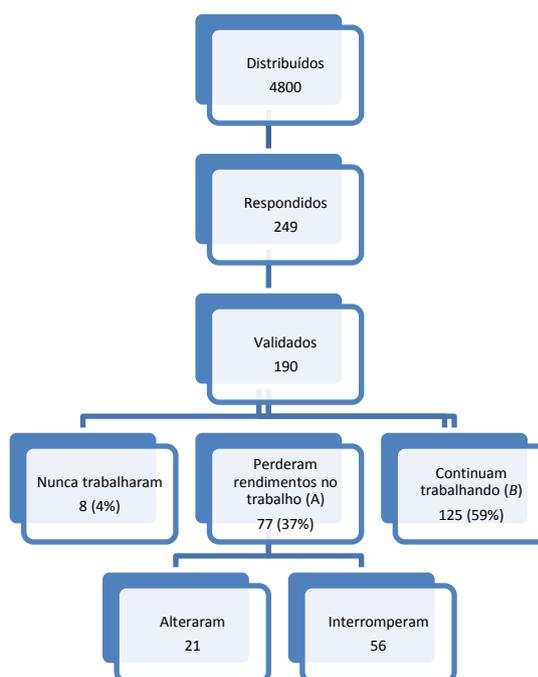


Figura 1 – Fluxograma do estudo

1. Análise descritiva da parte 1

A parte 1 do questionário, respondida por todas as mães que colaboraram com a pesquisa, independente de se trabalhavam ou não, foi dividida em seis subpartes: sobre a colaboradora, sobre ela e sua atividade profissional, sobre seu companheiro, sobre sua mãe, sobre seu pai, sobre seus filhos.

A idade das colaboradoras participantes do estudo varia entre 27 e 54 anos, e a maioria (59%) dessa população situa-se na faixa dos 30 aos 40 anos. A idade de seus companheiros varia entre 23 e 65 anos, e a maioria (50,8%) está na faixa dos 41 aos 50 anos (tabela 2). A maioria (87,1%) dessas mulheres é casada (tabela 3), dentre as quais a maioria (55,7%) com mais de 10 anos de casamento. Na tabela 4, pode-se verificar que 60,5% das famílias têm dois filhos, poucas (10,5%) têm três, e apenas 1% delas, quatro.

Tabela 2. Idade das colaboradoras e companheiros

| Idade | Colaboradora | Companheiro |
|----------------------|---------------------|--------------------|
| < 30 anos | 9 (4,3%) | 1 (0,5%) |
| 31 a 40 anos | 124 (59%) | 73 (39,1%) |
| 41 a 50 anos | 73 (34,8%) | 95 (50,8%) |
| 51 anos acima | 4 (1,9%) | 18 (9,6%) |
| Total | 210 (100%) | 187 (100%) |

Tabela 3. Estado civil

| Estado civil | Número (%) |
|-------------------------|-------------------|
| Casada | 183 (87,1) |
| Comunhão estável | 11 (5,2) |
| Separada | 13 (6,2) |
| Viúva | 1 (0,5) |
| Solteira | 2 (1) |
| Total | 210 (100) |

Tabela 4. Número de filhos

| Número de filhos | Número (%) |
|-------------------------|-------------------|
| 1 | 59 (28,1) |
| 2 | 127 (60,5) |
| 3 | 22 (10,5) |
| 4 | 2 (1) |
| Total | 210 (100) |

Em relação à escolaridade da população investigada, observou-se que a maioria das mulheres (64,3%) cursaram pós-graduação ou, pelo menos, o ensino superior completo (32,9%); Enquanto 64,3% das mulheres fizeram pós-graduação, apenas 49,2% dos

companheiros tinham esse nível de escolaridade. Outra diferença que chama atenção é que 9,1% dos companheiros abandonaram o curso superior, percentagem que cai para 0,5% quando se trata das mulheres.

Outro dado que merece ser destacado é que as pessoas da geração atual têm maior escolaridade que as da geração passada. Tanto os pais quanto as mães das colaboradoras estudaram muito menos que elas, com um índice de primeiro grau completo e incompleto de 15,7% para as mães e de 20,5% para os pais, o que não aconteceu com as colaboradoras nem com seus companheiros (tabela 5).

Tabela 5. Escolaridade

| Escolaridade | Colaboradora | Companheiro | Mãe | Pai |
|----------------------------|---------------------|--------------------|------------------|-------------------|
| 1 Grau incompleto | | | 20 (9,5%) | 31 (14,8%) |
| 1 Grau completo | | | 13 (6,2%) | 12 (5,7%) |
| 2 Grau incompleto | 3 (1,4%) | 4 (2,1%) | 12 (5,7%) | 14 (6,7%) |
| 2 Grau completo | 2 (1%) | 5 (2,7%) | 59 (28,1) | 42 (20%) |
| Superior incompleto | 1 (0,5%) | 17 (9,1%) | 17 (8,1%) | 8 (3,8%) |
| Superior completo | 69 (32,9%) | 69 (36,9%) | 63 (30%) | 70 (33,3%) |
| Pós-graduado | 135 (64,3%) | 92 (49,2%) | 26 (12,4%) | 33 (15,7%) |
| Total | 210 (100%) | 187 (100%) | 210 (100%) | 210 (100%) |

Em relação ao nível de pós-graduação (tabela 6) entre os casais investigados, tanto os homens (73,3%) quanto as mulheres (78,4%) tinham, em sua maioria, o título de especialista. Essa percentagem diminui drasticamente com relação ao título de mestre e assim por diante, com índices muito próximos entre homens e mulheres, exceto no que toca ao título de doutor, com 5,4% para as mulheres e 8,6% para os homens.

Tabela 6. Nível de pós-graduação

| Pós-graduação | Colaboradora | Companheiro |
|------------------------|---------------------|--------------------|
| Não responderam | 62 | 82 |
| Especialista | 116 (78,4%) | 77 (73,3%) |
| Mestre | 21 (14,2%) | 16 (15,2%) |
| Doutor(a) | 8 (5,4%) | 9 (8,6%) |
| Pós-doutor(a) | 3 (2,0%) | 3 (2,9%) |
| Total | 148 (100%) | 105 (100%) |

O curso mais realizado pelas mulheres é Direito (22%), seguido de Medicina (11,5%). No tocante aos pais e mães das colaboradoras, verificaram-se atividades profissionais em áreas que não necessitam de curso superior. O maior número, dentre as profissões das mães das colaboradoras, foi o de professoras (21,4%), seguido pelo de funcionárias públicas (7,2%). Os pais das colaboradoras fizeram Direito (10%), Medicina (9%) ou eram comerciantes (8,1%) e fazendeiros (8,1%).

Para participar da pesquisa, a renda familiar da população investigada (tabela 7) deveria ser acima de onze salários mínimos; no entanto, a maioria recebia acima de vinte salários mínimos (65,2%). A contribuição das mulheres na renda familiar (tabela 8) é, em sua maioria, menor que a do companheiro: 24,8% não contribuíam, 37,1% contribuíam com até 40% da renda familiar e apenas 11,9% tinham maior participação que o companheiro nas despesas familiares.

Tabela 7. Renda familiar

| Salários | Número (%) |
|--------------------|-------------------|
| 11 a 19 | 73 (34,8) |
| Acima de 20 | 137 (65,2) |
| Total | 210 (100) |

Tabela 8. Contribuição das mulheres

| Contribuição | Número (%) |
|----------------------|-------------------|
| Não contribuo | 52 (24,8) |
| Até 40% | 78 (37,1) |
| 40% e 60% | 55 (26,2) |
| Acima de 60% | 25 (11,9) |
| Total | 210 (100) |

A tabela 9 revela que a geração atual ganha mais que a de seus pais, assim como tem mais estudos. Ao passo que, na população estudada, 52,9% dos companheiros ganhavam acima de vinte salários mínimos, os pais das colaboradoras que estavam na mesma faixa de renda é de apenas 31,9%. As mulheres em geral recebem menos que os homens e 44,8% das mães das colaboradoras recebem até cinco salários mínimos. Na geração das colaboradoras, esse índice de 44,8% diminuiu para 25,3%, apontando que, a despeito de as mulheres ganharem menos que os homens, sua renda tem aumentado.

Tabela 9. Comparação de rendas na família

| Renda | Colaboradora | Companheiro | Mãe | Pai |
|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| Não trabalha | 6 (2,7%) | 4 (2,1%) | 39 (18,6%) | 5 (2,4%) |
| Até 5 | 53 (25,3%) | 8 (4,3%) | 94 (44,8%) | 49 (23,3%) |
| 6 a 10 | 69 (32,8%) | 20 (10,7%) | 41 (19,5%) | 44 (21%) |
| 11 a 19 | 45 (21,5%) | 56 (29,9%) | 17 (8,1%) | 45 (21,4%) |
| Acima de 20 | 37 (17,7%) | 99 (52,9%) | 19 (9%) | 67 (31,9%) |
| Total | 210 (100%) | 187 (100%) | 210 (100%) | 210 (100%) |

Percebe-se alguma mudança na participação da mulher no mercado de trabalho. A primeira mudança delas é que diminuiu o número de mulheres que nunca trabalharam, tendo o índice caído de 15,7% para 3,8%. Consequentemente, o número de mulheres trabalhando aumentou de 47,3% da geração passada para 59,5% da geração atual. O que chama atenção é a semelhança dos índices de mulheres que interromperam ou alteraram as atividades profissionais em decorrência da maternidade: 36,7% entre as colaboradoras e 37% entre suas mães (tabela 10).

Tabela 10. Situação profissional

| Atividade profissional | Colaboradora | Mãe |
|--|---------------------|-----------------|
| Interrompeu ou alterou com perdas | 77 (36,7%) | 78 (37%) |
| Manteve ou alterou sem perdas | 125 (59,5%) | 99 (47,3%) |
| Nunca trabalhou | 8 (3,8%) | 33 (15,7%) |
| Total | 210 (100%) | 210 (100%) |

Foram investigados os motivos que levam as pessoas a trabalharem. As colaboradoras deveriam responder à ordem de importância para elas. A tabela 11 indica a importância que elas atribuíram a cada um dos itens listados. Em primeiro lugar, para 48,1%, a motivação pessoal foi a mais importante na decisão de trabalhar, em seguida, a motivação financeira, com 39,1%. As demais motivações, como motivação social, aposentadoria e outros benefícios raramente foram colocados em primeiro lugar.

Tabela 11. Motivação ao trabalho

| | Número (%) |
|--------------------------|-------------------|
| Pessoal | 101 (48,1) |
| Financeira | 82 (39,1) |
| Aposentadoria | 13 (6) |
| Social | 7 (3,4) |
| Outros benefícios | 7 (3,4) |
| Total | 210 (100) |

Por fim, observa-se na tabela 12 que tanto as tarefas domésticas quanto as relacionadas aos filhos são de responsabilidade da mulher. A participação das mulheres na maioria das tarefas domésticas – acima de 60% do total, é de 66,2%, e a dos homens, de apenas 3,3%. 85,2% dos homens têm uma participação menor que 40% do total. Não é muito diferente quando a tarefa tem relação com os filhos. Ao passo que 71% das mulheres cuidam de seus filhos – acima de 60% do total das tarefas – os homens o fazem, 7,1%. A maior diferença na tabela 12 é que os homens, no geral, cuidam mais dos filhos do que da casa: 11,4% dos homens têm participação entre 40 a 60% do total quando se refere à casa, passando o índice para 24,3% quando o assunto são os filhos.

Tabela 12. Tarefas domésticas e com os filhos

| Tarefas | Domésticas/ Mãe | Domésticas/ Pai | Com os filhos/ Mãe | Com os filhos/ Pai |
|--------------|--------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| <40% | 34 (16,2%) | 179 (85,2%) | 21 (10%) | 144 (68,6%) |
| 40 a 60% | 37 (17,6) | 24 (11,4%) | 40 (19%) | 51 (24,3%) |
| >60% | 139 (66,2%) | 7 (3,3%) | 149 (71%) | 15 (7,1%) |
| Total | 210 (100%) | 210 (100%) | 210 (100%) | 210 (100%) |

2. Análise descritiva do questionário A

Nesta seção, far-se-á uma análise descritiva do questionário A referente à população, que também será analisada qualitativamente. Responderam ao questionário 77 pessoas. Desse grupo, 56 mulheres interromperam suas atividades profissionais em função da maternidade e

outras 21 alteraram, com perda de rendimentos, suas atividades. Não houve distinção, na análise, entre os dois grupos, pois pressupõe-se que tanto na interrupção quanto na alteração, com perda de rendimentos, a mulher perdeu seu espaço no mercado de trabalho. Outro motivo de não terem sido divididos os dois subgrupos deve-se ao objetivo dessa parte do estudo: descrever a mulher que interrompeu ou alterou, com perda de rendimentos, suas atividades profissionais em virtude da maternidade.

No tocante a se teria sido sua a decisão de interromper ou alterar a atividade profissional (tabela 13) a maioria respondeu que sim (60%); no entanto, foi alto também o índice das respostas negativas (40%). Das mulheres que responderam positivamente, 83,1% apontaram que foram incentivadas pelo companheiro (tabela 14) e 17% indicaram que interromperam ou alteraram a atividade profissional por problemas de saúde (tabela 15) e 2% por demissão.

Tabela 13. Quem decidiu?

| Decisão própria | Número (%) |
|------------------------|-------------------|
| Sim | 46 (60) |
| Não | 31 (40) |
| Total | 77 (100) |

Tabela 15. Doença familiar interferiu?

| Doença | Número (%) |
|---------------|-------------------|
| Sim | 13 (17) |
| Não | 64 (83) |
| Total | 77 (100) |

Tabela 14. Posição do marido em relação à interrupção do trabalho

| Posição | Incentivou | Contra | Pressionou | Acordo |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Sim | 64 (83,1%) | 3 (3,9%) | 1 (14,3%) | 59 (76,6%) |
| Não | 3 (3,9%) | 70 (90,9%) | 59 (76,6%) | 12 (15,6%) |
| Parcialmente | 10 (13%) | 4 (5,2%) | 7 (9,1%) | 6 (7,8%) |
| Total | 77 (100%) | 77 (100%) | 77 (100%) | 77 (100%) |

Ainda analisando a tabela 14, que mostra a posição do companheiro em relação à decisão da mulher de interromper ou alterar suas atividades profissionais, fica claro que grande maioria dos companheiros (83,1%) incentivou a tomada de posição de sua mulher e apenas 3,9% não incentivaram ou foram contra a decisão. Com o mesmo índice (76,6%), as

colaboradoras indicaram que não sofreram pressão para parar ou diminuir o ritmo de trabalho após a maternidade, decisão que se deu por meio de um acordo estabelecido pelo casal.

Foi perguntado se mães, irmãs, amigas e mulheres da família interromperam ou não as atividades profissionais (tabela 16). Observa-se um índice semelhante entre as colaboradoras, as mães e as amigas: respectivamente, 42%, 41% e 42%, mas diferente quando se tratava de outras mulheres na família (30%) ou até mesmo entre as irmãs (27%). Esses dados revelam que existe uma continuidade de atitude entre mães e filhas, além de revelar que pessoas que não trabalham acabam se relacionando com outras que também não exercem atividade profissional.

Tabela 16. Interrupção da profissão de mulheres próximas

| Infl. | Colab. | Mães | Irmãs | Amigas | Familiares |
|--------------|---------------|-------------|--------------|---------------|-------------------|
| Sim | 77 (42%) | 31 (41%) | 13 (27%) | 32 (42%) | 23 (30%) |
| Não | 106 (58%) | 44 (59%) | 35 (73%) | 45 (58%) | 54 (70%) |
| Total | 183 (100%) | 75 (100%) | 48 (100%) | 77 (100%) | 77 (100%) |

Ficou evidente a influência do nascimento de filhos nessa decisão (tabela 17): 83,1% das mulheres apontaram que a decisão de parar ou alterar o trabalho tinha relação com esse fato. A força dessa influência é vista nas tabelas que demonstram que essas mães gostavam da área em que atuavam – 71,4% (tabela 18), sentiam-se competentes – 81,8% (tabela 19), aspiravam a melhores posições nas atividades profissionais – 62,4% (tabela 20), além de serem reconhecidas por si mesmas, pela família, no trabalho e pelos companheiros (tabela 21).

Tabela 17. Influência dos filhos

| Filhos | Número (%) |
|---------------------|-------------------|
| Sim | 64 (83,1) |
| Não | 8 (10,4) |
| Parcialmente | 5 (6,5) |
| Total | 77 (100) |

Tabela 19. Sensação de competência

| Competência | Número (%) |
|--------------------|-------------------|
| Baixa | 2 (2,6) |

| | |
|-------------------|------------------|
| Média | 12 (15,6) |
| Alta | 51 (67,5) |
| Muito alta | 11 (14,3) |
| Total | 77 (100) |

Tabela 18. Gostar da área de atuação

| Gostava | Número (%) |
|---------------------|-------------------|
| Sim | 55 (71,4) |
| Não | 3 (3,9) |
| Parcialmente | 19 (44,2) |
| Total | 77 (100) |

Tabela 20. Aspiração profissional

| Aspiração | Número (%) |
|-----------|------------|
| Baixa | 6 (7,7) |
| Média | 23 (29,9) |

| | |
|------------|-----------|
| Alta | 34 (44,2) |
| Muito alta | 14 (18,2) |
| Total | 77 (100) |

Tabela 21. Reconhecimento como boa profissional

| Reconhecida | Ela mesma | No trabalho | Pela família | Pelo Companheiro |
|--------------|------------|-------------|--------------|---------------------|
| Sim | 72 (93,5%) | 53 (68,8%) | 66 (85,7%) | 60 (77,9%) |
| Não | 1 (1,3%) | 6 (7,8%) | 2 (2,6%) | 8 (10,4%) |
| Parcialmente | 4 (5,2%) | 18 (23,4%) | 9 (11,7%) | 9 (11,7%) |
| Total | 77 (100%) | 77 (100%) | 77 (100%) | 77 (100%) |

Declararam gostar da área em que atuavam, apesar da interrupção ou alteração da mesma, 71,4% das mulheres que fazem parte da amostra do estudo, ao passo que apenas 3,9% disseram não gostar da área de trabalho. As colaboradoras apontaram sentirem-se competentes em suas funções, e 67,5% das mulheres consideravam ter alta competência, 14,5%, muito alta, e apenas 2,6% indicaram ter baixa competência.

Essa competência não era apenas reconhecida por elas mesmas, apesar de apontarem que as pessoas as percebiam um pouco menos capazes que elas mesmas, sobretudo em referência aos companheiros e ao trabalho. Por exemplo, 93,5% das mulheres responderam considerarem-se boas profissionais, tendo essas mesmas mulheres respondido que 77,9% dos companheiros e 68,8% no trabalho tinham a mesma impressão. Apenas 1,3% delas disseram não se reconhecer como boa profissional; no entanto, 10,4% dos companheiros e 7,8% das pessoas do trabalho não as reconheciam como boas profissionais. Essas mulheres indicaram sentir-se reconhecidas pelos familiares, apesar de, também, avaliarem que eles as percebiam piores do que se sentiam.

A competência, o reconhecimento e a aspiração parecem não ter sido suficientes para continuarem trabalhando; no entanto, muitas delas (59,7%) responderam que pensam em voltar a trabalhar (tabela 22), apesar de 83,1% indicarem não ter se arrependido da decisão tomada (tabela 23).

Tabela 22. Retomar atividade profissional

| Trabalhar | Número (%) |
|------------------|-------------------|
| Sim | 46 (59,7) |
| Não | 15 (19,5) |

| | |
|---------------------|-----------|
| Parcialmente | 16 (20,8) |
| Total | 77 (100) |

Tabela 23. Arrependimento da interrupção

| Arrependimento | Número (%) |
|-----------------------|-------------------|
| Sim | 3 (3,9) |
| Não | 64 (83,1) |
| Parcialmente | 10 (13) |
| Total | 77 (100) |

Algumas mulheres voltaram a trabalhar depois da interrupção. Observa-se na tabela 24 que das mulheres que voltaram a trabalhar, 44% retornaram às atividades após um a três anos de interrupção, índice que diminui muito a partir do terceiro ano de interrupção do trabalho. Entre cinco e dez anos apenas 12% retornaram a alguma atividade profissional e ninguém voltou a trabalhar, com mais de dez anos, em uma função remunerada. No retorno ao trabalho (tabela 25), apesar de as colaboradoras terem afirmado gostar da área, foi praticamente igual o índice de pessoas que voltaram a trabalhar na mesma área (52%) e as pessoas que começaram a atuar em outra área (48%). Em relação à perda de rendimentos no retorno à vida profissional, 44% afirmaram que tiveram perda salarial, enquanto 56% declararam não terem tido o rendimento diminuído.

Tabela 24. Retorno ao trabalho - tempo

| Anos | Número (%) |
|--------------------|-------------------|
| Até 1 ano | 7 (28) |
| 1 a 3 | 11 (44) |
| 3 a 5 | 4 (16) |
| 5 a 10 | 3 (12) |
| Mais que 10 | 0 (0) |
| Total | 25 (100) |

Tabela 25. Retorno ao trabalho

| | Mesma área | Perda financeira |
|--------------|-------------------|-------------------------|
| Sim | 13 (52%) | 11 (44%) |
| Não | 12 (48%) | 14 (56%) |
| Total | 25 (100%) | 25 (100%) |

Uma diferença nítida refere-se à alteração na carga horária de trabalho dessas mulheres (tabela 27), exceto para quem já tinha um horário livre de trabalho. A maioria diminuiu a carga horária. A diminuição da carga horária é percebida quando se constata o

aumento do número de mulheres que passaram a trabalhar menos de quarenta horas semanais. Antes, o índice era de 21% e foi aumentado para 44%. Outro dado que corrobora a ideia de ter havido diminuição na carga horária no retorno ao trabalho é verificado entre as mulheres que trabalhavam quarenta horas semanais. Dos 51% das mulheres que cumpriam essa carga horária, atualmente apenas 16% permanecem nesse regime de trabalho.

Tabela 27. Carga horária

| Anos | Antes | Atual |
|---------------|--------------|--------------|
| <40 | 39 (21%) | 11 (44%) |
| 40 | 16 (51%) | 4 (16%) |
| >40 | 0% | 3 (12%) |
| HL | 22 (28%) | 7 (28%) |
| Total | 77 (100%) | 25 (100%) |

Apesar da diminuição da carga horária de trabalho, os rendimentos não sofreram alterações significativas (tabela 28). A maioria continuou tendo renda pequena, pois permaneceram ganhando menos que cinco salários mínimos (de 47% para 48%). A mesma situação ocorreu no grupo que recebia entre seis e dez salários, pois o índice passou de 33% para 32%. Os grupos que tiveram uma variação um pouco maior foram os de melhor rendimento antes de parar de trabalhar. O grupo que recebia entre onze e dezenove salários diminuiu de 14% para 8%, e aquelas que recebiam mais de vinte salários foram as únicas que tiveram aumento no índice, de 7% para 12%.

Tabela 28. Renda da mulher

| Salários | Antes | Atual |
|--------------------|--------------|--------------|
| Até 5 | 35 (47%) | 12 (48%) |
| 6 a 10 | 25 (33%) | 8 (32%) |
| 11 a 19 | 11(14%) | 2 (8%) |
| Acima de 20 | 5 (7%) | 3 (12%) |
| Total | 77 (100%) | 25 (100%) |

Diversas variáveis descritas nessa seção serão cruzadas com dados do questionário *B* para um estudo analítico. Trata-se de uma etapa em que podem ou não serem percebidas

diferenças significativas entre os grupos *A* e *B*, agrupados em: aqueles que interromperam ou alteraram e os que mantiveram suas atividades profissionais.

3. Estudo analítico dos questionários A e B

Existem diferenças significativas entre os grupos *A* e *B* do questionário? Para responder a essa pergunta será feito o estudo de corte transversal analítico entre os grupos das mães que interromperam ou alteraram, com perda de rendimentos, suas atividades profissionais em virtude do nascimento dos filhos e o grupo das mães que mantiveram ou alteraram, sem perda de rendimentos, suas atividades profissionais após a maternidade. Será considerada significativa toda resposta em que o valor de *P* for $< 0,05$. O valor *P* refere-se a uma probabilidade de erro.

Em relação à profissão e à carreira, nenhum resultado significativo foi encontrado; sendo assim, não se pode afirmar que a decisão de parar ou manter as atividades profissionais depende da profissão da mãe ou se ela trabalhava em sua área de formação acadêmica, seguindo uma carreira.

No que se refere à profissão (tabela 29), verifica-se um grande número de cursos realizados pelas colaboradoras, o que pode ter prejudicado a significância no resultado geral. No entanto, foram selecionadas as profissões que tiveram um número de mães igual ou maior que 5, a fim de exemplificar as profissões que mais foram encontradas na amostra do estudo. Ressalta-se, por um lado, a profissão de farmacêutica, na qual nenhuma profissional manteve-se trabalhando (0%), seguida pela de pedagoga (2,5%). Por outro lado, as profissionais que mais continuaram a trabalhar foram: as médicas (todas), as funcionárias públicas e professoras universitárias, com apenas 1,5% de interrupção.

Tabela 29. Profissões

| Profissão | Interromperam | Alteraram | Mantiveram | Total |
|---------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| Médica | 0 (0%) | 6 (27,3%) | 16 (13,6%) | 22 (10,7%) |
| Advogada | 7 (10,8%) | 0 (0%) | 8 (6,8%) | 15 (7,3%) |
| Funcionária Pública | 1 (1,5%) | 2 (9,1%) | 11 (9,3%) | 14 (6,8%) |
| Professora | 2 (3,1%) | 1 (4,5%) | 7 (5,9%) | 10 (4,9%) |
| Arquiteta | 3 (4,6%) | 1 (4,5%) | 7 (5,9%) | 11 (5,4%) |
| Administradora | 5 (7,7%) | 1 (4,5%) | 5 (4,2%) | 11 (5,4%) |
| Odontóloga | 2 (3,1%) | 3 (13,6%) | 4 (3,4%) | 9 (4,4%) |
| Prof. Universitária | 1 (1,5%) | 0 (0%) | 5 (4,2%) | 6 (2,9%) |
| Farmacêutica | 4 (6,2%) | 1 (4,5%) | 0 (0%) | 5 (2,4%) |
| Empresária | 0 (0%) | 1 (4,5%) | 4 (3,4%) | 5 (2,4%) |
| Pedagoga | 2 (3,1%) | 0 (0%) | 3 (2,5%) | 5 (2,4%) |
| Outras | 38 (58,4%) | 6 (27,2%) | 48 (40,6%) | 83 (45,1%) |
| Total | 65 (100%) | 22 (100%) | 118 (100%) | 205 (100%) |

A pergunta que buscava verificar a significância da carreira foi: “*Seu trabalho tinha/tem relação com sua formação acadêmica*”. Como resposta, poderia ser escolhido: *sim, não e parcialmente*. A análise também não teve poder de resposta (figura 2). Pressupõe-se que a opção *parcialmente* tenha prejudicado esse item na análise; ainda assim, observou-se que a maioria das pessoas trabalhava na área de formação, fato que não alterou a decisão de interromper ou de manter as atividades profissionais.

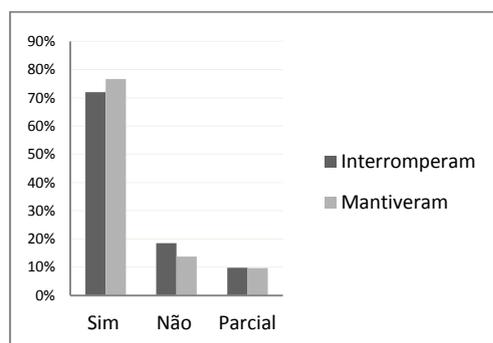


Figura 2 – Carreira

O tempo de profissão teve $p < 0,05$, ou seja, os dados obtidos têm significância (figura 3). O estudo revela que a maioria das interrupções da atividade profissional, em torno de 75%,

aconteceu até os primeiros dez anos de trabalho. Após dez anos de trabalho apenas 25% interromperam as atividades.

Em relação à carga horária (figura 4), a probabilidade de erro também foi de $p < 0,05$. Verifica-se que 100% das pessoas com carga horária elevada continuaram trabalhando após a maternidade. Mães que trabalhavam menos que 40 horas também apontaram a tendência de manter as atividades profissionais (70%). Já as que trabalhavam 40 horas foram as que mais interromperam ou alteraram as atividades profissionais. Observa-se, com esses dados, que o compromisso fixo semanal de 40 horas é um dificultador para as mães.

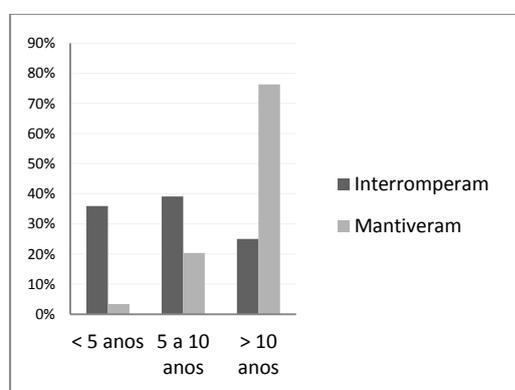


Figura 3 – Tempo de profissão

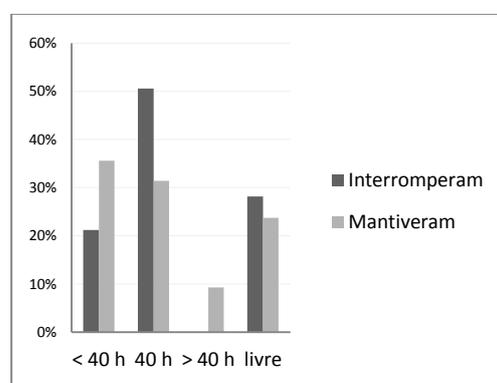


Figura 4 – Carga horária

Os resultados evidenciam que quanto maior o ganho da pessoa com seu trabalho, menos ela interrompeu suas atividades profissionais ($p < 0,05$). As mulheres que mantiveram suas atividades profissionais tinham rendimentos mais altos (figura 5): 47% das mulheres que interromperam seu trabalho recebiam menos que cinco salários mínimos e apenas 7% das que interromperam suas atividades recebiam acima de vinte salários mínimos. É importante ressaltar que os companheiros de todas elas ganhavam mais de vinte salários mínimos.

Sentir-se merecedor ou não do salário que se recebe (figura 6) é algo subjetivo e não foi variável significativa no estudo, ou seja, observar que não se recebe o que merece não interfere na decisão de continuar ou desistir do trabalho, apesar da tendência do estudo de mostrar que quem considera receber o que merece, continua trabalhando.

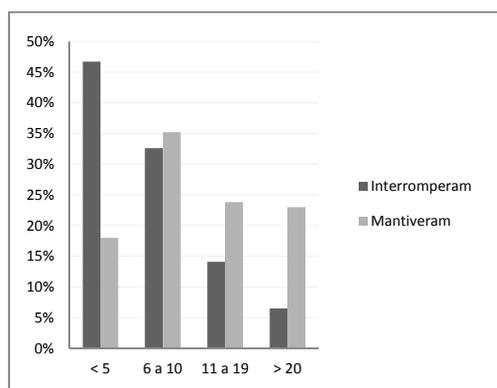


Figura 5 – Renda da mulher em salários

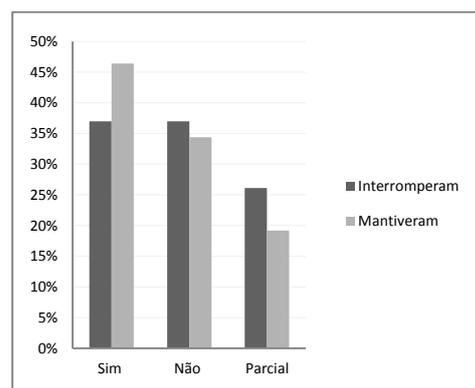


Figura 6 – Salário merecido ou não

A contribuição da mulher na renda da família ($p < 0,05$) influencia diretamente sua decisão ou necessidade de continuar trabalhando. Quanto maior a contribuição da mulher nas despesas da casa, menos a interrupção de suas atividades profissionais, tanto que apenas 10% das mulheres que contribuem acima de 60% na renda familiar interromperam suas atividades (figura 7). Outro fator que interferiu na decisão da mulher ($p < 0,05$) foi o companheiro ter renda suficiente para manter a família (figura 8). As respostas subjetivas ao questionário referentes ao companheiro ter renda suficiente demonstra que as mulheres que responderam *parcialmente* também mantiveram a atividade profissional por entenderem que interromper o trabalho implicaria alterar o nível de vida da família.

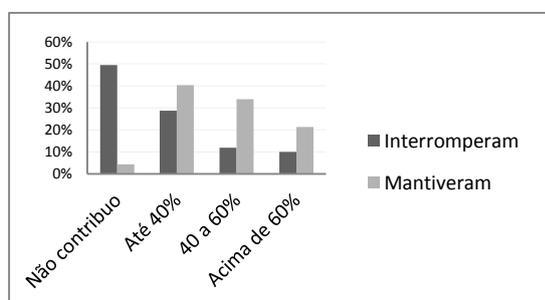


Figura 7 – Contribuição da mulher

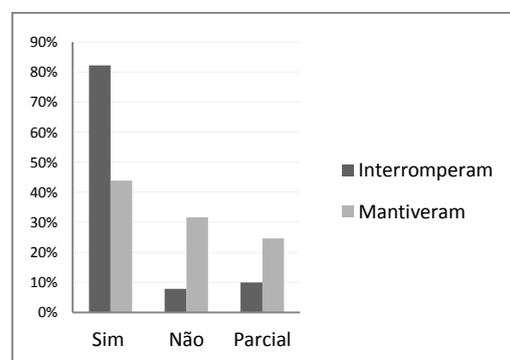


Figura 8 – Renda suficiente companheiro

Perguntou-se às mulheres se o companheiro as incentivou ou as incentivaria a interromper suas atividades profissionais (figura 9). Observa-se que, normalmente, elas receberam incentivo dos companheiros, independentemente de se a decisão foi a interrupção ou manutenção da atividade profissional. Das mulheres que interromperam ou alteraram suas atividades profissionais, 83,1% receberam incentivos dos companheiros em suas decisões. Das mulheres que mantiveram o trabalho, 55% dos companheiros disseram que não apoiariam sua saída do mercado de trabalho, ou seja, tanto os companheiros das mulheres que interromperam, quando os companheiros das mulheres que continuam trabalhando incentivaram as posições de suas companheiras. É importante observar que o incentivo para interromper é maior que o incentivo para manter o trabalho, no entanto ambos tiveram $p < 0,05$.

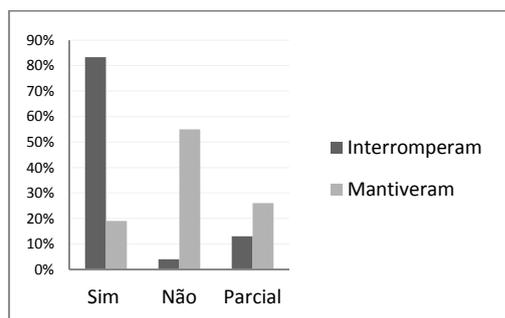


Figura 9 – Incentivo do marido nas decisões de trabalho

A satisfação no trabalho (figura 10) também influenciou a mulher a continuar ou não trabalhando ($p < 0,05$). Verificou-se que quanto mais satisfeita a pessoa se encontra no trabalho, menor a tendência de interromper a atividade. Uma curiosidade nesse item foi o índice de pessoas muito insatisfeitas que estão trabalhando. Provavelmente esse fenômeno ocorre por outro fator que não a satisfação, como o rendimento, por exemplo.

Gostar da área em que se trabalha (figura 11) também teve $p < 0,05$, o que demonstra tratar-se de dado importante para a decisão de continuar ou não no trabalho. Apesar de

ambos os grupos afirmarem que gostam da área em que trabalham, a percentagem das mulheres que se mantiveram no trabalho é maior do que as que interromperam suas atividades e somente as mulheres que as interromperam disseram que não gostavam da área que trabalhavam.

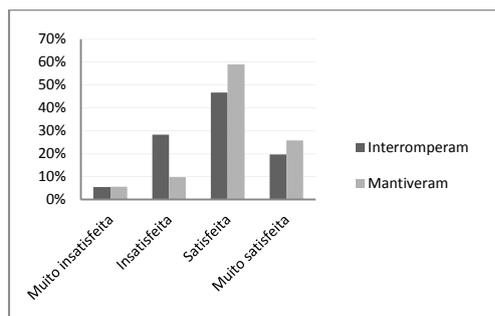


Figura 10 – Satisfação no trabalho

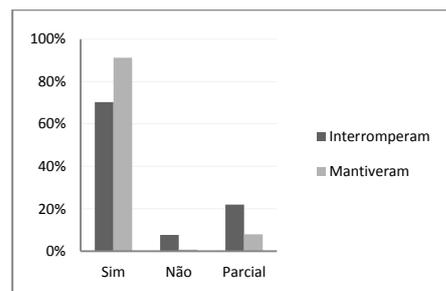


Figura 11 – Gosto pela área de atuação

Não houve um resultado de valor significativo no que se refere ao nível de comprometimento com o trabalho (figura 12). A maioria das mulheres se considera comprometida ou muito comprometida com o trabalho; assim, esse não é fator importante para a decisão de parar ou manter um trabalho.

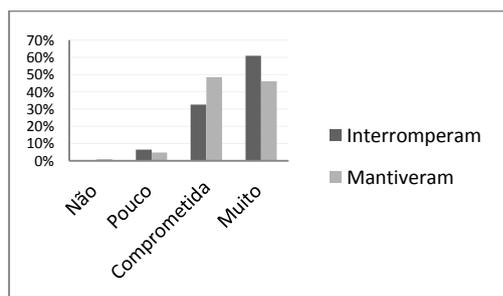


Figura 12 – Comprometimento no trabalho

A influência familiar (figura 13) teve $p < 0,05$, IC 95% 1,382-5,286, OR = 2,703. Os resultados revelam que não houve influência familiar para a decisão de interromper ou manter a atividade profissional. No entanto, os filhos foram fator essencial para essa decisão. Fica claro pela figura 14 que o número de filhos influencia a interrupção ou alteração das

atividades profissionais. A partir do segundo filho, existe maior probabilidade de a mãe interromper suas atividades profissionais do que de continuar trabalhando.

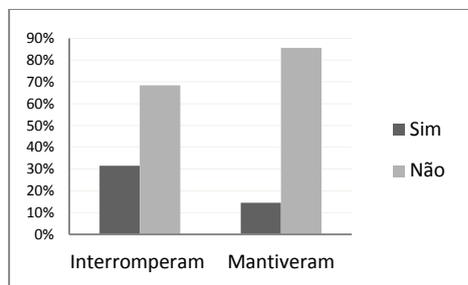


Figura 13 – Influência familiar

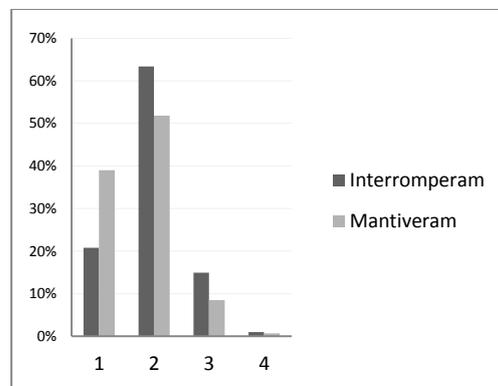


Figura 14 – Número de filhos

Como as colaboradoras não sofreram influência familiar em relação ao trabalho, o valor social que a família confere ou não à atividade remunerada (figura 15) também não foi significativa nos resultados, com $p = 0,316$. Observa-se que tanto para as mulheres que continuaram trabalhando quanto para as que interromperam suas atividades profissionais, a remuneração era um valor incentivado em suas famílias. Mesmo assim, essa influência não foi significativa para a decisão delas. Apesar de as mulheres dizerem que esse valor social não influenciou suas decisões referentes ao trabalho, a maioria delas, em ambos os grupos, revelaram vontade de voltar a trabalhar ou de continuar trabalhando (figura 16).

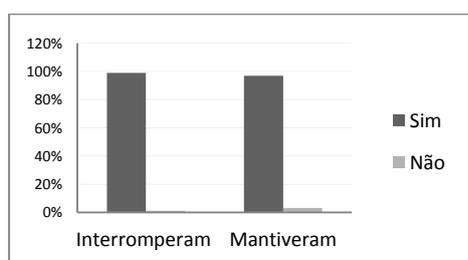


Figura 15 – Valor social

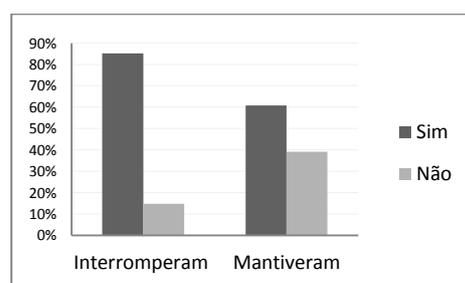


Figura 16 – Vontade de voltar a trabalhar

Essa variável teve nível de significância $p < 0,05$, OR = 3,72, IC 95% 1,866-7,41, verificando-se que 85% das mulheres que interromperam as atividades profissionais indicaram ter vontade de voltar a trabalhar, e 61% das mulheres que trabalhavam nunca pensaram em parar de trabalhar.

4. Comentários gerais

Vários resultados que foram significativos, ou seja, tiveram um $P < 0,05$, serão comentados nesta sessão a fim de se perceber que existem, sim, diferenças significativas entre os grupos de mães que interromperam ou alteraram seus trabalhos das mães que mantiveram suas atividades profissionais em virtude do nascimento dos filhos. O primeiro deles foi o *tempo de profissão* (figura 3, p. 70): quanto menos tempo de profissão, maior a chance de as mães pararem de trabalhar, o que demonstra menos envolvimento com a carreira, uma carreira que não decolou ou, até mesmo, um entendimento de não ser aquele o caminho desejado.

A *carga horária* (figura 4, p. 70) também revela a forma de envolvimento da mulher com o trabalho: 100% das mulheres com carga horária elevada continuaram trabalhando após a maternidade. Isso demonstra que, se existe grande envolvimento com a profissão, a mãe não muda o ritmo de trabalho mesmo com o nascimento dos filhos, mesmo sabendo que a carga horária de atividades de uma mulher com filhos aumenta em, pelo menos, 18 horas semanais. As mães que mais interromperam suas atividades foram as de 40 horas semanais, situação que corresponde a um trabalho remunerado de oito horas diárias, o que remete mais a obrigação de que a envolvimento. Finda a jornada de trabalho, termina o compromisso daquele dia.

Outros fatores que interferem na decisão de deixar ou não o trabalho são: a *satisfação no trabalho* (figura 10, p. 73), o *gosto pela área de atuação* (figura 11, p. 73) e a *renda da mulher em salários* (figura 5, p. 71): quanto mais a mulher é satisfeita no trabalho, atua em uma área de que gosta e recebe bem por seu trabalho mais ela luta para continuar trabalhando

após o nascimento dos filhos. Fica evidente que, além de, provavelmente, ser mais bem sucedida, essa mulher sente-se reconhecida financeiramente pelo que faz e isso a motiva e lhe dá poder para conciliar trabalho e maternidade. Por outro lado, receber menos que cinco salários mínimos, valor insignificante para famílias em que a grande maioria dos maridos recebe mais que 20, faz com que sua presença em casa comece a ter mais peso que seu trabalho; sobretudo para seus maridos, que exercem forte poder sobre elas.

Somado à renda da mulher, outro ponto importante na decisão de interromper o trabalho é a mulher que, tendo um baixo salário, vê sua participação financeira na casa tornar-se insignificante. Por isso, *a percentagem de contribuição da mulher* (figura 7, p. 71) na família define, evidentemente, se ela pode optar por parar de trabalhar ou não. Se a família depende do dinheiro da mulher para sua sobrevivência ou, até mesmo, para manter certos “luxos” da família, como pagar escola particular para o filho ou fazer uma viagem para a praia no final do ano, a tendência da mulher é manter-se no trabalho. Este foi um dos motivos de escolha desta classe social para averiguação do tema. As mulheres que deixaram seus trabalhos poderiam manter suas vidas normalmente pela *renda suficiente do companheiro* (figura 8, p. 71); outro valor que, além do nível de significância, confirma o anterior.

O *incentivo do marido nas decisões do trabalho* demonstrou o quanto eles são participativos em relação às decisões de suas mulheres. Nesse caso do trabalho, uma participação autoritária, que envolve poderes nos mais diferentes sentidos. Uma “participação” não percebida nos cuidados com os filhos ou da casa e, menos ainda, na influência das mulheres nas decisões dos maridos, o que será clarificado na etapa qualitativa do estudo. O *número de filhos* (figura 14, p. 74) também é considerado fundamental para essa decisão. A mulher que tem a tendência a deixar o trabalho até tenta a conciliação no caso do primeiro filho, mas vê-se “impossibilitada” de conciliar trabalho e maternidade a partir do segundo.

A questão é que a mulher sofre toda essa pressão interna e externa, abandona o trabalho e fica insatisfeita; seu lado profissional desfaz-se e ela não se conforma, tanto que a *vontade voltar de trabalhar* (figura 16, p. 74) está presente em 85% dos casos.

CAPÍTULO IV

AS VIVÊNCIAS DOS CASAIS: UM OLHAR PARA RELAÇÕES QUE SE COMPLEMENTAM

Nesta seção contar-se-ão as histórias das vivências de cinco casais – Clara e Pedro, Laura e Davi, Mel e Vitor, Ana e Rodrigo; Isabel e Felipe², no que diz respeito à maternidade e à vida profissional dessas mulheres. O número de casais entrevistados, cinco, representa 10% das pessoas que responderam ao questionário e poderiam participar da etapa qualitativa da pesquisa. Nem todos os maridos puderam dar a entrevista pessoalmente, mas se disponibilizaram a responder às perguntas por escrito.

No momento da pesquisa, as mulheres e Pedro, único homem que participou da entrevista pessoalmente, mostraram-se motivados a contar suas histórias. As entrevistas foram gravadas e transcritas, mediante o compromisso de que eles as leriam e se posicionariam, indicando se estavam de acordo com o texto, se faltava algo que gostariam de acrescentar às entrevistas ou se havia alguma parte que gostariam de cortar. Todos fizeram a leitura e nada acrescentaram. Pouca coisa foi cortada, mas nada de importante para a pesquisa. Os colaboradores que não participaram da entrevista responderam às perguntas via e-mail.

Os encontros com os casais ocorreram em momentos distintos; no entanto, suas histórias serão contadas em conjunto, para se dar uma melhor noção de como a vida de cada membro do casal e a relação dos mesmos desencadearam a interrupção ou a alteração do trabalho feminino após o nascimento dos filhos, de suas vivências em relação a essa resolução, o que envolveu a decisão tomada e as consequências vividas até o momento em que as entrevistas foram realizadas.

Trata-se de duas pessoas com histórias diferentes que se unem para continuar uma história a dois, depois com os filhos, com as famílias afins, enfim, com outras histórias, e que

² Os nomes são todos fictícios para preservação da identidade dos participantes da pesquisa.

precisam dar prosseguimento às suas existências, afetando e sendo afetados pelo outro. Nem sempre a união é simples, pois os cônjuges são pessoas muito próximas, inclusive fisicamente, que precisam relacionar-se cotidianamente. Um complementa o outro; no entanto, várias são as formas de interação.

As leituras de cada história serão realizadas ao final do relato das vivências, por intermédio de descrições dos casos, e buscar-se-á compreendê-los utilizando-se o conceito de relação complementar, já apresentado no capítulo primeiro. A exceção acontecerá no caso do primeiro casal apresentado, quando se fará uma leitura passo a passo, ou seja, durante o relato da vivência, mostrar-se-á o tipo de relação complementar que eles estão usando. A intenção é exemplificar que, a despeito de o casal ter um movimento que predomina em sua forma de atuar no mundo, existem variações no decorrer de suas histórias.

1. A vivência do casal Clara e Pedro

Clara (C), 36 anos, é uma mulher casada há dez anos com Pedro (P), 38 anos, com quem tem uma filha, Bia, de quatro anos. Ela é engenheira civil e ele, médico e pertencem à classe social alta. Clara começa a relatar sua história contando que começou o curso de Engenharia por imposição do pai. No entanto, gostou muito e, desde o primeiro período de faculdade, começou a trabalhar como estagiária.

C: Queria odontologia. Meu pai é dentista. Ele não tinha muitas condições de ficar pagando cursinho caro e aí ele disse: “Vou colocar essa menina para fazer faculdade de outra coisa.” Meu irmão é engenheiro. (. . .) Eu também sempre gostei de Psicologia e aí eu falava para meu pai: “Pai, eu não quero Engenharia, eu quero Psicologia.” E meu pai falou: Você não quer, porque você passará fome [risos]. (. . .) Falei que eu não ia fazer Engenharia e ele falou: “Você vai fazer pelo menos seis

meses.” Aí comecei a fazer e adorei. Desde quando eu entrei para a faculdade eu comecei a trabalhar. (. . .) Comecei a fazer estágio, já no primeiro período. (. . .) Estagiei durante todo o curso e comecei a trabalhar assim que formei. Nunca fiquei sem trabalhar, nunca!

Pedro, de maneira completamente diferente de Clara, descreve sua iniciação aos estudos de graduação e ao mercado de trabalho. Comenta sobre sua determinação em fazer Medicina e que só se viu preparado para começar a trabalhar dez anos depois que começou os estudos da graduação.

P: Resolvi fazer Medicina e servia só Medicina. Fiz três anos de cursinho. Com 20 anos entrei na UFG. Aí fiz a faculdade – os seis anos; depois fiz residência, mais dois anos, depois fiz duas especialidades dentro da minha área por mais uns dois anos. Depois de dez anos de estudo me percebi pronto, pronto entre aspas. Então comecei a trabalhar. Eu sou uma pessoa meio, assim, rígido comigo mesmo, de querer as coisas muito certinhas, e de fazer tudo certinho, não pode sair errado.

Verifica-se que Clara e Pedro têm motivações internas diferentes. Clara demonstra capacidade de adaptar-se às situações e, quando pressionada, abre mão de seus projetos. Um exemplo foi a escolha de sua graduação. Pedro se apresenta determinado a atingir seus objetivos, mesmo que isso lhe traga uma rigidez no comportamento: “Só me servia Medicina.” O que é comum aos dois é a necessidade de se autorregular, ou seja, ambos buscaram satisfazer suas necessidades de acordo com suas motivações internas e com o que o ambiente proporcionava. Pedro buscava uma carreira de médico, enquanto Clara precisava

entrar na universidade e começar a trabalhar, mesmo realizando um curso superior escolhido pelo pai.

Trabalhar sempre foi importante para Clara; já Pedro, desde que decidiu cursar Medicina, visava a uma carreira; sempre fez de tudo para ser bom, preparado, capacitado. Clara, ao iniciar seus estudos e começar o estágio, descobriu sua vocação, um amor por sua profissão, a de engenheira. Tanto Clara quanto Pedro são realizados profissionalmente, pois se autorregulam satisfatoriamente, ou seja, entraram em contato com suas necessidades e buscaram satisfazê-las.

Clara, que conheceu Pedro e com ele começou a namorar ainda no cursinho e com quem veio a se casar quando resolveram ter filhos, tiveram dificuldades para engravidar. Na época. Clara trabalhava em uma construtora e era engenheira de obra. Durante a gravidez, sempre passava mal no trabalho e foi nessa época que Pedro, pela primeira vez sugeriu a interrupção do trabalho por meio de uma licença saúde, o que Clara acatou.

C: Bia, minha filha, foi bebê de proveta. Foi difícil engravidar! (. . .) Eu trabalhava em obra, eu gosto de obra, e quando eu estava grávida, minha obra estava na décima quinta laje e era subindo e descendo escadas. Eu passava mal com queda de pressão e eu vivia tendo que deitar na laje, no meio de todos os peões. Um dia eu caí na obra. Estava com seis meses, barrigão... e o Pedro falou assim: “Vamos dar um tempo com seu serviço.”

Apesar de sugerir a licença saúde nos últimos três meses da gravidez, Pedro, assim como Clara, tinha o discurso de que mulher precisava trabalhar. Tiveram a filha Bia e Clara voltou a trabalhar quando a criança tinha cinco meses de idade. No entanto, sentiu dificuldade de retornar ao trabalho, dificuldade nunca antes imaginada.

C: *Ele [Pedro] nunca quis que eu parasse de trabalhar, nunca, nunca, nunca! Aí ele falou: “Vamos afastar você!” Nunca teve a hipótese de eu ficar sem trabalhar, sabe? (. . .) Aí ganhei a Bia. Fiquei mais quatro meses de licença e mais um mês de férias, cinco meses, e voltei a trabalhar. (. . .) Meu incômodo foi voltar a trabalhar novamente, quando estava terminando a minha licença maternidade. O Pedro falava na época: “Não, você não pode ficar sem trabalhar não, você tem que voltar.”*

Independentemente de Pedro ter anunciado a impossibilidade de Clara continuar trabalhando, Clara realmente não tinha como dar prosseguimento ao trabalho. Ao tomarem consciência de que Clara havia chegado ao seu limite, ambos entenderam que a única decisão plausível era interromper, momentaneamente, o trabalho dela.

A licença maternidade era a única medida que poderia tirá-los daquela tensão e levá-los ao equilíbrio e à autopreservação, inclusive à preservação da gravidez. Sendo assim, os dois viveram tanto uma relação complementar de troca, na qual conseguiram compreender um ao outro e fazerem uma negociação pacífica, quanto uma relação complementar autorregulatória – movimento comum aos dois, buscando recursos no ambiente para alcançarem o que o corpo de Clara exigia.

De acordo com Clara, Pedro tem um discurso dúbio em relação ao trabalho dela. “Ele fala que devo trabalhar, mas não tenho apoio nenhum. Então é assim: o que ele pode fazer, ele faz, mas se der, sem esforço.” Na realidade, Clara considera o marido machista, que impõe suas vontades. Pedro tem o discurso de que a esposa deve trabalhar, mas, segundo Clara, não conta com a participação dele para que isso aconteça, como dividir com ela algumas tarefas em relação à filha.

Pedro conta como seu pensamento foi mudando em relação ao trabalho da mulher após a maternidade.

P: Eu sempre achei que ela tinha que trabalhar; mulher dentro de casa acaba ficando com a cabeça muito pequena. Porém, mudou um pouquinho esse pensamento meu com a maternidade dela. E a criação dos filhos fica com quem? Com a babá? Com a doméstica? Com a televisão? (. . .) Mulher tem que trabalhar! Mas, aí, a segunda parte, quem vai cuidar do filho? O homem que tem que cuidar, então?

Com essa atitude, Pedro deixa Clara *sozinha* para decidir o que fazer em relação aos cuidados da filha enquanto trabalha. Ela, além de nos cuidados da babá, buscou apoio nos pais, uma vez que não sentia suporte no parceiro. Com essa atitude do marido, inicia-se a falta de cumplicidade entre o casal, pois o *problema* que deveria ser de ambos passa a ser única e exclusivamente de Clara, sem o apoio do marido, Clara se vê obrigada a buscar ajuda externa; no caso, a dos pais e, conseqüentemente, passa a ter somente uma relação complementar autorregulatória.

C: Como eu trabalhava em obra, eu tinha hora para chegar no serviço e não tinha hora para sair. Era a engenheira responsável. (. . .) Eu chegava em casa em torno de 20:00 horas; época de auditoria, nossa, nem tinha horário! (. . .) Na minha profissão é muito difícil horário menor ou flexível; tem que ser integral. O Pedro também não tem hora para chegar. Para eu trabalhar, meus pais vinham para nossa casa ficar com a Bia; eles viviam aqui em casa e isso foi problema com o Pedro.

A ajuda dos pais de Clara não deu certo, pois Pedro, que sempre deu certo com os sogros, começou a implicar com a proximidade da criança com os avós, além de se sentir invadido com a presença constante dos mesmos. Acreditava que os avós estavam assumindo a criança no lugar deles.

C: O relacionamento do Pedro com meus pais sempre foi muito bom. (. . .) Quando a Bia nasceu, isso mudou. (. . .) Bia começou a ter referência dos meus pais como pais dela. A gente chegava e a Bia não aceitava a gente, entendeu?! Então a gente saía com meus pais e meus pais que carregavam o bebê conforto.

A conciliação mãe-profissional é difícil, pois a mulher precisa fazer malabarismos para administrar sua nova rotina de ser mãe e trabalhar. Enquanto, para Clara, a ajuda dos pais era bem-vinda, pois viabilizava sua continuação no trabalho, para Pedro, essa mesma ajuda tornou-se insuportável, pois era percebida como intromissão e apoderamento de sua filha.

Os cuidados da filha pelos avós foi a melhor resolução para o problema de Clara naquele momento, pois ela tinha tranquilidade para trabalhar; no entanto, o casal se distanciou, sobremaneira, dos cuidados da filha. Enquanto Clara tentava uma relação complementar autorregulatória e de troca com os pais, Pedro tinha uma relação complementar de manipulação e controle com Clara, pois o foco passou a ser a separação de Bia dos avós.

Na dificuldade, Clara e Pedro se afastaram de um modelo de relação complementar de troca e regulatória, que comungavam até então, em direção a uma relação complementar de manipulação e controle. A maneira de contato dos dois e entre os dois alterou-se significativamente. O contato e, conseqüentemente, o diálogo, empobreceram; na mesma proporção, o poder, cunhado no autoritarismo, emergiu.

Pedro, que já não queria mais os pais de Clara cuidando de Bia, sentenciou: ou o emprego ou o casamento. Clara comenta: “Um dia o Pedro falou: ‘Isso [a filha ser criada pelos avós] não dá certo, não estou aguentando mais. Agora você decide: ou você continua com seu serviço ou você continua com o seu casamento. O que você quer?’” A visão de Pedro acerca de sua *conversa* com Clara no que diz respeito à sua saída do emprego é a mesma da esposa. Ele concorda que definiu sua saída do mercado de trabalho.

P: Tivemos a Bia e, com um ano, falei para ela: é impossível você trabalhar! Ou você não trabalha ou eu, porque a gente lutou para ter uma filha e agora ter uma filha e ser criada pela avó, pelo avô e pela babá. Ela estava com menos tempo que eu. Como eu ganhava mais do que ela eu falei: “Você para de trabalhar.” (. . .) Foi imposição minha, ou você para ou a gente se separa. (. . .) A melhor coisa foi eu ter forçado a saída dela do emprego.

Mesmo percebendo as dificuldades que o casal enfrentava na criação da filha, a vontade de Clara de permanecer no emprego era maior:

C: Eu percebia, mas pensava assim: ainda dá para contornar, entendeu? Eu estava envolvida com o serviço mesmo. (. . .) Conversei com o coordenador da obra e ele falou: “Clara, não faz isso; olha, é a sua chance!” (. . .) Quando eu falei para o meu chefe eu saí de lá chorando.

Naquele momento, a necessidade de Clara era evoluir profissionalmente, enquanto a de Pedro era que a esposa assumisse os cuidados da filha, o que a impedia de continuar no trabalho. Pedro, de maneira autoritária, utiliza de vários argumentos para que a mulher saia do

trabalho, como o *abandono* da filha, a ajuda/intromissão dos avós no lar do casal e a renda financeira da mulher, inferior à dele. A imposição do marido sobressai e Clara cede; pede demissão, uma ação incoerente com seus projetos, que eram de continuar trabalhando: “*Na época, a Engenharia estava em alta, a obra estava super legal! Era uma das melhores obras que eu já tinha trabalhado.*” Ficou evidente a dominação de Pedro nesse momento do casamento.

A relação do casal, que já vinha sendo alterada na fase em que Pedro estava *apenas* incomodado com o modo como a filha estava sendo criada, ficou ainda mais tensa. Destacava-se, nesse período, uma relação complementar de manipulação e controle, que foi intensificada quando Pedro provocou a saída de Clara do trabalho. Além disso, um novo ingrediente aparece no relacionamento, que é a relação complementar autorregulatória-manipulativa.

Na relação complementar autorregulatória a pessoa busca no ambiente algo para satisfazer suas necessidades; no entanto, na relação complementar autorregulatória-manipulativa, a pessoa busca que o outro satisfaça suas necessidades. Nesse caso, Pedro delega a Clara a responsabilidade de cuidar da filha do casal para que o mesmo se equilibre. Buscar a satisfação no ambiente seria aceitar a ajuda dos avós, da babá, de uma creche ou qualquer outra situação que permitisse a continuação de ambos no mercado de trabalho. Isto aconteceu, pois, em momento algum, Pedro se colocou no lugar de Clara, ou seja, não usou da inclusão para compreender o que significava para a esposa largar o emprego, sobretudo naquele momento.

Pedro utiliza a diferença de renda entre o casal como um dos fundamentos de sua decisão de ela sair do emprego.

P: Não é desmerecendo não, mas o tanto que ela estava ganhando não justificava. Eu disse: “Não justifica esse tanto que você está ganhando. Não justifica a gente ter todos esses problemas por causa disso. Graças a Deus eu dou conta de sustentar nossa família e não vai mudar em nada na nossa vida.”

De acordo com Pedro, a renda de Clara não era significativa em si, e, muito menos, em relação à dele. No entanto, Clara não se via ganhando pouco, além valorizar seu salário.

C: Como ele impôs, e na época eu ganhava bem, eu falei: “E aí, como vai ser? Eu não quero ficar te pedindo dinheiro.” Ele me falou: “Você não precisa ficar me pedindo dinheiro, você pode usar o cartão, você pode dar cheque.”

Pedro, ao enfatizar a diferença salarial entre o casal, desconsidera a importância da carreira e da vocação de sua esposa. Se não ganha bem, para que trabalhar? Pedro fala: “Como eu ganhava mais do que ela, eu falei: ‘Você para de trabalhar.’” Conseguir uma posição de destaque na construtora em que trabalhava não foi suficiente para o reconhecimento do marido. Faltava o salário.

A relação complementar de manipulação-controle persiste na relação, já que Clara, mesmo decidida a sair do emprego, permanece por mais oito meses. Passaram-se alguns meses até sua saída: “Essa conversa: ‘Ou você fica comigo ou com seu trabalho’ (. . .) a Bia já estava com dez meses. Quando eu saí da construtora ela estava com um ano e meio.”

Quando Clara *voltou* para casa, percebeu que sua presença na vida da filha estava fazendo falta e não se arrepende de ter parado de trabalhar: “Quando eu voltei e vi que a Bia nem me aceitava, eu falei: ‘Gente do céu!’ Aí eu assustei. Foi a melhor coisa que fiz;

realmente eu não me arrependo.” Clara entende que sua interrupção no trabalho foi importante para a filha e para o marido, mas não consegue listar vantagens para si mesma.

C: Para mim não foi bom parar de trabalhar. Eu me aproximei da Bia, pois nessa confusão toda, realmente ela não me aceitava e dizia: “Eu quero minha vó!” (. . .) Ela ficou mais tranquila, mais próxima, mais carinhosa. (. . .) Para o Pedro ficou muito bom! Eu fazia as coisas dele. (. . .) Essas foram as vantagens, o resto acho que não tem. É vazio você ficar sem fazer nada! Você só fica pensando em gastar, o que eu vou fazer, o que eu vou comprar, bem consumista. Não tem mais o que fazer. (. . .) Você fica sozinha, você não tem o que conversar. Só conversar de casa e de menino o tempo inteiro, isso cansa.

Pedro aponta algumas vantagens, mas também percebe desvantagens na saída de Clara do emprego.

P: Quantas vezes a gente queria viajar e não tinha jeito. Uma vez, teve que ir à obra trabalhar no carnaval. (. . .) Para mim teve vantagem, porque tudo que você precisa ela está à disposição né?! Serviço de banco, pagamento... tudo que você pede ela tem obrigação de fazer, porque está disponível. (. . .) Ah, muitas vantagens para ela [Bia]. Ela começou a ser criada pela mãe, acho muita vantagem.

A grande desvantagem que Clara realça, que é ficar mais limitada, ele também fala.

P: Ficando sem trabalhar, não sei se posso falar isso, mas ela foi emburrecendo, porque o assunto passou ser a empregada, a dona de casa, isso aqui estragou tem que

comprar, é comprar isso e aquilo, é o consumismo. E a mulher que trabalha, não; ela vê mais coisas, ela vê mais dificuldades de ganhar o dinheiro e ela tem menos tempo para ir para salão e fofocar.

Outra desvantagem citada por Clara é não ter sua própria renda. Apesar de ter dinheiro à vontade, relata que é diferente gastar o dinheiro quando não foi ganho por ela mesma.

C: Ele nunca questionou nada. No primeiro mês, eu, com raiva, gastei do mesmo jeito, e ele nunca me questionou. (. . .) Depois, como eu o via trabalhando muito, ficava com dó de gastar. Não é igual!!! Na verdade não gastava como se o dinheiro fosse meu.

Para Clara, o que sobressaiu da experiência de não trabalhar foram as desvantagens, as limitações vividas, como não ter sua própria renda e o sentimento de solidão e de *emburrecimento*. Clara, por um tempo, *silenciou* suas necessidades e seus desejos a fim de beneficiar o funcionamento do casamento e da família. Tentou autorregular-se com objetos que não a satisfaziam como gastar sem motivação suficiente, deixar a casa organizada, resolver os problemas do marido e da filha; no entanto, nunca se sentia saciada ou autorregulada. A relação dos dois se foi distanciando aos poucos, até que veio a separação. Já não se complementavam mais.

Depois de dois anos e pouco sem trabalhar, Clara e Pedro passaram por uma separação no casamento. Imediatamente após a separação Clara retornou às atividades profissionais.

C: Eu fiquei dois anos e pouco sem trabalhar. Terminei com o Pedro. (. . .) Nesse momento, pensei: “Vou dar um jeito na minha vida, vou voltar a trabalhar, não vou

ficar chorando pelos cantos, eu tenho uma profissão e gosto dela!” (. . .) Decidimos separar no sábado, ele saiu de casa imediatamente e na outra segunda eu já estava trabalhando. (. . .) A Bia já está com quatro anos, já tem dois meses que eu voltei a trabalhar em uma construtora.

Pedro relata que a decisão de Clara voltar a trabalhar foi exclusivamente dela, mas que ele também acreditava ser o melhor naquele momento, caso contrário teria que sustentar uma ex-mulher:

P: Eu já estava pensando em um jeito dela voltar a trabalhar. (. . .) Imagina eu pagando as contas dela e ela, por exemplo, arrumando um namorado. (. . .) Enquanto ela não trabalhasse eu teria que dar pensão, também, para ela. (. . .) Com a separação eu pensei: “É uma segurança para o homem a mulher ter a profissão dela.” Então, quando ela voltou a trabalhar, eu falei: “Beleza!”

Pedro, separado da Clara, apoiou seu retorno ao trabalho e se disponibilizou a ajudar nas tarefas da filha, a fim de viabilizar o retorno dela à atividade profissional. Na separação, ambos voltam a ter uma relação complementar autorregulatória, sendo que Clara buscou no ambiente satisfazer sua necessidade voltando a trabalhar e Pedro a apoiou a fim de não mais pagar pensão. Para tanto, cede e começa a buscar a filha, todos os dias, na escola, contribuindo para que Clara pudesse trabalhar.

Clara e Pedro retornaram ao casamento, sem, no entanto, estabelecerem a relação complementar de troca inicial, período, em suas vidas, de maior harmonia. Ambos ainda têm pensamentos individualistas; tanto assim que, ao retomarem o casamento, voltaram as reclamações em relação ao trabalho e à ajuda dos pais de Clara.

C: Aí a gente voltou e ele começou a implicar tudo de novo, você tem sair desse serviço, você nem tem como buscar a Bia na escola [quem estava buscando eram os pais de Clara]. (. . .) O Pedro reclama, mas não sai do consultório para buscá-la na escola. (. . .) E eu respondi: “O que eu posso fazer?! Eu não posso fazer! Você quer buscar a Bia às 17:30 na escola?!”

A diferença nessa etapa é que Clara estava fortalecida e tentava impor sua vontade. Mesmo assim, a fim de conciliar a maternidade, sua vida profissional e seu casamento, Clara têm planos de reduzir, ainda mais, a carga horária. Acredita que precisa flexibilizar para se organizar.

C: Para o ano que vem mudei a Bia de horário na escola: ela vai estudar cedo para eu me organizar melhor. Vou poder levá-la e buscá-la. (. . .) Meu horário ficou mais livre; com isso dá tempo de ficar com a Bia: se tiver médico eu irei... E quando o Pedro chegar em casa, eu já estarei em casa; daí não tem com o que ele reclamar. Assim espero!

Todo o esforço em conciliar suas tarefas femininas com o trabalho tem o objetivo de preservar sua vida laboral.

C: Eu não quero nunca mais na minha vida parar [de trabalhar]. Não paro! Falei para ele [Pedro]: Nem por você e nem por mais ninguém; estou fazendo isso [trabalhar] por mim. E ele disse: “Mas você não precisa desse dinheiro!” Continuei saindo de casa para trabalhar e agora ele parou de falar. (. . .) Ele não pode tirar isso de mim. (. . .)

Estou muito feliz. Estou gostando muito e não quero parar de jeito nenhum. (. . .) Quero dar conta! É mais difícil trabalhar e ser mãe, mas eu preciso fazer os dois. (. . .) Eu não fico sem fazer supermercado, eu não fico sem... Tem hora que eu falo para o Pedro: “Está faltando alguma coisa aqui em casa? Não está faltando nada, nenhum sabonete, nada, então eu estou dando conta, e porque você está reclamando?”

A maneira como Clara está se organizando para ser mãe, esposa e profissional também tem agradado Pedro, visto que ele não precisou alterar sua rotina.

P: O ideal é o jeito que, atualmente, ela organizou. Trabalhar meio período e o outro período ser mãe. Período que a menina está para a escola e ela está trabalhando. Quando a menina vem da escola, ela fica por conta dela, por conta da casa, por conta dela e de tudo. (. . .) Aí ela tem o serviço dela, ela cresce, ela pensa, raciocina, ela escuta as outras pessoas, ela vê os problemas, ela vive outras coisas, existem outros assuntos para conversar. (. . .) Nesse emprego ela tem mais flexibilidade: por exemplo, eu vou viajar 15 dias e ela vai conseguir ir também.

Sempre Pedro fala na conciliação da maternidade com o trabalho; por isso foi questionado como ele concilia a paternidade com a vida profissional.

P: Eu não sei se o homem aguenta: começa a ficar um mundo meio pequeno, não sei não?! Eu trabalhando só meio período e no outro período ficando só em casa, em casa cuidando de menino, não sei se vai ficando meio monótono. Não sei, mas acho que é papel da mulher. Não sei se é machismo, a mulher absorve melhor isso, ela gosta mais disso. Eu não tenho muita paciência de ficar sentando no chão, brincando

de boneca, então eu logo acho que... “Nossa, tenho mais coisas para fazer!” (. . .) Ando de bicicleta! (. . .) Eu também acho que pai tem que ter responsabilidades com o filho, por isso eu faço questão em almoçar em casa todos os dias. (. . .) É diferente, não tem como ser igual, né?!

O casal retorna ao casamento de maneira individualista e egoísta. Pedro volta a assumir que as responsabilidades em relação à casa e à filha são de Clara e que o dever dele é, sobretudo, o de prover a família. Clara tem tentado fazer de “tudo um pouco” para conseguir conciliar seus planos de ser boa mãe, esposa e profissional. Uma relação bastante tradicional em que o trabalho nem sempre tem espaço.

1.1. Comentários

Pedro e Clara são duas pessoas que se conheceram jovens, ainda no cursinho, que tiveram planos similares, como estudar e trabalhar, que se casaram, tiveram uma filha e, em determinado momento da vida do casal, os projetos comuns deixaram de ser compartilhados, afastando os cônjuges. Uma relação saudável entre duas pessoas depende de um bom contato consigo, com o outro e com o contexto, e esse tipo de relação foi-se perdendo na união do casal, que passou a realizar contatos parciais.

A relação complementar desse casal, na maior parte do tempo pesquisado é disfuncional, *manipulativa e controladora*, no qual o crescimento de um depende da estagnação do outro, o que provoca uma relação de desigualdade, pois não conseguem afetar-se pelo outro. Segundo Ribeiro, (2006, p. 169) “é difícil para o cliente romper uma relação complementar doentia, tendo em vista que ela nasceu de um movimento de equilíbrio orgânica.”

Tanto Clara quanto Pedro se equilibram tentando dominar o ambiente, ora um, ora o outro. Isso fica evidente quando Pedro relata sua conversa com Clara. Ela domina o campo e ele cede, temporariamente. “Vou começar a trabalhar e como você quer fazer? Você quer buscar a Bia ou você quer levar? Aí eu falei que eu levaria na escola todos os dias.” Perderam a cumplicidade e seus ideais pessoais não agradam o cônjuge.

Por um lado, o ideal de Clara abrange a realização pessoal-profissional e a maternidade. Sentiu-se desvalorizada ao parar de trabalhar, deixar de ter seu próprio dinheiro e perder sua identidade qualificada. Contrariando uma forte tradição social, Clara sentiu que o casamento e a maternidade não são suficientes para garantir sua completude. Por outro lado, Pedro tem o ideal do sucesso profissional e de uma esposa que satisfaça suas expectativas, mesmo que não satisfaça as dela própria.

A despeito de ceder às manipulações do marido, Clara não abandona, de fato, seus planos. Após oito meses da decisão de sair do emprego, Clara consegue interromper o trabalho; no entanto, nunca se conformou por ter deixado sua carreira. Abandonou seus projetos interrompendo o trabalho para satisfazer as necessidades do marido, o que não funcionou na prática. A relação se complica e o casamento acaba, pois a relação de complementariedade está esfacelada. No afastamento do marido, Clara se recompõe, abre espaço para entrar em contato com seus desejos e, então, posicionar-se. Volta a trabalhar e, novamente, pede ajuda aos pais.

Já recomposta, o espaço para conviver com Pedro se restabelece. O casal retoma a relação com uma proposta aparentemente de troca, mas, em verdade, autorregulatória e manipulativa. Clara está tentando articular papéis familiares e profissionais, assumindo, com isso, que a responsabilidade pela criação da filha e o cuidado com a casa é dela, mas que não conseguiria viver sem trabalhar. Pedro continua com seu discurso que mulher deve trabalhar, mas que está complicado para Clara fazê-lo. Continua sem apoiá-la nos cuidados de Bia.

Enfim, o casal vive uma guerra fria, ambos prontos para se atacarem, ambos desconfiados um do outro no que se refere à solidariedade entre eles e, quando um vacila, o outro domina o campo.

2. A vivência do casal Laura e Davi

Laura (L), 33 anos, é casada há cinco com Davi (D), 32 anos, com quem tem uma filha de quatro anos, Sofia. Ela, graduada em Relações Internacionais e Direito e ele, Administrador, pertencem à classe social alta. Laura começa a contar sua história enfatizando a importância dos estudos para sua família, cujos pais também têm curso superior e trabalham.

L: Nasci no interior de Goiás, fui criada lá, sou filha de pais com ensino superior completo. Meus pais sempre se pautaram por uma educação de qualidade, uma escola boa... Fui criada, apesar da simplicidade, em um ambiente muito bom. (. . .) Morei com os meus pais até os meus quinze anos, quando eu vim para Goiânia para fazer o 2º grau. Estudei em escolas muito boas; eles nunca mediram esforços para o que era referente a estudo. (. . .) Fiz o curso de Relações Internacionais, foi minha primeira graduação, um curso que talvez, pela pouca maturidade da época, acabou, também, sendo uma escolha que partiu de uma ilusão. (. . .) Não dei sequência nisso, porque Goiânia não absorvia esse tipo de profissional, como até hoje.

A família de Davi pertence a uma classe social mais simples que a de Laura e sempre priorizou o trabalho. Único da família que se formou, sua mãe não trabalhava fora.

D: Sou o quarto filho de uma família tradicional, ou seja, que tem pai, mãe e irmãos. Meu pai sempre trabalhou em empregos regulares e estáveis. Minha mãe trabalhou

sempre com “bicos” para ajudar a renda familiar, mas priorizando sempre os cuidados com os filhos. (. . .) De nossa família, fui o único que continuou os estudos. Meu pai teve formação técnica, minha mãe ensino fundamental. Meus irmãos pararam seus estudos no ensino médio. Começaram a trabalhar formal ou informalmente entre 13 e 15 anos. No meu caso, tive a oportunidade de continuar estudando; concluí a Graduação em Administração, dois cursos de Pós-graduação/MBA e além de outros vários cursos de atualização no Brasil e no Exterior. Hoje, atuo como Diretor Executivo de uma empresa.

Laura, filha de uma família de classe média, ainda assim começou a trabalhar cedo a fim de buscar sua independência e liberdade. A realização do curso de Direito adveio da insatisfação com o mercado de trabalho em relação ao curso de Relações Internacionais.

L: Comecei a trabalhar quando entrei na faculdade. Trabalhei numa empresa de software. Comecei como recepcionista; (. . .) eu tinha uma necessidade muito grande de provar que eu podia, e que eu iria ter liberdade. (. . .) Queria ir além, mas não com o dinheiro dele [do pai]. Lembro-me, quando celular era coisa de poucos, eu trabalhei para comprar meu celular. (. . .) Depois de dois anos de formada, sem perspectiva, chateada por ter errado no curso, por não estar satisfeita profissionalmente, eu acabei entrando para o meu segundo curso, que foi o Direito. Comecei o curso de Direito e de cara já fui para um estágio na área.

Laura estava cursando Direito quando o irmão passou para Medicina em uma faculdade particular, em Brasília. A situação financeira dos pais ficou mais apertada e ela teve

que voltar a morar com eles em uma cidade próxima a Goiânia. Nessa fase, ela largou o estágio e começou a trabalhar novamente com o intuito de continuar morando em Goiânia.

L: Meu irmão passou na faculdade de Medicina, particular, em Brasília (. . .) A faculdade [era] extremamente cara, e várias concessões precisaram ser feitas. (. . .) Então, foi quando o meu pai falou: “Olha, eu não dou conta. Você precisa voltar para nossa casa.” (. . .) Comecei a procurar emprego de novo aqui em Goiânia, e achei. (. . .) Ganhava razoavelmente bem, dava para eu sustentar meu carro, dava para eu pagar a gasolina e o IPVA desse carro, e pagar uma quitinete. (. . .) Nesse trabalho, eu continuava fazendo a faculdade de Direito, mas, de novo, saí da minha área, de novo eu perdi o contato com os estágios. Foi nesse trabalho que eu conheci meu esposo.

Laura conta sua história com Davi, como foi seu casamento. Ficou grávida quando tinham cinco meses de namoro. É encantada com a atitude do marido ao receber a notícia da gravidez.

L: Nós nos conhecemos depois de uns cinco meses de trabalho. [Foi] nessa época que a gente começou a sair de fato; então, daí foi um pulo para o casamento. No quinto mês de namoro eu engravidei e a gente decidiu por casar. Temos seis anos juntos, e cinco anos de casados, e temos uma filha, que é a Sofia, de quatro anos e nove meses. (. . .) Quando descobri a gravidez pensei: “nossa, ele já vai terminar esse namoro.” Mas contei... chorei... ele me abraçou e foi super bonitinho, porque ele ajoelhou lá na hora e me pediu em casamento. Ele falou: “Vamos casar.” (. . .) “Nós vamos nos seus pais, vamos contar... eu vou contar, eu vou conversar com seu pai, eu vou assumir.” (. . .)

. . .) Ao chegar lá em casa, ele falou: “Olha, eu sou esse profissional, eu trabalho em tal lugar, eu exerço essa função, eu estou nesse mesmo trabalho há tantos anos, e eu quero dizer que eu tenho condições de sustentar a Laura, de conseguir dar para ela o padrão de vida que ela viveu até agora.” E começou a entrar no assunto: “A Laura está grávida, então eu estou aqui para pedir a mão da Laura em casamento, eu quero casar com ela.” (. . .) Hoje, eu tenho certeza que eu tive o companheiro que eu sempre pedi. Ele é um parceiraço, um companheiraço. Ele me ensina mais do que eu a ele; eu sinto que ele me apoia mais do que eu a ele, eu sinto que ele me dá muito mais do que dou a ele.

Laura e Davi trabalhavam no mesmo lugar. Com ela grávida e decididos a se casarem, Davi sugeriu que Laura saísse do emprego. Achava complicado ela continuar na mesma empresa, sendo sua esposa. Além de deixar o trabalho, durante a gravidez, Laura ficou sabendo que a filha seria portadora de Síndrome de Down e passariam por uma série de dificuldades.

L: Quando a gente descobriu a gravidez ele falou: “olha, eu prefiro que você saia da empresa, porque a partir de agora fica chato você continuar trabalhando no mesmo local que eu. Agora você será a esposa do Davi, eu sou o diretor, se algo acontecer podem entender que estou te defendendo... melhor não.” Então, assim, foi uma opção minha ter saído também da empresa, mas por sugestão dele. Na época saí e arrumei um estágio na minha área, no Tribunal de Justiça. (. . .) Com os acompanhamentos da gravidez tivemos o diagnóstico que a Sofia tinha Síndrome de Down. (. . .) Foi um ano de um turbilhão de emoções (. . .) Em seguida ao diagnóstico, acabei descobrindo, ainda na gravidez, que ela era cardiopata grave. (. . .) Fiquei sabendo que ela iria ser

*operada ao nascer: um mês, dois meses, três meses, não sabiam. Eu dei a luz a Sofia...
Amadureci uns dez anos.*

Davi relata que realmente sugeriu que ela saísse do emprego em que ela estava, mas sempre pensou nela trabalhando em outro lugar. Entende que com a gravidez as coisas se complicaram.

D: Quando ficou grávida, achei melhor ela parar de trabalhar na mesma empresa, mas nunca quis que ela parasse de trabalhar completamente. (. . .) Porém, ao longo da gravidez, muita coisa aconteceu, desde os enjoos até uma dedicação importante dela para todos os exames e tratamentos que nossa filha necessitou passar, mesmo ainda na gestação, e isso acabou postergando sempre a ideia dela em se reestabelecer profissionalmente.

Sofia nasceu bem, mas exigia cuidados especiais. Nessa época, Laura saiu do estágio e foi cuidar da filha e, até os dias atuais, ela ainda tem sido a prioridade da mãe. Laura fala de uma mudança significativa em sua vida após o nascimento da filha.

L: Ela nasceu super bem apesar da condição dela. (. . .) Com três meses nós fomos para São Paulo fazer a cirurgia nela. (. . .) Enfrentamos a segunda batalha! (. . .) Na UTI ela ficou dezessete dias, pois pegou uma infecção pós-operatória. Quase perdemos nossa filha. (. . .) Atualmente a gente preocupa com a vida da Sofia de forma diferente, são as estimulações, as terapias: fono, fisio. (. . .) Hoje a gente olha para trás e pensa assim: “eu e o Davi tínhamos que ter a Sofia.” (. . .) A Sofia veio para me frear, eu era uma pessoa extremamente agitada, corria, querendo trabalhar,

querendo isso, querendo aquilo, depois do trabalho era balada, e balada, e balada. Eu era super agitada, diferente do Davi, que é mais pacato. (. . .) Somos diferentes, tem coisas que eu cedo, tem coisas que ele cede, e a gente se dá bem por isso.

Laura se orgulha de ter terminado o curso de Direito e de ter realizado o exame da Ordem dos Advogados, que dá autorização para que ela exerça sua profissão. Vive um conflito em relação a trabalhar ou não. A ela cabem os cuidados da filha e ao marido o de prover, financeiramente, a casa, mas Laura não está satisfeita.

L: Eu só tranquei a faculdade quando eu fui para São Paulo. Voltei e terminei a faculdade. (. . .) Em dezembro do ano passado eu passei na Ordem dos Advogados. Eu realmente quis essa profissão. Hoje eu estou vivendo outro momento profissional, que é a dificuldade de voltar a trabalhar. A Sofia me demanda muita atenção; eu tenho um compromisso com ela que não é de mais ninguém. Então, assim, o Davi ficou realmente com a responsabilidade de provedor da casa, e ele nunca me cobrou isso. Se eu falar para ele que eu quero ser uma dona de casa e que isso vai ser para sempre, tudo bem. (. . .) Eu ainda vivo uma confusão de sentimentos, porque a menina agitada lá de trás não morreu, ela se aquietou. Existe dentro de mim uma vontade muito grande de trabalhar, de ter o meu próprio dinheiro, de falar: “me dá essa e essa responsabilidade, de pagar essas contas, elas são minhas.”

Laura sente falta de um trabalho; no entanto, compreende que ter parado de trabalhar era imprescindível após o nascimento da filha com problema.

L: A vantagem de ter parado de trabalhar foi ter garantido a vida da minha filha. Eu acho que se eu tivesse [sic] muito mais preocupada com a minha profissão, com a minha faculdade, eu não teria essa disponibilidade que tive e tenho, e isso fala muito mais alto em mim. Se tivesse que voltar atrás eu faria tudo de novo; com certeza, eu largaria tudo por ela. Então assim, a minha meta foi dar vida a Sofia.

Davi reconhece a importância de Laura nos cuidados de Sofia e o quanto ele fica mais livre para trabalhar com a esposa assumindo os cuidados da filha.

D: Ela acompanha de perto o desenvolvimento de nossa filha. Se nossa filha precisa de alguma coisa em relação à saúde ela está sempre disponível. Faço muitas viagens a trabalho ou, outras vezes, não consigo ter um horário regular para sair e chegar em casa. Eu trabalho bem mais sossegado sabendo que minha mulher está por perto.

Atualmente, tanto o marido quanto a terapeuta de Sofia afirmam que Laura não precisa estar tão perto de Sofia, e acrescentam que a ansiedade de Laura de desenvolver a filha, a todo custo, passou a ser um prejuízo. Laura reconhece.

L: Hoje a Sofia tem a vida. Sou insegura; ao mesmo tempo em que eu quero voltar a trabalhar, eu também quero ficar com a Sofia. Sou muito ligada no que a Sofia está passando dia-a-dia. (. . .) Por outro lado, a terapeuta da Sofia falou: “Laura, como a Sofia está calma, obediente... você percebe o quanto a Sofia amadureceu nesse um mês?” Respondi: “percebi sim, percebi que ela mudou.” E a terapeuta falou: “Laura e eu vou te dizer onde ela mudou, foi quando você estava trabalhando, porque a sua ansiedade não deixava a Sofia livre (. . .) ela enxerga em você a expectativa de vê-la

executando determinada tarefa.” (. . .) O Davi é o contrabalanço disso. Para ele é a Sofia em relação à Sofia, o quanto ela desenvolveu, o quanto ela está desenvolvendo, o quanto ela precisa desenvolver, em relação a ela mesma.

Davi comenta que a proximidade de Laura com Sofia a impede de perceber os avanços da filha, sempre exigindo muito dela e de si mesma.

D: A Laura, ao acompanhar nossa filha, cobra muito o seu desenvolvimento. Ela compara a Sofia com outra criança que tem Síndrome ou mesmo com uma criança normal o tempo todo. Por exemplo, se uma criança começa a escrever e a Sofia ainda não escreve, ela quer entender o porquê a Sofia ainda não está escrevendo e, pior, faz de tudo para ela começar a escrever imediatamente. Então eu acho que isso prejudica, pois a relação entre as duas acaba ficando desgastada. Brigam muito, pela própria convivência. Como a Laura sempre está muito colada na Sofia, muitas vezes ela mesmo não consegue ver os avanços que a Sofia alcança.

Laura sabe que Sofia já não precisa tanto mais dela e almeja voltar a trabalhar.

L: Eu só vejo vantagem em trabalhar; a rotina doméstica me desgasta. (. . .) Quando eu estou dentro de casa, sem trabalhar, eu cobro muito mais dele, eu cobro dele o horário que ele chega, eu sou mais implicante. Quando eu estou fora, preocupada com outras coisas eu pego menos no pé, eu ligo menos, eu mando menos mensagem. (. . .) Não fica naquela cobrança: “você não avisou dessa reunião.” Então, assim, eu tenho uma vontade grande de voltar a trabalhar.

Outro motivo que leva Laura a pensar em trabalhar novamente é ter seu próprio dinheiro.

L: Minha relação com o dinheiro também é complicada: quando quero muito alguma coisa, eu compro. Depois vem o arrependimento. (. . .) Eu sinto assim: esse dinheiro é dele, ele que trabalhou, eu estou aqui gastando com uma bolsa cara. (. . .) Às vezes eu me vejo egoísta, porque eu falo assim: “quer saber, vou chutar o balde, é isso mesmo, eu cuido da Sofia, eu ralo em casa, cuido de tudo, ajeito a vida de todo o mundo, então eu vou ajeitar a minha, quero comparar essa bolsa.” Em seguida vem o arrependimento. (. . .) Se eu tivesse meu dinheiro eu ia lá, compararia a bolsa e o problema seria meu. (. . .) Por parte do Davi o dinheiro é do casal.

Davi reconhece o quanto foi importante a mulher ter parado de trabalhar e suas vantagens; no entanto, atualmente, percebe mais desvantagens que vantagens em Laura não ter uma atividade fora de casa.

D: Acredito que todos precisam de um trabalho. (. . .) Eu concordo que ela precisa de um trabalho que dê a ela flexibilidade de horários. Aquelas atividades fixas que nossa filha tem, penso que conseguimos nos organizar contando com a babá, taxis etc, mas, ainda assim, vez ou outra ela, pessoalmente, precisa acompanhar. (. . .) Claro que ela não trabalhar me ajuda, às vezes, a resolver coisas práticas como cuidar de levar algo para consertar, buscar uma encomenda, etc. Mas, para a relação afetuosa do casal, não vejo vantagens claras. (. . .) Ela acaba me cobrando mais atenção, mais tempo, mais tudo. Acho que o tempo ocioso acaba dando espaço para a insegurança, fantasias e até solidão.

Laura, apesar de querer voltar a trabalhar e já ter tentado por três vezes, não tem conseguido. Várias são as dificuldades que encontra, tanto em arrumar um emprego que a satisfaça ou em que se sinta segura, quanto a organizar a vida de Sofia sem ela.

L: Eu já tentei trabalhar, mas eu não consegui ficar. Depois que eu me formei eu consegui um emprego, em uma construtora. Eu adorava, mas o Davi acabou tendo que assumir as idas às terapias. (. . .) Até o ponto que ele falou: “Laura, por mais que eu tenha essa liberdade de horário não é bom. Eu sou sócio cotista, mas eu sou empregado. Uma hora isso vai estourar, então, entre mim e você...” Eu tive que sair. (. . .) Quando eu estou nessa de mãe e dona de casa eu fico ansiosa e a minha ansiedade acaba sendo transferida para Sofia. Eu me vejo muito mais impaciente, muito mais estressada. O meu marido não cobra que eu trabalhe, mas eu me cobro, a sociedade me cobra. (. . .) Consegui outro emprego há uns meses atrás, para supervisionar uma equipe. Envolvia trabalho aos finais de semana. Eu nunca imaginei que eu iria sofrer tanto de não estar com meu marido e minha filha num sábado à tarde. (. . .) Só fiquei um mês. A gente experimentou a tática do convênio com o táxi, da minha ajudante ir acompanhar a Sofia nas atividades. A despesa ficou muito alta. Não deu certo. (. . .) Às vezes, minha sensação é que só sei cuidar da Sofia, já não me sinto segura para advogar sozinha. (. . .) Eu procurei emprego como advogada, mas o retorno financeiro ele era tão mínimo que minha empregada ganha mais do que eu. (. . .) Nem sei mais o que gosto, me perdi em dado momento.

Davi também percebe que Laura quer voltar ao trabalho, mas não consegue realizar a esse desejo.

D: A Laura sempre foi muito ativa no trabalho, sempre deu conta de resolver as coisas dela. Mas ela se perdeu em algum lugar em relação ao trabalho. Eu acho que ela não é satisfeita em não trabalhar. (. . .) Ela tem muitas ideias do que fazer, como empreender, como trabalhar tendo a liberdade de horário que precisa, mas ao mesmo tempo não consegue firmar-se em uma destas propostas e deslanchar.

Davi afirma que sustentar a família não é problema para ele e que sua vontade de que Laura volte a trabalhar é mais por ela

D: Sem dúvida, um salário ajudaria, mas neste momento nem é o essencial. Penso que a atividade produtiva, independente a remuneração, seria o mais importante. (. . .) Quando fomos casar, assumi para ela e a família dela que daria conta de sustentá-la e isso eu internalizei como uma responsabilidade minha desde aquele momento. Não gosto quando ela gasta além do que podemos, para comprar algo porque as amigas têm, pois me desorganiza financeiramente. De qualquer forma, entendo que meu salário, é sim, parte dela, pois eu não poderia exercer meu trabalho, se não pudesse contar com ela para cuidar de nossa casa e de nossa filha.

E acrescenta

D: Tenho convicção que é totalmente compatível a relação entre maternidade e carreira. Os ajustes são necessários, a flexibilidade de horários é fundamental e isso não é compatível com qualquer tipo de emprego ou empresa. De todo modo, entendo

que a Laura possui muitos predicados e possui dois cursos superiores que dão total perspectiva para uma carreira autônoma e liberal, se assim desejar.

2.1. Comentários

Laura, na sua juventude, era uma moça inquieta, cheia de expectativas, com um desejo enorme de ser livre, ter suas coisas, características ainda presentes. Fez dois cursos superiores, sendo sua segunda graduação uma tentativa de ter mais chances no mercado de trabalho. Sempre trabalhou e considerava que ganhava bem. Em um dos trabalhos conheceu o marido e se casou, grávida. Com a gravidez e o casamento, por sugestão do marido, saiu do emprego. Este alegou que, por ser seu chefe e diretor da empresa, acreditava que não seria bom para nenhum dos dois continuarem trabalhando no mesmo local. Segura que arrumaria outro trabalho, saiu do emprego.

Davi é um homem honesto, corajoso, cuidadoso, disponível, afetivo, trabalhador, um grande parceiro. Apoiar a mulher, quando possível, no que ela precisa. No entanto, os cuidados da filha, nas entrelinhas, é papel de Laura. Acredita que maternidade e trabalho são compatíveis, desde que a mulher faça os ajustes necessários; assim pensando, acredita que Laura deve voltar a trabalhar, apesar de entender como sua a responsabilidade pelo sustento da casa e da família. Compreende que, mais que a renda do trabalho, seria importante uma atividade produtiva para Laura.

O casal vive uma relação bastante harmoniosa. A relação complementar que permeia a relação é de *troca*. São cúmplices um do outro, sentem-se apoiados, vivem uma interação permeada de amor, cuidado e inclusão. Conseguem fazer um bom contato consigo mesmos, como parceiros, e com a filha. Eles se encontram no desejo de serem felizes, cuidarem da filha, crescerem, terem uma vida tranquila, o que provoca esse companheirismo demonstrado nas entrevistas e que ficou evidente desde o momento da gravidez inesperada. Clara narrou:

C: E aí acordei chorando, já pensando: “nossa ele já vai terminar esse namoro.” E eu estava lá com o filho. Mas contei, chorei, ele me abraçou e foi super bonitinho, porque ele ajoelhou lá na hora e me pediu em casamento, ele falou: “vamos casar.” E eu chorando: “mas eu não quero, eu não quero casar porque você, porque eu estou grávida, eu quero casar porque, porque você gosta de mim.” E ele: “mais é, é isso, eu quero casar, eu quero casar porque eu quero casar, e vamos lá a Inhumas, vamos contar para o seu pai e para sua mãe, vamos enfrentar.”

Casaram-se e, ainda na gestação, descobriram a doença congênita da filha. Ficaram cientes de todas as complicações e cuidados que deveriam ter com a filha após seu nascimento. Com isso, Laura percebeu-se paralisada em relação a iniciar um novo trabalho. Atualmente, a filha já não precisa dos cuidados da mãe como antes. Mesmo assim, Laura é uma mãe dedicada, disponível à filha, despende todo apoio à mesma. Sua ansiedade em relação ao desenvolvimento de Sofia a impede de “deixá-la” sem seus cuidados incessantes; com isso, acaba não percebendo claramente o quanto a filha já sobrevive sem ela. A obrigação de cuidar de Sofia advém mais da responsabilidade de ser mãe do que de uma necessidade real.

Ao mesmo tempo, o desenvolvimento da filha abriu espaço para Laura voltar a pensar em retornar ao trabalho. Apesar de Laura querer trabalhar, ela não sabe como; fica dividida entre o trabalho e os cuidados da filha, entre o desejo e o medo de não conseguir mais trabalhar, entre a expectativa de ganhar seu próprio dinheiro e de não ser capaz. Laura deseja trabalhar, talvez não pelo prazer de trabalhar, mas pela liberdade de ir e vir, comprar ou não, fazer o que os outros fazem. Já começou três empregos; no entanto, a insegurança a

acompanha e a tem deixado fora do mercado de trabalho. Tem a sensação que se perdeu em determinado momento e em algum lugar a relação com o trabalho.

O trabalho está atravessado entre o que ela gostaria de fazer e a ética em ser mãe. Laura é dominada pela dúvida mais do que pelo desejo de ser uma boa mãe ou de ter que trabalhar. Ela tenta trabalhar; no entanto, o receio de não estar apta não a deixa ir para frente. O fato de não trabalhar tem sido compensado com outras coisas de que gosta, como comprar bolsas ou ajudar a filha em tempo integral. Afinal, são seus únicos direitos, entre aspas; depois vem o arrependimento.

3. A vivência do casal Mel e Vitor

Mel (M), 43 anos, é uma mulher casada há nove com Vitor (V), 47 anos. Tem três filhos: uma menina de nove anos e dois filhos gêmeos, de sete anos. Ela é psicóloga, ele, zootecnista, pertencem à classe social alta. Mel começa a contar sua história enfatizando a importância do trabalho em sua vida.

M: Eu já casei com 34 anos e achava que nem ia me casar, para te falar a verdade. Eu era workaholic, trabalhava “24 horas” por dia. Sou psicóloga! Quando me formei fui gerente de RH [recursos humanos] em uma empresa grande, trabalhava feito louca, montei o RH dessa empresa. Fiquei nove anos na empresa. Depois fui trabalhar com consultoria. Eu era uma pessoa extremamente ativa, extremamente workaholic. Os namoros nem vingavam muito, pois eu era muito dedicada ao trabalho.

Vitor, ao contar sua história, enfatiza sua origem humilde, a importância dos estudos e a dificuldade de realizá-los. Necessitava trabalhar para se manter nos estudos.

V: Sou filho de professora e meus estudos, até a conclusão do 2ª grau, foram em escolas públicas. (. . .) Meus pais sempre deixaram claro que nossa obrigação era estudar. (. . .) Graduei em Zootecnia. Para me manter na faculdade, mesmo que pública, precisava vender para cobrir despesas com aluguel, alimentação, etc., sendo assim, iniciei, mesmo que de forma amadora, na vida de vendedor. (. . .) Após a graduação, fiz algumas especializações, sendo uma delas em Recursos Humanos, pois estava começando a trabalhar como gestor de equipe.

Vitor continua sua história mostrando seu desenvolvimento e envolvimento profissional. Como Mel, considera-se um *workaholic*.

*V: Trabalho em uma Empresa há aproximadamente 20 anos, onde comecei como estagiário, passando por várias funções: área técnica, comercial e administrativa e, atualmente, exerço a função de Gestor Nacional de Desenvolvimento. Viajo muito, trabalho de 14 a 16 horas por dia e tento, aos finais de semana, dar uma pausa, mas nunca fico todo o final de semana sem fazer algo relacionado ao trabalho. (. . .). Hoje me considero um *workaholic*, mas não acho que isso seja um problema e, sim, um diferencial no mercado de hoje.*

A despeito da importância do trabalho e dos estudos em sua vida, Mel descreve que não abandonava a possibilidade de casar e ser mãe. Questionava até que ponto suas escolhas, até então, não tirariam sua chance de constituir uma família.

M: *Aos 29 anos eu queria fazer um doutorado na Espanha, eu e uma amiga minha, mas o sininho da maternidade estava batendo. Eu pensava assim: “gente, se eu for fazer doutorado, depois não vou casar, não vou ter filho.” Apesar de eu ser extremamente focada no trabalho, eu não me via uma pessoa realizada profissionalmente sem ter uma família. (. . .) Como eu não tinha ninguém em vista, decidi ir para Espanha. Arrumei tudo, mas não deu certo. Aí eu falei: “vai e irei no começo do ano.” (. . .) Nisso eu conheci o meu marido.*

Mel viveu um período de plenitude: casou-se e era realizada profissionalmente.

M: *Comecei a namorar, a relação foi indo, acabei desistindo de mudar e casando com ele. Comecei a mexer só com a consultoria. Realizei meu sonho profissional. Fiquei dois anos do jeitinho que eu queria estar: ganhando bem, trabalhando feito louca. Como meu marido viajava, para mim era super simples. (. . .) Podia trabalhar o tanto que eu quisesse e no final de semana a gente estava junto. (. . .) A pessoa tem que ter a chance de poder trabalhar sem se preocupar onde vai ficar menino, com quem, o que comeu, sabe?*

Mel engravidou. Na mesma época, o marido recebeu uma proposta para trabalhar em outra cidade. Mel, sem questionar, abandonou seu trabalho e acompanhou o marido. Como estava grávida, não conseguiu emprego na cidade para a qual havia mudado.

M: *Engravidei e na mesma época veio a proposta para ele ir embora de Goiânia. Tive que largar o meu trabalho. Mudou tudo, eu tive que adaptar. (. . .) Quando ele disse que teria que mudar, não sei o que estava na minha cabeça, não impus nada para ele.*

Eu lembro que ele falou: “Mel, eu vou te dar uma mesada.” (. . .) E aí eu fui, sabe aquela fase que você está no início de casamento, você está romântica... (. . .) Ao chegar lá eu não desisti de procurar trabalho, só que estava uma labuta, aonde eu chegava para oferecer serviço eu ouvia: “quando tiver seu neném, você volta.” Ninguém emprega grávida. Nem mesmo para coordenar um projeto.

A decisão de Mel sair do emprego é considerada por Vitor como conjunta. Propôs dar-lhe uma mesada por acreditar ser importante para sua autoestima, e para ela continuar tendo o próprio dinheiro.

V: Foi uma decisão tomada conjuntamente, pois recebi uma promoção e deveríamos mudar de Goiânia, onde o meu salário permitia pagar a ela, mais do que ela recebia trabalhando em três ou quatro Empresas com consultorias. Achei justo que ela recebesse um salário para não ficar dependente de mim. (. . .) Acreditei que isto faria bem para a autoestima dela e, conseqüentemente, faria bem para o relacionamento. Particularmente, acredito que fui feliz nessa decisão, pois não tivemos estresse em função dela parar de trabalhar e ela pôde se dedicar à criação da nossa filha.

Mel, com o nascimento da filha e sem ninguém para ajudá-la, acomodou-se no papel de mãe. Relata ter-se envolvido muito com o papel de mãe, pois, somente assim, sentir-se-ia útil.

M: Minha filha nasceu e eu me acomodei. Eu vi que ali não tinha muito que eu fazer, eu fiz algumas palestras para a empresa do meu marido, peguei uma consultoria de uma loja lá, fiz uns trabalhinhos, gato pingado, fui a São Paulo e fiz cursos... Eu não

fiquei parada, mas eu não trabalhei mais, até porque eu não tinha ninguém para me ajudar. Minha mãe não estava lá... Aí eu falei: “vou cuidar da minha filha.” Me joguei, ativamente, na função de mãe, querendo fazer tudo. Isso para me sentir útil, ativa, ainda que inativa, entendeu?

Vitor destaca que Mel, ao dedicar-se, inicialmente, à criação da filha, teve a oportunidade de aprender uma nova profissão: a de ser mãe, substituindo-o na profissão de pai.

V: Este “tempo”, decidido conjuntamente, foi essencial para ela aprender a nova “profissão de mãe” (. . .) pois eu precisava viajar. (. . .) Tento estar presente, mas tenho absoluta certeza e consciência de que o mérito pela criação e educação dos meus filhos é 60% de minha mulher.

Nessa fase “mãe”, Mel resolveu ter os filhos enquanto morava fora, e vieram os gêmeos. Sentiu-se acorrentada com o nascimento dos meninos.

M: Pensei: “já que estou aqui mesmo, já que está tudo ferrado e não tem jeito de trabalhar, vou ter que ter todos meus filhos aqui. Quando eu voltar para Goiânia, pelo menos eu já tive meus filhos. Não vou ficar com outros períodos sabáticos.” Engravidei, de novo, depois de um ano, aí vieram gêmeos [risos]. Nessa hora peguei duas correntes no pé e eu amarrei mesmo, não teve jeito. Três nenéns. Quando os meninos nasceram, passaram dois meses e voltamos para Goiânia.

Recém-parida dos gêmeos, voltou, com o marido, para Goiânia. Teve a oportunidade de abrir uma loja com a irmã e retomar uma atividade produtiva. Não era um trabalho em sua área, mas, por meio dele, poderia conciliar trabalho e maternidade. Dois anos depois, interrompeu a atividade, pois não havia retorno financeiro.

M: Entrei de sócia em uma loja de roupa infantil com minha irmã. Nada a ver comigo, mas pensei: “vou conseguir conciliar com a maternidade!” Fiquei dois anos com a loja. Quando eu percebi que eu estava empatando e não estava ganhando dinheiro, (. . .) consegui vender a loja; aí, voltei a ficar sem fazer nada.

Mel vivia um dilema: não estava feliz por não trabalhar, apesar de não se ver trabalhando em sua área, e, ao mesmo tempo, ficava incomodada em terceirizar a educação dos filhos para as babás. Vitor também não queria seus filhos sendo cuidados por terceiros.

M: Vivi o drama da mãe que largou tudo e agora não sabe o que quer da vida; (. . .) Não me via mais trabalhando com Psicologia. (. . .) Se eu fosse trabalhar com RH, com consultoria, eu sabia o desprendimento que eu ia ter de horário. (. . .) Eu não ia conseguir terceirizar a criação dos meninos, até porque, para te falar a verdade, eu nunca tive uma babá, dessas babas de novela, sabe? (. . .) Foi o momento mais difícil. Minha autoestima foi lá em baixo... [emociona-se]. (. . .) Eu estudei, cheguei onde queria, e de repente...

V: Se estivesse trabalhando, com certeza teríamos uma confusão de valores na cabeça das crianças [valores das babás].

Voltado para as vantagens de a mulher não trabalhar, Vitor relata o respeito que ele tem pelo que ela realiza, sua satisfação de tê-la em casa, de ela cuidar bem dos filhos, de ela dar tranquilidade para ele trabalhar. Comenta que essas atitudes provocam, nele, algumas responsabilidades, como a da fidelidade conjugal.

V: Essa relação de respeito impede que eu busque aventuras fora do casamento, pois sempre que surge uma possibilidade ou oportunidade natural, lembro-me da dedicação da minha mulher em cuidar do meu maior patrimônio, meus filhos. (. . .) Outro ponto que soma é o fato de poder receber um pouco mais de atenção, pois como ela não está trabalhando, sobra mais tempo para poder organizar um jantar, cuidar da casa com mais carinho.

Mel percebia-se vista apenas como mãe, e, pior, não se sentia valorizada por isso, o que provocou nela diminuição da autoestima. Começou a achar que o marido não a admirava mais e entrou em crise.

M: Comecei a perceber que meu marido não me admirava como antes. (. . .) Ele me via como uma mãe dos filhos dele. Eu não sei se era eu que me via assim e projetava nele – a fracassada, mas comecei a me sentir desvalorizada, porque eu queria que, a todo o momento, ele valorizasse a minha entrega aos filhos. Aí eu entrei em crise. (. . .) Eu precisava me encontrar de novo.

Em meio à crise de identidade, Mel sofreu um aneurisma. Comenta que foi uma fase em que repensou toda sua vida e decidiu fazer um segundo curso superior.

M: *Aí veio um baque: eu tive um aneurisma. Os meninos tinham três anos e a menina cinco anos. O médico falou para mim: “se você não fizer cirurgia, você vai morrer a qualquer hora.” Fiz a cirurgia em quinze dias. Repensei minha vida inteira, nunca mais fui a mesma. Fiquei muitos dias sem sair e poder dirigir. Aí eu falei para o motorista: “me leva lá na PUC-GO.” Foi o primeiro passeio que eu fiz; cheguei lá na PUC-GO e peguei o formulário para fazer Direito. Isso foi em julho, em agosto eu estava fazendo Direito. Estou fazendo Direito. Eu formo daqui dois anos, já estou fazendo estágio e estou gostando demais.*

De acordo com Mel, Vitor apoiou seu retorno aos estudos; mesmo assim, sua entrada na faculdade não foi simples para ele, sentiu e sente ciúmes.

M: *Meu marido me apoiou a voltar a estudar. (. . .) Quando me movimentei, meu casamento viveu outro momento difícil, porque ele começou a ficar enciumado. Começou a me olhar e falar: “nossa, porque você está arrumando desse tanto para ir para faculdade? Mas agora você só pensa nessa faculdade”. Agora ele está com uma ideia fixa de que eu vou formar e largar dele. Ele não fala isso sério, fala brincando, só que está ficando chato.*

Retomar os estudos foi muito importante para Mel, pois lhe possibilitou trabalhar novamente e sentir-se útil.

M: *Voltar para faculdade foi em recomeço importante. Foi a melhor coisa que eu fiz. Não vejo a hora de pegar nesse canudo, tirar minha OAB. Estou estudando feito louca. Quero ser advogada, porque eu não quero esperar aprovação de concurso,*

sabe? Até porque o que eu mais quero é poder me sentir útil, entendeu? É ter minha vida, porque eu sei que com o passar do tempo, eu vou me sentir mais inútil ainda. Se estiver sem fazer nada... Os meninos vão estar independentes de mim.

Recentemente, Mel tem conciliado os estudos e a maternidade.

M: Para eu estudar não é fácil. Deixo-os na escola à tarde e vou para a faculdade. Pela manhã eu fico com a tarefa deles: aula de tênis, aula de balé, aula de natação, aula de futebol; eu fico por conta. Para eu conseguir estudar para a faculdade eu acordo cinco da manhã, madrugo. Eu desço, vou para o escritório, leio, leio, leio, estudo, estudo, estudo; sete horas da manhã eu já estudei horrores, e rende. Foi o jeito que eu descobri de encaixar tudo, de por as coisas no lugar; caso contrário, eu não conseguiria. Mas vale a pena, porque tá valendo a pena, né?... [risos].

Mel se arrepende de não ter conciliado trabalho e maternidade após o nascimento dos filhos. Hoje tem clareza de que a mulher deve tentar conciliar esses papéis.

M: Às vezes eu olho para trás e penso assim: “se eu tivesse que voltar atrás, daria um jeito de conciliar, não teria largado, mesmo que fosse sofrido, que eu tivesse que ganhar menos.” Eu tenho esse arrependimento! Às vezes eu paro para pensar: mesmo que você reduza salário, mesmo que você trabalhe pouco, mas, na minha experiência, hoje, eu não largaria tudo. (. . .) Largar tudo, igual eu fiz, abraçar a causa da maternidade, fica parecendo que não era eu. Hoje, quando vem alguém conversar comigo para saber da minha experiência em ter largado tudo, eu respondo: Não larga! Não larga! Faça qualquer coisa, mas não abandona sua vida profissional.

Atualmente, Vitor também acredita que Mel deva voltar ao trabalho, desde que não interfira na criação dos filhos.

V: Pensando como gestor, gostaria e considero necessário que ela volte a trabalhar, pois teremos um ganho a mais para somar ao orçamento. Além disso, fará muito bem para a autoestima da minha mulher, o que é extremamente importante para mim. (. . .) Gostaria que ela se realizasse profissionalmente, trabalhando, sem abrir mão dos cuidados com nossos filhos.

Mel releva que a clareza de que deveria ter conciliado trabalho e maternidade surgiu quando seus filhos foram para a escola. Desesperou-se ao perceber o quanto era difícil se organizar depois de interromper uma carreira, e, em seu caso particular, a dificuldade de ter um marido ausente no dia-a-dia.

M: A aflição veio quando os gêmeos foram para a escola. E eu? (. . .) Meu marido falava: “Mel, volta a trabalhar, faz suas coisas.” Quando comecei a desenhar esse retorno eu fui vendo que eu não conseguia encaixar o meu papel de mãe e o trabalho de psicóloga organizacional. Meu marido viaja a semana inteira, eu fico sozinha com as crianças, então eu não tenho aquele apoio dele, no sentido de pegar os meninos na escola, de levar quando eu não puder.

Além da ausência do marido durante a semana, Mel não sente o real apoio dele, pois acredita que ele não consegue se colocar em seu lugar.

M: *Ao mesmo tempo em que ele me apoia e tudo, eu percebo que ele não me entende. Quando eu falava: “eu estou planejando de fazer isso profissionalmente, mas não tem jeito, porque eu tenho que buscar as crianças na escola.” Ele nunca falava: “vamos dar um jeito.” (. . .) Ele nunca conseguiu se colocar no meu lugar. (. . .) Eu queria mesmo era trocar de lugar com ele por uma semana, uma semana inteirinha [risos].*

Mel não percebe nenhuma vantagem pessoal ou conjugal em ter parado de trabalhar, mas reconhece que seus filhos ganharam com essa decisão. E o pior, não se sente valorizada, pelo marido, por ter-se sacrificado.

M: *A única vantagem que vejo de ter parado de trabalhar é o que eu consegui com meus filhos, sabe? O vínculo que eu tenho com eles, a educação que eu consegui dar para eles, enfim; mas, para mim como pessoa, não. Nem no casamento, apesar de achar que se eu não tivesse feito isso não teria dado certo. Mas, não me sinto valorizada por isso, não acho que ele me admira por isso, não sinto isso. Pelo contrário.*

A despeito da consciência de que não trabalhar limita Mel; Vitor está ligado às vantagens dessa situação para ele e para os filhos.

V: *Acho que a grande desvantagem é a futilidade que tende a aumentar quando a pessoa está com a cabeça despreocupada, ou seja, pelo tempo disponível passa a observar pontos materiais como roupas, luxos, carros, posição social, etc., tornando a conversa, a meu ver, desagradável e desinteressante para quem não tem tempo nem interesse em conversar assuntos que não agregam algo positivo. Acredito que a rotina*

do trabalho acaba (. . .) forçando pensamentos mais interessantes. (. . .) Se minha mulher estivesse trabalhando não conseguiria acompanhar a rotina dos nossos filhos, ou seja, acompanhar a aula de nataçãõ, ballet, tênis, atividades escolares como tarefas. Provavelmente não conheceria os amigos e os pais dos amigos dos nossos filhos. Considero importante a participação na evoluçãõ escolar dos filhos e conhecer as pessoas com quem nossos filhos se relacionam, para que não haja inversãõ de valores.

Outra dificuldade que Mel sente por ter parado de trabalhar é não ter o próprio dinheiro. Fala da dificuldade em perder a independência, depois de alcançada.

M: É horrível não ter meu dinheiro. Não posso reclamar dele hora nenhuma, porque eu nunca pedi dinheiro para ele. Ele deposita. Mas eu não me sinto bem, não nasci para isso. (. . .) Eu formei com 22 anos e fui viver minha vida, nunca pedi dinheiro, eu não sei o que é isso: “ah, eu quero comprar isso, mãe.” Eu perdi meu pai cedo e tive que me virar, entendeu? (. . .) Se você teve essa chance de ser independente, perder isso é muito complicado. (. . .) Falo para minha filha de oito anos de idade: “não case cedo, não case antes de você ter o gostinho de formar, de ter sua vida, de ter seu dinheiro.”

Vitor sente-se honrado por sustentar a família. No entanto, comenta que ser o único provedor da casa é, estrategicamente, um erro. Assume que a esposa tem *prejuízos* em não ter o próprio dinheiro.

V: *Não vejo problema quanto a sustentar minha família; ao contrário, sinto-me muito realizado em poder e ter a competência para cumprir esse papel que, particularmente, considero que faço muito bem feito. (. . .) A grande desvantagem é o risco financeiro, pois estamos “colocando todos os ovos em um único cesto.” (. . .) Com isso, eu acabo sendo mais criterioso e, algumas vezes, sendo mais duro para controle de custos, cortes de cinema, jantares, roupas, etc. e certo desgaste (bate boca, briga) entre o casal. (. . .) Prezo por uma vida de qualidade, mas desprezo totalmente a vida e os gastos destinados à ostentação, à aparência e ao consumismo desenfreado. (. . .) Se ela estivesse trabalhando, provavelmente isso não aconteceria, pois ela iria utilizar seus recursos da forma que quisesse, sem minha interferência.*

Em relação à maternidade, Mel comenta que, a partir da maternidade, você nunca mais será a mesma.

M: *A maternidade, independente de você ter largado sua vida profissional ou não, você nunca mais vai ser a mesma, porque eu não tenho ilusão de que eu iria ser a mesma profissional. (. . .) A partir do momento que você tem filho, você está dividida. Você nunca vai estar entregue ao trabalho cem por cento, você sempre vai estar dividida.*

3.1. Comentários

Mel e Vitor se conheceram já adultos, eram extremamente ativos e dedicados ao trabalho, tinham carreiras em ascensão. Mel era tão voltada ao trabalho que questionava até que ponto essa atitude não a prejudicaria em seus namoros e em seus sonhos de casar e ser mãe. Na época em que conheceu Vitor, seu marido, tinha acabado de adiar um doutorado na

Espanha. Em parte por não ter dado certo, em parte por medo de essa decisão realmente a impedir de se casar e ter filhos. Casou-se aos 34 anos. Mel era feliz profissionalmente, mas sua carreira não era suficiente para deixá-la plena.

Vitor é descendente de uma família humilde e sempre teve que trabalhar para conseguir estudar. Está na mesma empresa há 20 anos e tem um ritmo de trabalho de 14 a 16 horas diárias, além de viajar muito a trabalho. Não para nem aos finais de semana, quando está em casa. Está tão voltado para sua realização profissional e financeira que não percebe o descontentamento da mulher por não trabalhar.

Atualmente, o casal vive uma *relação complementar de autorregulação*. Cada um cuida do que é importante para si, o que lhes dá algum nível de satisfação; no entanto, os afasta enquanto casal. Eles não veem e talvez nunca tenham visto, o que os torna pessoas distantes um do outro. O casal aprendeu a viver separados, em cidades diferentes, como um objetivo em comum: criar os filhos.

Mel considera que a fase mais feliz de sua vida foi quando conciliava trabalho e casamento, ainda sem filhos e sem toda a preocupação que envolve uma mãe, como saber se os filhos se alimentaram ou, mesmo, se tomaram banho. Engravidou-se e, na mesma época, o marido foi transferido para outra cidade. Fizeram o acordo de que Mel deixaria seu trabalho em Goiânia e receberia uma mesada para ter seu próprio dinheiro e acompanhá-lo. Ao chegar à cidade para a qual o marido foi transferido, grávida, Mel não conseguiu trabalho. Teve a primeira filha, acomodou-se no papel de mãe. Falou que ser uma ótima mãe a deixava menos inútil. Decidiu ter mais um filho nessa época de sua vida, a qual ela denominou fase sabática, e vieram gêmeos. Mel tornou-se uma excelente profissional como mãe.

Em seguida ao nascimento dos gêmeos, voltaram para Goiânia e Mel, na primeira oportunidade, abriu uma loja de roupas com a irmã. Mesmo sendo um trabalho completamente diferente do que realizava antes, optou por esse empreendimento, pois, assim,

poderia conciliar maternidade e trabalho. Depois de dois anos, descontente com a renda do negócio, resolveu fechá-lo e entrou em crise por não estar trabalhando. Na época, os gêmeos foram para escola e ela se sentiu absolutamente inútil. Foi quando teve um aneurisma, reviu sua vida e resolveu fazer outro curso superior a fim de ter novas chances no mercado de trabalho. Atualmente, não se vê mais trabalhando no que trabalhava nem no ritmo em que o fazia, mas quer voltar a trabalhar e a ser útil; enfim, ter sua própria vida. Para isso, mesmo com dificuldades de cuidar das crianças e estudar, tem-se organizado para tal. À medida que os meninos foram crescendo, sua função de mãe foi diminuindo e a necessidade do trabalho voltou.

Mel relatou que uma profissional nunca mais será a mesma depois da maternidade; não é o trabalho que modifica a mãe, é a maternidade que modifica a mulher no trabalho. Ainda assim, a mulher deve conciliar essas duas atividades, mesmo que de forma parcial. Seu grande arrependimento é não tê-lo feito. Vitor também fala da possibilidade de Mel trabalhar, desde que não abra mão dos cuidados para com os filhos. Para ele, é importante que Mel cuide dos filhos para não terceirizar a sua criação; entretanto, não se envolve com a educação das crianças. Revelou que é tão grato por ter Mel cuidando dele, da casa e dos filhos, que se vê impedido de ser infiel. Mel, por sua vez, não sente o apoio do marido para que esse retorno ao trabalho aconteça de maneira mais leve; afinal ele não consegue colocar-se no lugar dela. Com isso, a tarefa de cuidar dos filhos é, exclusivamente, de Mel.

A questão do dinheiro entre o casal é, aparentemente fácil; no entanto, nas entrelinhas, nenhum está satisfeito. Vitor é feliz por dar conta de sustentar a família, mas acredita que Mel gasta, além do que ele deseja, com supérfluos ou ostentação. Ela diz ter tudo que precisa, mas não tem seu próprio dinheiro, o que lhe tira a liberdade de gastar como quer, situação que sempre teve e não se sente bem não a tendo mais.

O casamento se mantém em um equilíbrio instável, porque nenhum dos dois está como deseja estar. Ela se dedica à maternidade e realiza sua segunda graduação para retornar ao trabalho. Os gastos, assim como a excelência como mãe, são compensações por não trabalhar, o que não resolve a situação. Ela quis ser mãe e foi fiel ao seu desejo; todavia, o preço foi abandonar outro desejo, que era continuar sendo uma grande profissional. Ele reclama das futilidades, como compras e vestidos, além de ficar inseguro quanto a Mel continuar casada quando voltar a ganhar dinheiro.

4. A vivência do casal Ana e Rodrigo

Ana (A), 43 anos, é uma mulher casada há dezesseis com Rodrigo (R), 48 anos. Tem dois filhos: uma menina, de nove anos, e um menino, de sete. Ela é jornalista, ele, empresário; pertencem à classe social alta. Ana começou a contar sua história enfatizando que foi criada para estudar e trabalhar.

A: Eu sempre fui educada para estudar e ter um trabalho na minha vida adulta. Estudei grande parte da minha vida em um colégio da UFG. (. . .) Eu sempre tive curiosidade por pesquisar, por estudar... Eu acho que o colégio trouxe isso para mim. Comecei três faculdades: Arte visual, na UFG, Arquitetura, na UCG, e, por fim, eu fui para Jornalismo na UFG. Terminei o Jornalismo, onde realmente me encontrei. Participei de projetos de PIBIC, de bolsas de pesquisa, iniciação científica e tal, mas estava louca para ir para o mercado, como toda universitária. Meus orientadores falavam: “você tem todo perfil acadêmico, você não pode ir para o mercado, vai buscar o mestrado,” e eu, louca para ir para o mercado, fui.

Casamento e filhos não eram planos em sua vida.

A: O casamento nunca foi um plano de vida meu; nem casamento (. . .) nem maternidade. Aconteceu. Eu conheci o meu atual marido na faculdade de Arquitetura, a gente começou a namorar. Namoramos nove anos, sem perspectiva de casar e ter filhos, e aí eu engravidei. Nesse momento a gente decidiu que ia casar, constituir família e fomos morar juntos. Depois que o filho tinha nascido e já estava na escola, a gente decidiu casar. Foi essa a história do casamento; foi meio acontecendo, diferente da vida profissional, que foi planejado.

Rodrigo realçou, na entrevista, que veio de uma família tradicional e que seus estudos não têm relação com seu trabalho, pois assumiu os negócios da família.

R: Sou de uma família tradicional em Goiânia, estudei em escolas tradicionais e, depois, fiz faculdade de Arquitetura. Meu trabalho não tem relação com minha formação. Em certa hora da vida precisei assumir as empresas de minha família, lugar em que estou até hoje.

Como em muitas famílias goianas tradicionais e endinheiradas, a mulheres da família de Rodrigo não trabalham.

R: Minha mãe, como a maioria das mulheres de sua geração, estudou até a universidade, porém se casou muito nova e não concluiu seu curso. Minha irmã, por opção própria, aos 19 anos adotou uma vida alternativa, em uma cidade pequena da Serra da Mantiqueira, e só retornou quando sentiu necessidade de que seus filhos tivessem escolas melhores. Minha mãe e irmã nunca trabalharam.

A despeito de ter escutado, da sogra, que Rodrigo teria dificuldades de aceitar Ana trabalhando, esta afirmou ter vivido o contrário. Sentia que o marido a apoiava em relação a ter uma profissão.

A: Quando eu casei (. . .) a mãe dele, que já me conhecia, falou: “vai ser difícil ele deixar você trabalhar.” A mãe dele nunca trabalhou, a irmã dele nunca trabalhou, elas têm esse modelo mãe-dona de casa. “Não vai deixar, ele não aceita, ele é muito machista, é muito ciumento.” E eu nunca tive problema. Eu fiz todos os cursos que eu queria à noite, eu trabalhava, eu viajava para o meu trabalho e ele nunca falou nada. Eu consegui o respeito dele e admiração; então eu, acho que, ele falava para as pessoas: “oh, minha mulher fez tal trabalho”, “essa é a reportagem dela.” Eu, pela minha própria criação, nos percebia como iguais, como companheiros.

A percepção de Clara se comprova nesta fala de Rodrigo:

R: Acho que independentemente dos ganhos, todos precisam trabalhar. Acho que as mulheres que não trabalham em certo tempo da vida vão se cobrar por isto, pois os filhos crescem e se vão, e quando isto acontecer o trabalho pode ser muito bom para que a gente se realize por completo.

Como planejado e desejado, Ana trabalhou por vários anos e sentiu-se realizada; no entanto, sua vida laboral começou a alterar com o nascimento do primeiro filho, quando diminuiu o ritmo de trabalho.

A: Fiquei muitos anos no mercado, fiz assessoria em vários órgãos do governo, e em uma organização não governamental. A minha vida profissional foi muito rica, com muitas experiências. (. . .) No começo da carreira estava tudo indo muito bem; conseguia conciliar perfeitamente dois trabalhos, trabalhava no jornal, fazia assessoria. Quando meu filho nasceu, tinha 29 anos; fiquei só no jornal, abandonei as assessorias. Queria ter um período para ficar com ele.

Mesmo com filhos e tendo diminuído o ritmo de trabalho, os estudos ainda eram importantes para Ana. Resolveu fazer uma especialização: “Nesse meio tempo, eu fiz um curso de especialização e continuei na imprensa até que eu engravidei do meu segundo filho; eles têm quatro anos e meio de diferença de idade.” O segundo filho chegou, a licença maternidade acabou e Ana percebeu que não queria mais a atividade que exercia. Apesar de, oficialmente, ser meio período, na prática exigia, dependendo da situação, dedicação além do que ela havia programado.

A: Tirei a licença maternidade para voltar daí a quatro meses, mas, à medida que esses quatro meses iam passando, eu ia sentindo uma angústia muito grande de ter que voltar, porque o jornal a gente não tem hora para sair, você entra e não sabe se sai. Era repórter. Dependendo do acontecimento que precisava cobrir não tinha nem hora e nem dia para voltar. (. . .) Falei: “não, essa vida não quero mais.”

Além de não estar conseguindo conciliar maternidade e trabalho, sua má remuneração também influenciou sua decisão de alterar seu trabalho. Saiu do emprego e começou a trabalhar em uma assessoria, com horário mais flexível. Foi quando nova oportunidade de trabalho surgiu. Participou de um concurso para professora substituta na UFG e passou.

Mesmo engessando seu horário novamente e não sendo bem remunerada, Ana quis experimentar, pois seu interesse pelo ensino e pesquisa sobrepôs-se às dificuldades que iria encontrar.

A: Além dos filhos, era muito mal remunerada. Se fosse uma coisa bem remunerada, a gente até pensava em fazer o sacrifício, mas não era o caso. Aí eu saí e parti só para a assessoria. Foi quando surgiu um concurso na Federal para professor substituto. Eu não tinha mestrado, tinha só a especialização. Pensei: “Ah vou fazer.” Fiz e passei. Dei aula lá dois anos. Fiquei apaixonada!

O cargo de professora universitária a motivou a entrar no mestrado a fim de seguir uma nova carreira, almejada desde seus primeiros contatos com a pesquisa. Ainda no mestrado e com o contrato vencido na UFG, Ana foi convidada para trabalhar em outra faculdade. Era uma faculdade particular, cujo curso era noturno.

A: Nesse meio tempo eu pensei: “vou fazer mestrado, isso é o que eu quero.” E aí eu fiz o meu mestrado. (. . .) Quando eu estava terminando o mestrado, surgiu um convite (. . .) para dar aula em uma faculdade particular. Eu, louca para colocar o mestrado em prática, que nem mesmo tinha terminado, terminei dando aula. Fiquei dois anos lá – o curso era noturno.

Ana relatou que a rotina de estudos e trabalho fez com que ela, os filhos e o marido ficassem em segundo plano. Os filhos, *abandonados*, foram se virando, o marido se afastando e ela chegou à exaustão, deprimindo-se. Ao perceber a situação resolveu sair da faculdade.

A: Meus filhos na rua o dia inteiro: de manhã na escola, à tarde nas aulas extras e eu em casa preparando aula. Quando eles chegavam à casa eu saía e voltava muito tarde, com eles já dormindo. Eu não via os meus filhos e não via o meu marido. (. . .) Eu dormia cinco horas de sono, e isso foi me cansando. E eu fui entrando em um processo de depressão. (. . .) Meu marido foi se afastando de mim até que eu resolvi que eu ia sair da faculdade, falei: “não quero.” Eu estava muito mal comigo mesma, eu via meus filhos pedindo minha presença. (. . .) Saí do mestrado e fui para esse emprego noturno, quer dizer, eu abandonei minha família durante quase quatro anos.

Decidiu cuidar de si e da família, saiu do emprego, procurou ajuda de uma psiquiatra. Na mesma época recebeu a notícia de que o marido queria a separação. Tentou reverter a situação com o marido, em vão.

A: Quando eu decidi que eu ia sair do emprego, procurei um psiquiatra e ele me disse que eu estava com depressão profunda. Eu falei: “eu vou largar tudo isso e vou cuidar da minha família.” Aí tomei essa decisão, só que, paralelamente, meu marido tomou a decisão de sair de casa e disse: “não está dando certo, não é isso que eu quero.” Aí eu falei: “mas eu vou mudar, eu percebi, também, que não está dando certo, eu quero consertar isso.” E ele: “mas para mim não dá mais e tal e saiu.” E aí a gente ficou três meses separados, hoje estamos juntos de novo, ele voltou. (. . .) Ele se afastou dos filhos, eu desempregada, deprimida, e abandonada pelo marido. Então a minha depressão foi mais para baixo ainda.

A separação foi difícil para Ana, até mesmo por acreditar que seu casamento conseguiria enfrentar qualquer tempestade. Apesar de voltarem, relatou que nunca mais foi igual.

A: Eu sempre dizia assim: “nossa, eu sou muito felizarda.” Eu falava: “eu conheci o amor da minha vida aos dezenove anos.” A gente sempre se deu muito bem. (. . .) Aí aquilo tudo desmoronou na minha frente, e eu não tinha nada daquilo mais e ele saiu. (. . .) A reconstrução foi, está sendo muito difícil, hoje já tem uns dois anos que isso aconteceu... Hoje acho que a gente tá em um equilíbrio melhor, mas eu passei um tempo muito sofrido, muito difícil.

Já recomposta da depressão e da separação, a vontade de trabalhar voltou a permear seus pensamentos: “Agora, me reconstruindo, eu senti a necessidade de trabalhar.” Relatou que, mesmo tendo o apoio do marido para trabalhar, os negócios dele dificultam a realização desse desejo, deixando-a frustrada.

A: Só que aí, o que aconteceu: ele é empresário e expandiu os negócios. Têm negócios em várias cidades, então tem que viajar muito. Ele viaja quase todas as semanas e eu fiquei com a atribuição de cuidar dos filhos. Então eu levo, busco de manhã, de tarde nas aulas extras, e eu fiquei presa para assumir um horário comercial.

Rodrigo também tem um discurso segundo o qual Ana deve trabalhar.

R: Acho que esta é uma escolha dela, porém gostaria que ela trabalhasse, não pelo dinheiro, mas pelo fato de que as pessoas precisam se ocupar, mesmo sabendo que ela

tem uma jornada com nossos filhos, que é bem mais que qualquer trabalho. (. . .) Acho que ela se sente mal por não estar trabalhando depois de tanto estudo. Minha esposa é mestre, extremamente competente e acho que ela se frustra um pouco por não usar o que sabe. (. . .) Acho que seria possível ela fazer tudo. Dá para conciliar, com certeza.

A crença de Rodrigo de que Ana deve trabalhar não o leva a facilitar esse processo quando ele precisa fazer algo com os filhos, como fica evidenciado na fala de Ana: “ele tinha que tirar o motorista da empresa para quebrar um galho aqui e ali, quando eu não podia buscar os meninos, e isso gerava conflito.” Atualmente, a jornada com os filhos é de Ana, e não do casal. Ana também pensa que o marido a apoia, incondicionalmente, no trabalho, tanto que se sente culpada por não dar conta de conciliar suas múltiplas tarefas.

A: Meu marido sempre apoiou minha carreira. Nunca criou nenhum obstáculo. Ele sempre apoiou; até o mestrado ele apoiava. Eu que não consegui conciliar, eu que me afastei dele quando comecei a trabalhar à noite. Ali começou a ruptura. Eu reclamava muito da faculdade, porque eu vinha de uma experiência de uma Universidade Federal e caí em um ambiente muito diferente. Eu tinha que extravasar aquilo, eu tinha que falar, e ele encarava a minha fala como uma eterna reclamação. Eu só queria trocar ideias, só que ele não entendeu, ele viu como reclamação. Então eu passei a ser uma mulher chata que só reclamava, que não estava presente, sabe?

Ana sente-se culpada e frustrada por não estar conseguindo realizar-se pessoalmente com o trabalho, como fora educada. Com isso, Ana não desiste de seus planos: tem pensado em novos projetos, como publicar um livro, voltar a dar aula e ter um trabalho remunerado

digno, se possível. Por outro lado, são planos ainda vagos, o que provoca a sensação de estar perdida.

A: Toda a minha vida eu fui educada para trabalhar, porque tem gente que foi educada para casar, para ser dona de casa, para ter filhos... Daí, conseguiram, almejaram a meta. Eu não, eu estou frustrada, eu fiz a faculdade, fiz especialização, eu fiz mestrado, eu dei aula... Quando eu terminei o meu mestrado, a banca falou: recomendamos que você publique seu texto na íntegra. E o que eu tenho em mente para fazer agora é isso. (. . .) Estou nesse impasse, eu não tenho o que fazer, nem como fazer. (. . .) Ao mesmo tempo, sempre estou de olho nos concursos para professor. (. . .) Eu nem almejo um grande salário, o que eu procuro no trabalho é a satisfação pessoal; obviamente, que se eu tiver uma remuneração compatível, eu ficaria mais feliz.

O momento descrito acima é diferente de quando Ana, como já exposto, além de motivada, encontra uma oportunidade. Nesses momentos, as dificuldades são transpostas, até mesmo porque Clara viveu e vive em um meio no qual trabalhar é importante.

A: Na minha família todo mundo trabalha. Eu tenho dois irmãos, todos os dois trabalham. Inclusive, só eu fiquei em Goiânia. Meu irmão foi para o Rio, trabalha em uma empresa grande lá, minha irmã é publicitária em São Paulo, está muito bem lá. E isso também pesa um pouco, eu sou a mais velha, então, quer dizer, os mais novos todos encaminhados e eu meio que desencaminhada. (. . .) Todas minhas amigas trabalham, inclusive, saiu um prêmio esses dias, dos profissionais mais reconhecidos da comunicação, aí eu fui lá ver minhas amigas. Todas receberam, cada uma em uma

categoria: assessoria de imprensa e tal. Eu falei: “gente, eu tinha capacidade. (. . .) Eu podia estar ali, sabe?!”

No momento da entrevista Ana estava sem trabalhar. Foram investigadas as vantagens de não trabalhar e ela citou algumas, como estar perto dos filhos ou cuidar das coisas de que gosta. Relatou que essas vantagens são um contraponto à sua frustração por não trabalhar.

A: Ao mesmo tempo em que eu sofro por não estar no mercado eu me sinto muito privilegiada de poder acompanhar meus filhos. (. . .) Esse é o contraponto da minha frustração, e é por isso que eu consigo manter o equilíbrio. (. . .) Outra vantagem é cuidar da minha casa; eu sempre gostei também de cuidar da casa. (. . .) Eu gosto de plantas, eu gosto de por flor no vaso, eu gosto de comprar toalhinha nova e tal, eu curto a minha casa. Eu tenho um monte de cachorro, eu gosto de cuidar dos cachorros. Eu estou curtindo a minha casa, eu estou cuidando melhor da própria alimentação. Quando a gente trabalha, o supermercado é do jeito que dá, no dia que dá; então, hoje eu faço a feira e meus filhos estão do meu lado... Andar de bicicleta, fazer minha ginástica, eu posso ir ao médico no meio da manhã, da tarde, a hora que eu quiser. Isso é muito bom, muito, muito, muito prazeroso e eu acho que é isso que me segura bem ainda. É bom, é bom, não é ruim, mas para quem não foi criado para esse objetivo fica o conflito... Meu marido e meus filhos estão muito satisfeitos com essa minha parada, muuuuito mais que eu. (. . .) Penso: “se eu tivesse sido criada para ser mãe e dona de casa eu estaria super-realizada, eu seria a mulher mais feliz do mundo.”

Rodrigo, ao ser investigado sobre as vantagens e desvantagens em Ana ter parado de trabalhar, enfatizou as desvantagens. Como vantagem apenas disse: “acho que ela tem mais tempo para as coisas dela e para os filhos. (. . .) Foi muito bom para eles, pois ela pode dar toda a atenção para eles.” Em seguida falou das desvantagens:

R: Se eles [os filhos] estivessem sem a mãe por um período do dia seria ótimo, pois eles teriam que fazer as coisas sozinhos, sem muita dependência da mãe. (. . .) Não vejo vantagens na nossa relação conjugal, pois acredito que todos precisam de um trabalho. (. . .) Acho que ela se sentiria melhor se estivesse trabalhando.

Ana também cita desvantagens em não trabalhar. A primeira delas, o quanto ela se tornou desinteressante.

A: Eu acho que uma mulher da minha criação que trabalha, mesmo que não seja remunerada, ela é uma mulher mais interessante. Quando eu estava no jornal eu tinha mil novidades para contar. (. . .) Quando eu estava dando aula eu tinha casos interessantes das coisas que eu fazia e tal; para os meus filhos também, eles tinham orgulho, ah minha mãe é... É uma bobagem, mas as pessoas perguntavam: “o que você é?” Jornalista. “Aí que chique, onde você trabalha?” Eu falava: “Nossa, que chique!!!” (. . .) Existia por parte dos meus filhos e no meu marido certo orgulho. (. . .) Eu acho que eu era uma pessoa mais interessante né, vamos dizer assim.

Outra desvantagem que apareceu em sua entrevista foi ter ficado sem renda. Ana entendia que seus rendimentos não eram significativos perante os do marido e que não dependia deles, mas que eram importantes para sua autoestima e autonomia.

A: Apesar de eu ter uma situação financeira confortável, esse conforto vem do trabalhar do meu marido, ele tem uma empresa grande e tem a condição de nos dar uma vida boa, confortável. Meu salário, na verdade, nunca contribuiu para nada, mas para minha autoestima, ele é importante. Porque é diferente eu ir comprar um vestido e pagar com meu dinheiro, ou eu ir comprar com o dinheiro dele. Eu me sinto desconfortável, eu dependendo financeiramente totalmente dele. (. . .) Às vezes, eu passo em um lugar: “ai, que roupa linda” e aí eu olho o preço e falo assim: “não!” E antes não tinha isso... E nem precisaria ter isso hoje. (. . .) A gente vai se restringindo muito.

A questão de sustentar a família e a esposa não é um problema para Rodrigo.

R: Não vejo problema algum nisto [sustentar a mulher e a família]. Sempre aprendi em minha casa que tudo dentro da casa era de todos. Não me importo em ser o provedor de todos em casa, mesmo porque tenho uma boa função e sou muito bem pago pelo meu trabalho.

4.1. Comentários

Ana é uma mulher que nasceu para estudar e trabalhar e, segundo ela, nunca tinha pensado em se casar e ser mãe; no entanto, aconteceu uma gravidez com nove anos de namoro e ela assumiu as consequências. Nem o casamento nem filhos eram os planos do casal, mas decidiram se casar e constituir família. Desde a época de namoro, a despeito de Rodrigo vir de uma família tradicional em que as mulheres não trabalham, ele sempre apoiou e admirou o

trabalho de Ana. Acredita, até os dias atuais, que mulher precisa trabalhar, sobretudo a sua, que não é satisfeita não exercendo a profissão.

Tanto Ana quanto Rodrigo são voltados para o trabalho. No entanto, apenas ela teve que se adaptar para ser mãe dos filhos deles. Ele continuou sua rotina de trabalho intenso e administra o que é melhor para ele, inclusive apoiando o trabalho de Ana a fim de que ela não fique frustrada e reclamando. O bem estar do cônjuge os deixa livres para realizarem o que desejam, além de reparar os danos que imaginam ter feito na vida do outro. Na realidade, ambos vivem em um desconforto bem administrado, que são seus equilíbrios.

Dessa forma, o casal vivencia uma *relação complementar compensatória*, uma vez que o vazio a ser completado na relação é o lugar do prazer dos dois – o trabalho. O sossego de Rodrigo para trabalhar e fazer o que deseja provém da tranquilidade e da felicidade de Ana, e, para isso, é melhor ela trabalhando. A realização de Ana advém do trabalho e, para receber esse *apoio* do marido, aceita-o como é: trabalhando muito e viajando sem parar.

A abertura de Rodrigo em relação ao trabalho de Ana é parcial, apesar de nenhum dos dois atentar para isso. Parcial, pois existe um discurso de apoio, quando ele não discorda de nada que Ana realiza; no entanto, concomitantemente, ele deixa a esposa sozinha na criação diária dos filhos. Ana, na tentativa de conciliar a maternidade e o trabalho, *abandonou-se*, os filhos e o marido pelo trabalho. Como Rodrigo, Ana tinha um discurso de conciliação que também não era real.

Ana chegou à exaustão em relação a seu trabalho e percebeu o caos em que estava sua vida e de sua família. Nessa época, Rodrigo, já bastante afastado da esposa, pediu a separação. Voltaram depois de três meses e estão tentando reconstruir suas vidas há dois anos. Rodrigo, como Ana, também *abandonou* sua família pelo seu trabalho, mas essa atitude é aceita por ambos. Rodrigo sempre cuidou de várias empresas em várias cidades e, depois da

breve separação e do abandono das atividades profissionais por parte de Ana, a criação dos filhos ficou, literalmente, por conta dela.

Ana não consegue mais saber o que fazer e como fazer em relação a alguma atividade profissional. Tem alguns planos, mas não consegue concretizá-los; talvez por não olhar a realidade como ela realmente é. Sente-se frustrada e desinteressante como mãe, dona de casa e esposa apenas. Continua achando que as vantagens de ela trabalhar são maiores do que de ela ficar em casa, pensamento similar ao de Rodrigo. Ana percebia-se mais interessante para o marido e para os filhos quando trabalhava.

5. A vivência do casal Isabel e Felipe

Isabel (I), 40 anos, é casada há 24 com Felipe (F), 51 anos. Têm dois filhos: um rapaz de 18 anos e uma menina de 12. Ela é Fisioterapeuta, ele, Administrador e pertencem à classe social alta. Isabel começou a contar sua história, enfatizando a importância dos estudos em sua família.

I: Meu pai veio de uma família muito humilde; meu avô veio de Minas Gerais para ajudar a construir Brasília, depois ele veio para Goiânia contribuir no crescimento da cidade. (. . .) Minha avó sempre insistiu muito que os nove filhos dela frequentassem a escola. (. . .) Quando nascemos, papai, que foi criado entendendo que o estudo era muito importante e que, por causa dele, as pessoas vão sempre seguir em frente, nunca permitiu que nós, os filhos, fôssemos levianos com estudo, nunca. O meu pai, apesar de desde os nove anos de idade trabalhar no cabo da enxada, sempre trabalhou e estudou. (. . .) Fez concursos públicos, foi para a Secretaria da Fazenda, Auditoria Fiscal, depois fez Faculdade de Direito. (. . .) Sempre levamos muito a sério

essa história de estudar. Eu tenho duas formações. (. . .) Sou fisioterapeuta e biomédica, mas nunca exerci a Biomedicina, a Fisioterapia sim.

Felipe, diferentemente de Isabel, foi educado por uma família descendente de italianos e tinham o trabalho e a honestidade como brasões.

F: Sou o penúltimo de sete filhos, sou do sul do país, de uma cidade pequena do interior, descendente de imigrantes italianos. Fui criado em um regime de tradição católica, rígidos padrões morais, valores fortes, onde o trabalho e a honestidade prevaleciam sobre todas as coisas. Meus avós nunca falaram português, meus pais mal estudaram, mas fizeram questão que os sete filhos estudassem e fossem alguém na vida. Comecei a trabalhar com 10 anos de idade ajudando meu pai. (. . .) Fui estudando e melhorando de emprego, saí de casa aos 19 anos para trabalhar em outro estado, nunca mais voltei e hoje sou um executivo numa grande empresa brasileira. Fiz faculdade de Administração e MBA em Gestão de Varejo.

Ainda no início da primeira graduação de Isabel, Felipe recebeu a proposta de trabalhar em outra cidade e resolveram se casar. O único pedido do pai de Isabel foi que ela não parasse de estudar e ela seguiu o conselho; mesmo sem gostar do curso, resolveu concluí-lo.

I: Eu me casei com dezessete anos, tinha recém entrado na universidade de Biomedicina. Casei-me em julho; em outubro eu fui embora para Recife. Estava no primeiro ano de faculdade e meu pai ficou muito preocupado. Quando eu disse para meu pai que ia me casar para poder mudar junto com o Felipe, ele disse: “faça o que

“você quiser, mas, por favor, não pare de estudar, continue os seus estudos, continue sua formação.” Eu me mudei para Recife e continuei estudando, transferei a faculdade. Depois fui para Belém, continuei estudando. (. . .) Em Belém, eu terminei o curso de Biomedicina. Não era o curso que eu queria, mas pensava: “meu pai me pediu, eu vou fazer.”

Isabel, que apreendeu a grande importância dos estudos na vida de uma pessoa, já com seu primeiro filho, resolveu investir em outra graduação. Decidiu cursar Fisioterapia, pois acreditava ser uma formação que realmente lhe interessava. Seus estudos avançaram nessa área, fazia pós-graduação, período em que nasceu a segunda filha, o que demonstra que os filhos não foram empecilho para os estudos de Isabel.

I: Eu já tinha o meu filho mais velho que estava com um ano, aí eu disse para meu marido: eu acho que eu vou querer uma coisa nova para mim. Não era esse curso que eu queria, vou começar outra faculdade. (. . .) Ele disse: “então, olha o que você quer estudar.” Falei: “vou fazer Fisioterapia.” Foi onde eu me realizei como profissional, como estudante, como tudo; eu adoro a área de Fisioterapia. (. . .) Quando eu estava na metade da pós-graduação, eu tive minha filha, mas eu quis continuar.

Mesmo seguindo o que havia planejado, que era estudar, Isabel, desde o início do casamento, teve a preocupação de adequar sua vida à do marido, opção que se mantém até os dias atuais. Relatou que investiu na carreira, que estava trabalhando e gostando de atuar na área de Fisioterapia; no entanto, quando o marido recebeu a proposta de voltar para Goiânia, ela, sem restrição, concordou em voltar.

I: *Enquanto morei em Belém, que foram quase doze anos, eu estudei, trabalhei e investi mesmo na minha carreira profissional em Fisioterapia. Foi quando meu marido recebeu a transferência para Goiânia. (. . .) Sempre fui adequando a minha vida à vida profissional dele; foi meio que uma opção que nós fizemos. Ele nunca me impediu de fazer o que quisesse, não, nada disso, foi uma opção minha.*

Ao voltar para Goiânia, ficou com a tarefa de cuidar dos filhos, da casa e das coisas do marido, visto que o trabalho estava em primeiro plano para ele e, de certa maneira, para ela também.

I: *Eu não podia muito contar com ele no sentido de coisas domésticas, porque ele estava muito focado no trabalho dele; era assim, não tinha sábado, não tinha domingo, não tinha feriado, não tinha nada. Tinha a meta. E eu estava com dois filhos pequenos. (. . .) Por ele e por mim, decidi dar uma pausa no meu trabalho e essa pausa vive até hoje [risos]. Já tem sete anos, e eu não voltei mais, não porque eu não goste da minha profissão e nem nada, é que realmente foram acontecendo coisas que foram adiando, adiando, adiando.*

Isabel relatou as várias coisas que foram acontecendo que, naturalmente, *impediram-na* de procurar novo emprego em Goiânia, como a dedicação do marido ao trabalho, a construção da nova casa da família, problema de comportamento do filho mais velho, doença do irmão etc. No momento, já nem tem vontade de ter um trabalho formal.

I: *Quando viemos para Goiânia, minha filha estava com quatro anos, e meu filho com quase dez. (. . .) Inicialmente, veio aquela alegria de voltar, depois que a ficha, a*

poeira abaixou, eu pensei: “bom o que é que eu vou fazer agora?” (. . .) Veio a bendita construção dessa casa que, como eu te falei, o meu marido não saiu para comprar um prego. (. . .) Quando terminou a obra que eu pensei: “ah, eu vou ver o que eu vou começar a fazer agora, eu vou fazer um curso de atualização para voltar.” Meu irmão mais velho passou por uma doença muito séria; ele teve, com trinta e sete anos, um infarto e quase morreu. (. . .) Parece que tudo acontecia para eu não voltar a trabalhar. Foi quando o Davi entrou na adolescência e eu comecei a observar algumas coisas aqui dentro do condomínio: droga, moleque que não tinha o que fazer. Pensei: “não, eu não vou sair agora, agora não é a hora de eu sair e deixa(r) ele.” Uma coisa foi puxando a outra, foi acontecendo. Mas se eu te falar que eu passei por um sofrimento intenso por isso, não é verdade. Para mim, tudo aconteceu de uma forma que eu fui decidindo, resolvendo naturalmente, sem problemas. Nunca me arrependi.

Felipe reconheceu que Isabel abriu mão de suas coisas em favor da carreira dele; apoiou a atitude da esposa, no entanto tem medo de que ela se arrependa.

F: Foi uma decisão tomada em conjunto. E eu apoiei desde o início, porque eu sei que ela abriu mão de coisas dela para que eu pudesse ter minha carreira. Eu sei que ela poderia ter seguido com a carreira dela, no que ela escolhesse. (. . .) Ela decidiu parar, o que para mim não foi problema. Acho que o problema pode ter sido maior para ela. Mas como a gente sempre conversou abertamente sobre isso, não nos arrependemos e nem cobramos nada um do outro; afinal, foi uma decisão conjunta. (. . .) Temo que chegue o dia em que ela vá sentir falta de algo que, talvez, por estar focada na família, ela deixou passar. Não sei.

O medo que Felipe tem de Isabel se arrepender de algo não ficou evidente na fala dela. A mesma descreveu sua rotina e, em seu relato, ficou evidente o quanto está satisfeita com sua escolha, e mais, que estar voltada para os outros é uma opção.

I: A minha rotina gira em torno dos meus filhos, dos meus pais, de determinadas coisas na minha casa. Eu que gosto de fazer, apesar de eu ter uma funcionária, das coisas que meu marido precisa: como ir ao banco, cartório, papelada, despachar alguma coisa, pegar no aeroporto, servir de táxi para baixo e para cima.

Ao contrário, considera que ter parado de trabalhar foi importante para sua família, o que a deixa muito confortável. O que não a agrada é perceber preconceitos da sociedade em relação a mulheres que não têm trabalhos remunerados.

I: A sociedade acha que você é incapaz porque você não quer ir para o trabalho fora de casa. (. . .) Em uma roda de amigos, aqui em casa, entramos em uma discussão meio que acalorada sobre isso. Eu e uma amiga, que é a madrinha de minha filha, somos da ala que cuida de filhos e casa, somos só mães. Tinham outras duas ou três pessoas que conciliam trabalhar fora, cuidar de casa e tal. (. . .) A discussão ficou mais acalorada porque uma delas disse que a pessoa que não trabalha fora e fica só por conta de casa é porque é acomodada. Isso me incomodou muito. (. . .) Aí a gente começou a conversar e perguntei: “acomodada em que sentido?” Elas responderam: “você fica alienada do mundo.” Eu disse: “depende, eu nunca sou alienada do mundo.” Eu tenho dois filhos adolescentes. (. . .) Eu nunca fiquei alienada, porque

eles não me deixam ficar alienada. (. . .) Eu sempre brinco com uma amiga minha, eu falo: “coitada das feministas que queimaram o sutiã.”

Isabel é rodeada por pessoas que trabalham fora. Argumentou que são pessoas que não tiveram outra opção de vida. Por exemplo, a irmã teve que investir na carreira por não ter conseguido casar nem ter filhos; a mãe, por não ter condições financeiras etc.

I: A grande maioria, oitenta por cento das mulheres ao meu redor, trabalham. A minha irmã, pessoa mais próxima a mim, trabalha em uma multinacional – workaholic, assim que dá dó. Não tem tempo nem de respirar. Não é casada, não tem filhos e ela é completamente diferente de mim nesse sentido, né? Muito ativa, o foco dela é a carreira dela, é a opção que ela teve. A minha mãe sempre trabalhou fora, até porque ela vem de uma família muito humilde, teve que começar a trabalhar fora muito cedo, mas quando teve a oportunidade dela aposentar logo ela aposentou. A minha avó, como eu te disse, sempre foi uma pessoa visionária, apesar de trabalhar na roça; sempre trabalhou.

Assim como na família de Isabel, na família de Felipe, as mulheres também trabalham fora. O legado da família de Felipe é que a mulher precisa conciliar trabalho e tarefas de casa.

F: Minha irmã mais velha trabalhava como gerente de banco, minhas outras duas irmãs são empresárias. (. . .) Das três, apenas a do meio não fez faculdade, e nenhuma delas interrompeu o trabalho por causa da maternidade. Minha irmã caçula apenas modificou o jeito de trabalhar, passando a trabalhar mais em casa depois que a filha

nasceu. Minha mãe sempre defendeu que mulher precisa trabalhar e tomar as rédeas da casa.

Mesmo vindo de família em que a maioria das mulheres trabalham, assim como na família do marido, Isabel está sem trabalhar há sete anos e não tem intenção de trabalhar na área em que atuava, exceto com trabalhos voluntários. Pensa em voltar a trabalhar, mas, novamente, para acompanhar o marido em um negócio próprio.

I: Na Fisioterapia eu tenho a intenção de fazer trabalhos voluntários, não para ter retorno financeiro, porque seria recomeçar, e, sinceramente, vou fazer 41 anos e não tenho intenção. (. . .) Esses dias me candidatei na igreja da minha prima para fazer um trabalho voluntário como Fisioterapeuta. (. . .) Daqui três anos meu marido tem o Direito de se retirar da empresa, então ele quer aproveitar isso para a gente começar a passear mais, viajar mais e até a curtir mais os filhos. (. . .) É lógico que ele não vai parar de trabalhar. Pensamos em ter alguma coisa, um negócio, uma coisa para nós dois trabalharmos juntos, mas uma coisa mais tranquila, sem aquela ânsia de crescer, ganhar dinheiro, mesmo porque a gente já passou dessa fase.

Felipe revelou que já sentiu vontade que a mulher voltasse a ter um trabalho remunerado, mas não mais. Falou de seus planos em abrir um negócio para os dois trabalharem juntos:

F: Hoje não penso em Isabel trabalhando. Uns cinco anos atrás, sim. Mas hoje, não gostaria. Estou perto de me aposentar e quero continuar trabalhando, mas com ela comigo, com algo nosso. Então prefiro que ela espere e a gente possa fazer algo junto.

Na entrevista Isabel deixou um depoimento às mulheres que construíram uma carreira e que deixaram de trabalhar após a maternidade. Na realidade, discorreu acerca de como sua experiência, em parar de trabalhar, deu certo.

I: Eu acho que é uma decisão muito pessoal de cada um, e eu entendo que tem pessoas que passam por um processo muito sofrido sobre isso: não se perdoam, sentem raiva, sentem culpa, sentem frustração, desapontamento com elas mesmo e com o mundo. Às vezes, sinto um pouquinho frustrada na questão financeira, mas no mais não. O que eu poderia dizer para uma pessoa que resolve não trabalhar mais? (. . .) Eu sempre falo, assim, para aquela pessoa que parou de trabalhar: “tem que focar, focar nas suas prioridades. Qual é a sua prioridade? É criar bem os seus filhos? Corra atrás disso.” (. . .) Se você parou de trabalhar para cuidar bem dos seus filhos, então cuida, cuida sem preguiça, porque dá trabalho. É um negócio que tem dia que você quer dormir, e o moleque te acorda às três da madrugada para buscá-lo na festa.

Na entrevista, Isabel enumerou algumas vantagens de não trabalhar fora, mas destacou a proximidade dos filhos como a principal.

I: Eu acho que o maior ponto positivo que eu foquei foi construir uma família e um casamento estável. É o que eu quis construir e, se eu quisesse construir um casamento estável, uma família, eu teria que abrir mão de algumas coisas e abri. (. . .) A proximidade que eu tenho dos meus filhos não tem preço. (. . .) Eu não trocaria, talvez, por salário nenhum. (. . .) Além do mais, eu não sinto aquela pressão de ter que mostrar que eu sou capaz.

Felipe também enfatizou a proximidade de Isabel com os filhos como a grande vantagem de Isabel ter parado de trabalhar, mesmo tendo dúvida se essa dedicação, quase que exclusiva aos filhos, seja justa com a esposa.

F: Sem dúvida, a proximidade e conhecimento mais profundo das reações deles. A convivência mais próxima e a possibilidade deles terem a mãe sempre por perto e disponível facilita e dá confiança a eles. Talvez não seja justo com a mãe, mas nós não nos arrependemos disso. Porque filhos são para sempre e é nossa missão fazer o melhor com eles e para eles. E acreditamos que a presença constante de um de nós com eles não tem carreira e nem dinheiro que pague.

As atividades diárias de Isabel foram descritas por Felipe como uma rotina absolutamente voltada para os filhos.

F: Suprir todas as necessidades deles, como por exemplo, ser psicóloga, médica, enfermeira, GPS (achar todos os objetos perdidos na casa), ser secretária, ser amiga, ser cozinheira. Ela faz pratos que eles gostam sempre que eles pedem algo. (. . .) Ela vai a todos os jogos do nosso filho, mesmo que hoje ele tenha 19 anos. Ela ouve funk no rádio com ele, só porque ele ri e gosta. Ela serviu de táxi para ele em todos os momentos (desde diurnos, até noturnos e madrugada adentro) até ele tirar carteira de motorista. Ela traz os amigos dos nossos filhos e os faz se sentir em casa durante todo o final de semana e age como se não tivesse quatro adolescentes e mais quatro pré-adolescentes falando alto, ouvindo música e sujando a casa. Ela cuida de cachorro dos filhos, mesmo não tendo muita paciência com animais. Ela leva a filha e as

amigas para tarde de autógrafos de escritores teens, para sessão de estreia de filme do Harry Potter, para shows de bandas infanto-juvenis. Eu considero o mais importante o fato dela não ter preguiça e nem receio de conhecer todos os amigos deles, bem como a família deles. Mesmo que para isso ela tenha que ficar cozinhando e sendo anfitriã toda semana.

Quando Isabel contou sua rotina, a mesma confirmou que existem desvantagens em não trabalhar fora. Uma delas é o quanto os filhos falam que ela, ao querer cuidar e estar presente, muitas vezes invade sua privacidade.

I: Eles dizem que eu sou muito em cima, que eu nunca dou folga, eles sempre falam: “ah mãe, você está sempre em cima!” Eu digo: “é porque eu posso estar em cima, eu sei o que está acontecendo.” (. . .) Às vezes, me sinto deslocada. (. . .) Talvez eu esteja sendo muito intrometida nos assuntos deles. Por exemplo, eles estão com uma roda de amigos em casa, eu quero muito participar.

A desvantagem que Felipe percebe na atenção exagerada da esposa aos filhos é a dependência que estes vivem em relação a ela.

F: Eles, sem dúvida, ficaram mais preguiçosos, porque percebo que sabem que podem contar com a mãe sempre que quiserem. Ficam meio que sabendo que tem alguém ali, pronto a acudir. Isso talvez os levem [sic] a ter mais dificuldades em ser mais independentes. Mas é algo que nós, como casal e pais, conversamos muito. Tentamos não passar essa linha. Fácil, não é, mas a gente tenta.

Mesmo Isabel sendo muito voltada para os filhos, não se sente sozinha na criação deles. A despeito de Felipe dar prioridade a seu trabalho, participa das decisões importantes em relação aos filhos.

I: A criação dos meninos é uma coisa que a gente compartilha bastante, bastante mesmo. (. . .) Os meninos aqui de casa já sabem que determinados assuntos, na verdade, quase todos os assuntos no que diz respeito a eles, sou eu e o pai, sempre! Para mim ficaram as tarefas escolares, sempre, sempre. Até porque o Felipe chega em casa oito horas da noite. (. . .) Mas a questão assim: médico, levar para passear, levar para cinema, levar para viajar, reuniões de escola, se a coordenadora da escola liga e precisa conversar, está sempre os dois. O Felipe leva os meninos todos os dias para a escola, quando ele não está viajando. (. . .) Ele sempre participa.

Outra desvantagem enunciada por Isabel foi seu afastamento de atividades que gosta de realizar, o pouco tempo que despende para si mesma.

I: Uma desvantagem mesmo seria, talvez, o pouco tempo que eu tenho para mim também, porque eu sou uma pessoa que gosto muito de ler, gosto muito de escrever, e como eu te disse, como eles sabem que eles podem ter acesso a mim qualquer hora do dia e da noite, talvez eles achem que eu não tenho Direito de ter esse tempo. Minha leitura, minhas escritas, minhas coisas estão ficando para trás. Talvez essa seja a grande desvantagem.

Por fim, a grande desvantagem de Isabel não trabalhar diz respeito ao dinheiro que ela deixa de ganhar. Isabel falou da diferença do valor do dinheiro para o casal e Felipe relatou o quanto é tranquilo sustentar sua mulher e sua família, desde que ela não gaste com supérfluos.

I: A pior desvantagem para mim é a questão financeira. Por mais que meu marido seja uma pessoa compreensível, homem não entende certas coisas femininas. Eu e o Felipe vemos a questão financeira de perspectivas bem diferentes. (. . .) Ele veio de uma família que encara a posse e o dinheiro como uma forma prioritária na vida deles. (. . .) Eu fui criada de outra forma, de que dinheiro é uma coisa que te ajuda, mas não te move. (. . .) Eu não tenho toda a liberdade de fazer o que eu quero. Querendo ou não, devo satisfação, porque o dinheiro não é só meu, na verdade é dele.

F: Sustentar minha família não é problema nenhum. Sério! Eu ganho o suficiente para termos o que temos. Não me traz problema e ressentimento algum que apenas eu traga dinheiro para casa. (. . .) Incomodar não incomoda, mas eu fico sem entender porque ela precisa gastar tanto com sapatos, bolsas, badulaqueiras e salão de beleza. Eu sempre questiono, mas nunca é um problema sério. (. . .) A maior desvantagem de Isabel não trabalhar, para mim, é a dependência financeira.

5.1. Comentários

Isabel é uma mulher que nasceu para estudar, trabalhar, casar e ser mãe. Fez duas graduações; com a segunda ela chegou a trabalhar e gostava do que fazia; no entanto, uma mudança a fez interromper o trabalho e depois, pouco a pouco, várias situações foram acontecendo que a *impediam* de voltar a trabalhar. Desde muito nova sua prioridade foi, na realidade, o marido e, depois, os filhos. Com isso, sua rotina gira em torno dos afazeres

domésticos e das necessidades dos filhos. É feliz com a felicidade deles, tanto que, por várias vezes, percebe-se deixada de lado por ela mesma. Felipe sempre trabalhou muito e cresceu em seu trabalho. Sente-se confortável com a mulher sem trabalhar e acredita que seu crescimento profissional também é fruto da dedicação de Isabel à família. Viaja bastante a trabalho; todavia, sempre está atento às necessidades e aos problemas dos filhos.

A relação complementar do casal predominante é a de integração. A base da relação é o diálogo, as negociações são conjuntas e cada um é satisfeito com o que faz e com o que o outro faz. Sentem-se muito próximos um do outro, tanto que querem, na aposentadoria de Felipe, abrir um negócio próprio para trabalharem e envelhecerem juntos. Vivem em um ambiente familiar harmônico e estão sempre prontos para o que der e vier, desde que estejam juntos, em cumplicidade. Apoiam-se mutuamente, são vinculados um ao outro e, conseqüentemente, têm a sensação de que um acrescenta ao outro. Mais importante de que um ou outro, priorizam a família, da qual fazem parte.

Atualmente, Isabel, com uma filha de 12 anos e o filho já na Universidade, pensa em fazer algum trabalho filantrópico e, futuramente, trabalhar em um negócio próprio com o marido, quando ele se aposentar. Sente-se discriminada, às vezes, por não trabalhar; no entanto, é muito tranquila com sua situação. Acredita que as mulheres que trabalham não tiveram outra opção na vida, como sua irmã, que trabalha muito, uma vez que não teve a opção de se casar. Felipe, por sua vez, sustenta a família sem nenhum problema; no entanto, reclama dos gastos femininos de Isabel. Não consegue entender o porquê de ela gastar tanto. A dependência financeira de Isabel é uma das poucas desvantagens que ela própria nomeia. Considera que têm visões diferentes de como lidar com o dinheiro, mas, ainda assim, conseguem resolver a questão.

6. Comentários gerais

Ao observar as vivências dos casais, verificaram-se cinco histórias com cinco relações complementares diferentes. As relações complementares variaram; de relação complementar de manipulação e controle, passando por relações de troca, de autorregulação, de compensação até relações de integração. Nas relações de manipulação e controle e de compensação houve separação entre os casais, e nas de autorregulação existe o fantasma da separação. O que têm em comum essas relações é que se trata de pessoas voltadas para si mesmas, o que dificulta o encontro do casal enquanto tal. Na relação complementar de manipulação e controle, o casal compete o tempo todo, o que gera uma guerra fria entre marido e mulher; na relação complementar de compensação, o casal se mantém distante, pois suas ações não são dirigidas ao outro, mas para suprir uma dívida com o outro; e na relação complementar de autorregulação o casal é voltado cada um para seus objetivos. Todos têm dificuldade de ver o outro, de encontrar com o outro, de perceber o outro, de se colocar no lugar do outro. São pessoas que parecem gostar um do outro, mas não se tocam com e pelo outro, tornando-se pessoas distantes umas das outras.

Os dois outros tipos de casais vivenciam as relações complementares de troca e de integração. Relações mais saudáveis, nas quais existe encontro, o que provoca um olhar para as necessidades do outro. A diferença é que no casal que têm uma relação complementar de troca, um faz pelo outro por estar recebendo algo e no casal que vivencia a relação complementar de integração, um faz o que o outro está precisando; existe uma soma que ameniza a tarefa de ambos. Esses casais têm uma relação bem mais saudável que os outros três casais e vivem muito bem enquanto casal. As mulheres são melhores resolvidas em relação à interrupção do trabalho, pois, de alguma forma, valeu a pena, enquanto nos outros três tipos de relação, não há uma relação que compense o sacrifício de ter deixado de trabalhar para cuidar dos filhos e da família.

Além da relação entre os casais é interessante observar que as relações que se tornaram mais difíceis são as das mulheres mais bem sucedidas profissionalmente, o que, provavelmente, faz com que estas se queixem mais da situação de ter interrompido o trabalho e de se terem tornado apenas mães, de terem perdido seus espaços do mundo laboral, de viverem apenas com o dinheiro do marido, da limitação intelectual, social, financeira e cultural que é viver em casa.

CAPÍTULO V

ANÁLISE QUALITATIVA: GRANDES TEMAS EM DISCUSSÃO

O objetivo de apresentar os resultados qualitativos e discuti-los é expor o que surgiu nas entrevistas que investigaram a vivência da mulher e do homem em relação à maternidade e ao trabalho das mulheres que interromperam ou alteraram suas atividades profissionais após a maternidade, e de seus companheiros. Três grandes temas foram averiguados: 1) *Espaço da maternidade na vida da mulher*; 2) *Trabalho remunerado na vida da mãe e*; 3) *Conciliação entre maternidade e trabalho remunerado*; destes surgiram alguns subtemas. Dependendo do subtema, os resultados serão apresentados, ora com as falas das mulheres e dos homens em separado, ora com as falas de umas e outros ao mesmo tempo. A decisão em usar as falas das mulheres e dos homens em separado ou não, dependeu do que estava sendo enfatizado e da maneira que, pressupõe-se, seria mais clara para o leitor. Sempre que possível foi realizado o cruzamento dos dados qualitativos com os quantitativos, já apresentados no capítulo III, e que representam a população pesquisada em geral. Ao final de cada grande tema, far-se-ão comentários de como a mulher e o homem lidam com o mesmo.

1. Espaço da maternidade na vida da mulher

O tema *Espaço da maternidade na vida da mulher* foi dividido em quatro subtemas. O primeiro deles, *Aspirações e realidade*, buscou mostrar como os anseios das mulheres e dos homens interferem nas ações empreendidas pelos colaboradores durante a vida. O segundo subtema, nomeado *Evolução da vida profissional*, procurou ilustrar se o caminho profissional dos colaboradores, mulheres e homens, acompanham suas aspirações. O terceiro subtema, *Poder financeiro como norma de ação*, revelou que o desenvolvimento da carreira do homem

está ligado ao sucesso financeiro e como esse sucesso influencia as decisões do casal. Por fim, o quarto subtema recebeu o nome de *Papel desigual dos pais na criação dos filhos*, cujo cerne refere-se à rotina dos homens e das mulheres após a maternidade.

1.1. Aspirações e realidade

Nesta pesquisa, as aspirações da mulher e do homem quando ainda jovens, têm pontos em comum, como estudo e trabalho. No entanto, o trabalho divide a atenção das mulheres com a constituição da família, sobretudo, com o nascimento dos filhos. Os colaboradores são absolutamente focados no trabalho como realização pessoal; sendo assim, não dividem a atenção com a paternidade ou com qualquer outra motivação voltada para os cuidados da casa. Os anseios deles é trabalhar, desenvolver suas carreiras, ser bem-sucedidos profissionalmente e ganhar dinheiro.

1.1.1 Da mulher

As mulheres pesquisadas estudaram, formaram-se e almejaram trabalhar na área em que se formaram. 97% das mulheres entrevistadas têm, pelo menos, um curso superior (tabela 5, p. 60) e apenas 4% delas nunca trabalharam (tabela 10, p. 62). Quase 100%, portanto, estudaram e ingressaram no mercado de trabalho. Seus estudos estavam diretamente relacionados à sua futura atuação no mercado de trabalho. Um exemplo é o da colaboradora Clara, que fez um curso superior escolhido pelo pai, por visar a uma profissão promissora: “Eu queria psicologia. E meu pai falou: ‘você passará fome’ [risos]. (. . .) ‘Vai fazer engenharia’. (. . .) Aí comecei a fazer e adorei. (. . .) Desde quando eu entrei para faculdade eu comecei a trabalhar.”

A importância dos estudos e do trabalho foi transmitida pelos pais das colaboradoras, muitos deles também com formação superior. Como os pais de Laura, que consideravam os

estudos prioridade para os filhos: “sou filha de pais com ensino superior completo. (. . .) Eles nunca mediram esforços para o que era referente a estudo. Eu comecei a trabalhar quando entrei na faculdade. (. . .) Sempre tive necessidade de não depender.”

No entanto, além dos estudos e do trabalho, as colaboradoras descrevem a importância do casamento e da maternidade em suas vidas. Isabel e Mel, de maneiras diferentes, tinham o casamento e a família como metas de vida. Isabel casou-se aos dezessete anos para mudar-se com o futuro marido, que, à época, tinha dezenove anos. Relata a importância dos estudos para o pai, e, em seguida, coloca a família e um casamento estável como meta pessoal: “papai foi criado entendendo que o estudo era muito importante e que, por causa dele, as pessoas vão sempre seguir em frente. (. . .) Construir uma família e um casamento estável foi o que eu sempre quis.” Mel construiu sua carreira antes de constituir família, mas deixa claro que seus planos de casamento e de maternidade sempre estiveram presentes. Narra o quanto tinha medo de que sua carreira atrapalhasse seu desejo de casar-se e de ser mãe: “queria fazer um doutorado (. . .) Eu pensava assim: ‘se eu for fazer doutorado, depois não vou casar, não vou ter filho’ (. . .) não me via uma pessoa realizada profissionalmente sem ter uma família.”

Apenas uma colaboradora, Ana, deixou claro que não buscou o casamento e a maternidade como objetivos de vida, mas, sim, os estudos e a carreira. No entanto, deixa escapar uma gravidez e se casa. “Eu sempre fui educada para estudar e ter um trabalho na minha vida adulta. (. . .) Casamento nunca foi um plano de vida meu, (. . .) nem maternidade. Aconteceu.”

A despeito dos estudos e do trabalho serem as primeiras grandes metas na vida das colaboradoras, observou-se, concomitantemente, estima pela constituição da família, tanto que, após a maternidade, todas interromperam seus trabalhos, ainda que apenas por algum tempo. Com o nascimento dos filhos, as relações das mulheres com o trabalho ficaram fragilizadas, visto que elas também se encontravam vulneráveis com o fato. Enquanto o papel

de mãe evoque o lar e os cuidados infantis, o papel de trabalhadora requer, usualmente, o afastamento do lar. Para isso, faz-se necessária sua presença nos lares, de maneira muito diferente da que vivenciaram até então, prejudicando, assim, seu desempenho no trabalho. São mudanças que, naturalmente, passam a fazer parte da vida da mulher, mas com as quais que não é fácil lidar. Inclusive Ana, que nunca tinha pensado em filhos como objetivo de vida e que, de certa maneira, priorizava o trabalho, foi abandonando os empregos com o nascimento dos filhos. O que ressalta na pesquisa é como a maternidade interferiu no planejamento de trabalho das colaboradoras.

Trata-se de mulheres de uma geração que trabalham, que valorizam o trabalho em suas vidas e, ainda assim, o interromperam. Clara parou de trabalhar por imposição do marido, cujo discurso era de que ela precisava dar mais atenção ao filho. Mel e Isabel interromperam a carreira para se mudarem de cidade e acompanhar os maridos. Laura deixou de trabalhar, inicialmente por sugestão do marido e, em seguida, para cuidar da filha que veio a nascer com dificuldades físicas; e Ana, que nunca tinha pensado em parar de trabalhar, não deu conta do ritmo e adoeceu, o que a levou, à época, a desistir do trabalho. Enfim, a se considerar o depoimento das colaboradoras, com o nascimento dos filhos o trabalho feminino sofre alterações significativas.

1.1.2 Do homem

Os homens da pesquisa têm o trabalho como foco de suas vidas. Os estudos são para ajudá-los a trabalhar e ganhar dinheiro. 86% têm curso superior (tabela 5, p. 60) e a maioria assume a responsabilidade financeira da família a partir de seus trabalhos remunerados, como é o caso dos casais entrevistados. Felipe, por exemplo, refere-se à importância dos estudos; contudo, destaca o valor do trabalho. “Fui criado em um regime onde o trabalho e a honestidade prevaleciam sobre todas as coisas. (. . .) Meus pais mal estudaram, mas fizeram

questão que os sete filhos estudassem e fosse alguém na vida.” Assim como Davi, que se formou e entende que os estudos são uma oportunidade na vida da pessoa; no entanto, o orgulho pelo fato de o pai e os irmãos terem trabalhado desde cedo, mesmo sem estudos, é a essência de sua fala. “De nossa família, fui o único que continuou os estudos. Meu pai teve formação técnica, minha mãe ensino fundamental. Meus irmãos pararam seus estudos no ensino médio. Começaram a trabalhar formal ou informalmente entre 13 e 15 anos.”

A determinação dos colaboradores era trabalhar, independentemente se em sua área ou não. O mais importante era sobressair-se profissionalmente. Ainda assim, quatro dos colaboradores desenvolveram suas carreiras dentro do curso realizado. Vitor ressalta a continuidade de sua vida laboral desde o início da faculdade: “graduei em Zootecnia. Para me manter na faculdade, (. . .) iniciei, mesmo que de forma amadora, na vida de vendedor.” Já Rodrigo, fez Arquitetura e trabalhou em outra área; ao assumir os negócios da família, tornou-se empresário e não buscou o apoio de outro curso para desenvolver sua carreira de administrador de empresa. “O trabalho pode ser muito bom para que a gente se realize por completo.”

Nenhum deles falou em casamento e filhos como objetivos, apesar de dois deles terem se casado porque as mulheres engravidaram. Nenhum teve seus objetivos profissionais alterados pela chegada do filho, até mesmo pela tradição de que o homem tem que trabalhar e sustentar a família. Toda a mudança nos planos profissionais ficou para a mulher. Os dados a seguir justificam a fragilidade dos planos femininos. 48% das mulheres pesquisadas nomearam a motivação pessoal como seu maior incentivo no trabalho, sobrepondo a motivação financeira, que foi de 39%, ou social (3%) (tabela 11, p. 63). Observando esses resultados, chega-se a três conclusões. A primeira é de que, com a maternidade, as motivações pessoais são alteradas e afetam o envolvimento da mulher no trabalho. Em segundo lugar, que o dinheiro advindo de seu trabalho, além de não ser prioridade, é insignificante na

composição da renda da família. Na população pesquisada, apenas 12%, das mulheres que trabalham têm contribuição na renda familiar acima de 60%. (tabela 8, p. 61). Por fim, o pequeno incentivo social relacionado ao trabalho justifica a escolha pela família em detrimento às atividades laborais.

1.2. Evolução da vida profissional

As aspirações determinaram o caminho profissional dos participantes. Todos se prepararam para o sucesso profissional; no entanto, as colaboradoras não contavam com o fato de que as mudanças sofridas no decorrer de sua vida, como casamento e ou maternidade, dificultariam seu desenvolvimento profissional. Afinal, suas motivações sofreram acréscimos significativos. O desenvolvimento profissional dos colaboradores é evidente, uma vez que se tornaram homens bem-sucedidos nessa área de suas vidas. No que se refere a curso superior completo, os homens pesquisados representam uma percentagem maior do que as mulheres: 37% entre os homens e 33% entre as mulheres. No entanto, as colaboradoras ultrapassam os homens no percentual de pós-graduação: 64% das mulheres versus 49% dos homens (tabela 5, p. 60). Isso demonstra que os homens pesquisados estudaram o que consideraram suficiente para seguir uma profissão, já que estão mais preocupados com seus trabalhos. Todas as pós-graduações dos colaboradores entrevistados aconteceram para dar sustentação a seus trabalhos. Já as colaboradoras, por outro lado, estão sempre buscando uma pós-graduação ou uma nova graduação a fim de ter maiores chances no mercado de trabalho.

1.2.1 Da mulher

As colaboradoras são mulheres que almejavam estudar e trabalhar. Todas se formaram e trabalharam em suas profissões, exceto Laura que, apesar de não ter atuado em sua área, sempre trabalhou. Quatro delas construíram suas carreiras com base em seus estudos. Das

cinco colaboradoras, três fizeram dois cursos superiores completos. O motivo do segundo curso variou para cada colaboradora, mas a essência era a busca de novo trabalho.

Laura acreditava, como as demais colaboradoras, que a realização pessoal advém do trabalho, tanto que fez Relações Internacionais e, depois, Direito, na esperança de maiores oportunidades no trabalho. Laura sempre quis trabalhar e se sustentar: “fiz o curso de Relações Internacionais. (. . .) Sem perspectiva, acabei entrando para o curso de Direito. (. . .) Não trabalhava em minha área, mas ganhava razoavelmente bem, que dava para pagar minhas contas.” Isabel também graduou-se em dois cursos; contudo, sua busca era uma maior satisfação pessoal em relação ao trabalho. Fez Biomedicina, não gostou do curso e, então, resolveu fazer Fisioterapia, profissão em que atuou e, segundo ela, se realizou. “Terminei o curso de Biomedicina. Não era o curso que eu queria. (. . .) Falei: ‘vou fazer Fisioterapia’. Foi onde eu me realizei como profissional, como estudante, como tudo; eu adoro a área de Fisioterapia.”

Mel também fez dois cursos superiores; não por não ter conseguido dar prosseguimento à carreira, como Laura, ou porque não tenha gostado do curso, como Isabel, mas por ter interrompido sua carreira, considerada, por ela, de sucesso, e depois não mais se vir trabalhando na mesma área. 82% das mulheres que interromperam seus trabalhos tinham a sensação de competência em seus trabalhos e apenas 4% não gostavam de sua área de atuação (tabelas 18-19, p. 66). “Fui gerente de recursos humanos (. . .) Depois fui trabalhar com consultoria. (. . .) Ganhava bem, trabalhava feito louca. (. . .) Mudei e parei de trabalhar (. . .) Estou fazendo Direito.”

Além de Mel, outras duas colaboradoras também se consideram profissionais de sucesso. Clara é exemplo de mulher que tem o foco no trabalho; no entanto, interrompeu sua carreira no auge, por imposição do marido. “Nunca fiquei sem trabalhar! (. . .) Estava no auge da minha carreira e tive que sair. (. . .) Na época era uma das melhores obras que eu já tinha

trabalhado.” Como trabalhar era seu objetivo, logo que possível, em uma separação conjugal, retornou ao trabalho com alguns ajustes de horários e funções. Continuou trabalhando como engenheira, como era seu desejo. “Atualmente trabalho, com meu irmão, como engenheira. (. . .) Mas agora eu não quero nunca mais minha vida parar.” A percentagem de mulheres que passaram a trabalhar menos que 40 horas em seu retorno ao trabalho passou de 21% para 44% (tabela 27, p. 68).

Ana teve dúvidas acerca do que estudar e, por isso, começou três cursos acabando por fazer Jornalismo e, segundo ela, amou a profissão. “Comecei três faculdades: Arte Visual na UFG, Arquitetura na UCG, e, por fim, eu fui para Jornalismo na UFG. Terminei o Jornalismo, onde realmente me encontrei.” Considera-se uma profissional de sucesso, realizou várias atividades na sua área. “Fiz assessoria em vários órgãos do governo e em uma organização não governamental, além de trabalhar no jornal.” Ana, na ânsia de ser profissional e mãe, tentou ajustar sua profissão de jornalista de todas as formas: fez consultoria, foi repórter, deu aulas de jornalismo. “Quando meu filho nasceu fiquei só no jornal. (. . .) Com o segundo filho parti só para a assessoria. (. . .) Depois fiz mestrado e dei aulas na Universidade.” No entanto, adoeceu e teve que parar. “Quando eu decidi que eu ia sair do emprego, procurei um psiquiatra e ele me disse que eu estava com depressão profunda.”

Observa-se o orgulho que as mulheres têm de seus desdobramentos profissionais, do que estudaram, de aonde chegaram em suas atividades profissionais. Quando necessário, acabaram tentando uma segunda graduação para aumentar suas chances no mercado. São realizadas com suas escolhas, conseguiram entrar no mercado de trabalho e três delas relatam o quanto se sobressaíram em suas áreas. Nunca ficaram sem trabalhar e todas tinham a pretensão de continuar suas vidas profissionais até que surgiu a maternidade e impediu ou desacelerou esse processo de crescimento profissional.

1.2.2 *Do homem*

Os colaboradores cresceram em suas carreiras e tiveram sucesso financeiro, sendo que 53% dos homens pesquisados (tabela 9, p. 62) e todos os colaboradores entrevistados recebem acima de 20 salários mínimos. Nada impediu seus desenvolvimentos até o momento; foram determinados e competentes. Narram suas ascensões profissionais com muita satisfação.

Pedro é exemplo dessa determinação e satisfação com sua carreira. “Resolvi fazer Medicina e servia só Medicina. Fiz três anos de cursinho.” Uma carreira difícil, que depende de muito estudo, sobretudo se a pessoa estiver empenhada na excelência da profissão. Pedro não mediu esforços para entrar no curso e, depois, para realizar todas as residências necessárias para alcançar o que desejava. “Depois de dez anos de estudo me percebi pronto, pronto entre aspas. Então comecei a trabalhar. (. . .) Hoje ganho bem.”

Felipe, Davi e Vitor têm histórias profissionais parecidas. São homens que estudaram e, desde cedo, mais do que nos estudos, estavam focados no trabalho. Cresceram muito em seus empregos e, atualmente, atingem neles cargos de destaque. Felipe relatou ter começado a trabalhar aos dez anos de idade. “Comecei a trabalhar com dez anos de idade ajudando meu pai. (. . .) Hoje, sou um executivo numa grande empresa brasileira de aço. Fiz faculdade de administração e MBA em Gestão de Varejo.” Davi também começou cedo a trabalhar e é satisfeito com sua posição profissional atual. “Iniciei bem cedo no mercado de trabalho. (. . .) Concluí a Graduação em Administração e dois cursos de Pós Graduação/MBA (. . .) Hoje, atuo como Diretor Executivo de uma instituição de ensino.” Vitor relata sua trajetória na empresa onde trabalha. “Trabalho em uma Empresa há aproximadamente 20 anos, onde comecei como estagiário, passando por várias funções. (. . .) Atualmente, exerço a função de Gestor Nacional de Desenvolvimento.”

Rodrigo, que vem de família tradicional e de classe econômica social alta não difere dos demais. É extremamente focado no trabalho. Desde cedo, começou a trabalhar nos

negócios da família e, atualmente, assume um papel relevante nas empresas. “Meu trabalho não tem relação com minha formação. Em certa hora da vida, precisei assumir as empresas de minha família, lugar em que estou até hoje.”

Os homens da pesquisa tinham a pretensão de desenvolver suas vidas profissionais e conseguiram, diferentemente de suas mulheres que, a despeito de a maioria ter atingido lugares importantes, não deram continuidade à vida profissional. Observaram-se duas diferenças cruciais dos homens em relação às mulheres no sentido de alcançar suas metas. Primeiro, os homens têm o foco dos estudos como meio de conquistar um bom trabalho, enquanto as mulheres têm objetivos diversos. Desde cedo, foi ensinado aos homens que precisam trabalhar; às mulheres foi transmitida a importância dos estudos, do trabalho, de constituir uma família. Segundo, eles ligam o sucesso profissional ao retorno financeiro, enquanto a mulher está mais voltada ao prazer que a profissão pode proporcionar, até mesmo porque tem mais dificuldades de se inserir e progredir no mercado de trabalho. Independente de curso que fizeram, eles tiveram como foco crescer profissionalmente e construir uma base financeira sólida. Acrescido a essas determinações, os homens, além do apoio social, tiveram apoio de suas mulheres para que a progressão profissional sucessiva ocorresse; afinal, trata-se de mulheres que aceitaram cuidar dos filhos e da casa praticamente sozinhas, inclusive interrompendo suas próprias carreiras, a fim de permitir a evolução profissional dos maridos.

1.3. Poder financeiro como norma de ação

Os colaboradores conquistaram posições de destaque em suas áreas de trabalho, tornando significativa a diferença de renda entre eles e suas esposas. Com isso, eles acabaram tendo condições de sustentar suas famílias com tranquilidade, sem depender do dinheiro de suas companheiras. 47% delas recebem até cinco salários mínimos e apenas 7% acima de vinte salários (figura 5, p. 72) A instauração desse domínio financeiro pelo homem no lar é

fator de grande influência na interrupção do trabalho feminino. Mesmo Clara, Mel e Ana, que atuavam em suas áreas e eram bem-sucedidas profissionalmente, tinham uma discrepância financeira relevante e o trabalho se tornou *dispensável* frente à maternidade, ao casamento ou a problemas de saúde.

Pedro, marido de Clara, por exemplo, não enxergava sentido em a mulher continuar trabalhando, receber o pouco que ganhava e não poder cuidar integralmente do filho, não poder viajar quando decidissem, entre outras liberdades. Ela, ao contrário, era feliz com sua renda – “eu ganhava bem,” e conformada com os limites que sua profissão exigia: “o contato maior [com o filho] era no fim de semana. (...) Eu via, mas eu pensava assim: ainda dá para contornar, entendeu?” Mesmo assim, Clara cedeu às pressões do marido para que ela deixasse sua profissão. Pedro relatou: “Não é desmerecendo não, mas o tanto que ela estava ganhando não justificava. Eu disse: ‘não justifica esse tanto que você está ganhando. Não justifica a gente ter todos esses problemas por causa disso.’”

Vitor propôs a saída de Mel do emprego para se mudarem. Ela estava grávida e dificilmente conseguiria outro emprego na cidade onde iriam morar. Mel saiu do emprego, pois precisava acompanhar o marido; no entanto, a justificativa de Vitor se sustentava na questão financeira: poderia receber uma mesada sem sair de casa: “recebi uma promoção e deveríamos mudar de Goiânia, onde o meu salário permitia pagar a ela mais do que ela recebia trabalhando em três ou quatro empresas com consultorias.”

Laura e Davi trabalhavam na mesma empresa, sendo Laura subordinada a Davi. Quando engravidou, Davi acreditava que não seria bom que os dois trabalhassem no mesmo local; logo, a diferença de salário e de posição na empresa definiu a saída de Laura. “Quando a gente descobriu a gravidez, ele falou: ‘prefiro que você saia da empresa. (...) Agora você será a esposa do Davi, eu sou o diretor.’” Rodrigo também tem uma discrepância significativa de ganhos em relação à mulher, como relatada por Ana: “meu salário, na verdade, nunca

contribuiu para nada, mas para minha autoestima, ele é importante.” A diferença dos outros casais é que essa diferença salarial entre ambos não influenciou a saída de Ana do emprego. Rodrigo sempre incentivou a mulher a trabalhar, até porque acredita que ela somente se sente realizada trabalhando.

A disparidade de renda entre os membros dos casais é nítida desde o início de suas vidas conjugais, como no caso de Isabel e Felipe, que resolveram casar-se e mudar de cidade, ela com dezessete e ele com dezenove anos. Felipe teve, ainda muito jovem, uma proposta de emprego que o deixava apto a assumir as despesas de uma casa, enquanto ela era apenas uma estudante. “Saí de casa aos 19 anos para trabalhar em outro estado [casado e sustentando uma mulher].”

Os sentimentos de poder e orgulho permeiam as vivências dos colaboradores, já que são os provedores de suas casas. Como são eles que sustentam a casa, as rotinas das esposas giram em torno de que os mesmos trabalhem sem preocupação com outros afazeres, o que lhes proporciona um espaço para focarem em suas atividades profissionais. Davi, marido de Laura, relata: “não poderia exercer meu trabalho se não pudesse contar com ela para cuidar de nossa casa e de nossa filha.”

As mulheres, por sua vez, têm baixa autoestima e frustração pessoal como sentimentos norteadores, uma vez que ficam limitadas em sua atuação para além da criação dos filhos e dos cuidados com a casa. Desacreditadas de si mesmas, passam a apreciar o sucesso dos maridos. A descrição de Laura revela tanto sua admiração pelo marido quanto o orgulho desse marido pelo que ele consegue realizar. “Ao chegar lá em casa, ele falou: ‘Olha, eu sou esse profissional, eu exerço essa função, (...) eu tenho condições de sustentar a Laura, de conseguir dar para ela o padrão de vida que ela viveu até agora.’”

Seguros de que darão conta de arcar com as despesas da família, os colaboradores acabam provocando a interrupção do trabalho de suas esposas com um discurso de que o

dinheiro que o homem ganha é do casal como relata Davi: “entendo que meu salário é sim parte dela.” Um discurso que não se concretiza, visto que começam a interferir no que e no como a mulher deve gastar. Felipe descreve: “sustentar minha família não é problema nenhum. (. . .) Fico sem entender porque ela precisa gastar tanto com sapatos, bolsas, badulaqueiras e salão de beleza. (. . .) A desvantagem de Isabel não trabalhar é a dependência financeira.” Vitor também narra como é sustentar uma família e de sua interferência nos gastos da esposa: “não vejo problema quanto a sustentar minha família; ao contrário, sinto-me muito realizado. (. . .) Acabo sendo mais criterioso e, algumas vezes, sendo mais duro para controle de custos, cortes de cinema, jantares, roupas etc.” E reconhecem que a vida financeira das esposas poderia ser outra se tivessem o próprio dinheiro, como Vitor descreve: “Se ela estivesse trabalhando, provavelmente isso não aconteceria, pois ela iria utilizar seus recursos da forma que quisesse, sem minha interferência.”

Pedro também deixa claro na entrevista o quanto sustentar a mulher é um ato que tem condições. Foi o colaborador que literalmente forçou a interrupção do trabalho de sua esposa e, na época, colocou o cartão de crédito à disposição dela. No entanto, tiveram uma rápida separação e ele ficou apavorado em ter que continuar dando pensão à mulher, que não trabalhava mais. “Graças a Deus eu dou conta de sustentar nossa família. (. . .) Como estávamos separados (. . .) imagina eu pagando as contas dela e ela, por exemplo, ela arrumando um namorado.”

Rodrigo, que sempre teve um poder financeiro diferenciado, é o único da pesquisa que, além de não ter provocado a saída da mulher do emprego, não vê problemas em sustentar as ostentações da esposa. “Sempre aprendi em minha casa que tudo dentro da casa era de todos. Não me importo em ser o provedor de todos em casa, mesmo porque tenho uma boa função e sou muito bem pago pelo meu trabalho.” No entanto, Ana não se sente bem em gastar um dinheiro que não é seu! Ou seja, vivenciam a mesma situação dos outros casais,

pois ela sente-se sem a liberdade de ir e vir. “Os cartões são de conta conjunta, (. . .) eu tenho liberdade, mas dentro de mim existe esse obstáculo. Eu estou muito mais contida agora e isso me incomoda. (. . .) A gente vai se restringindo muito.”

A diferença de renda entre homens e mulheres, na pesquisa, acaba por determinar a maneira de funcionamento de suas casas. Para as mulheres, é evidente a diferença do salário delas em comparação com seus maridos; no entanto, como sentem prazer vinculado ao trabalho, essa diferença não seria motivo para a interrupção de seus trabalhos. Os maridos, com exceção de Rodrigo, começam a desconsiderar as atividades profissionais das mulheres comparando seus salários e confrontando com o que as mulheres estão deixando de fazer, como cuidar dos filhos e da casa, viajar ou ajudá-los em suas rotinas, a fim de facilitar o crescimento de ambos. As mulheres, impotentes diante das pressões advindas dos maridos e das circunstâncias da maternidade, acabam por abrir mão do que estão fazendo. Acreditam tratar-se de um estado temporário, visto que não imaginam a dificuldade de retornar ao trabalho remunerado.

A realidade de ficar sem trabalhar começa a incomodar essas mulheres, com exceção de Isabel, visto que nem todos os ganhos vislumbrados são realidade. Uma das grandes dificuldades vividas pelas mulheres é gastar o dinheiro de seus maridos, uma vez que os colaboradores não permitem a elas o direito de gastar como gostariam, mesmo sabendo a importância de suas mulheres para a realização do trabalho deles. Passam a controlar as despesas da casa e da própria esposa. As colaboradoras podem gastar condicionalmente, ou seja, podem gastar desde que não seja com supérfluos, na visão de seus maridos. Nunca se sentem no direito de gastar como gastavam quando trabalhavam e tinham seus próprios salários. Enfim, a maternidade tirou-lhes o direito de ganhar e de gastar.

1.4. Papel desigual dos pais na criação dos filhos

Na pesquisa, há uma disparidade no papel dos pais na criação dos filhos. A tarefa de acompanhá-los e educá-los é de responsabilidade das mães, cabendo aos pais a tarefa de sustentá-los e ajudar as mães nos cuidados de educar os filhos apenas se sobrar tempo ou se houver algum problema mais sério. 71% das mulheres que participaram da pesquisa, incluindo as que têm trabalho remunerado, assumem que as tarefas com os filhos são de sua responsabilidade em mais de 60% dos casos, assim como as responsabilidades domésticas, das quais 66% das mulheres dizem assumir mais que 60%. (tabela 12, p. 63). Responsabilidades diferentes levam a rotinas diversas. Observa-se que os homens estão satisfeitos com suas rotinas enquanto as mulheres estão inquietas com as suas, tentando o tempo todo alternativas.

1.4.1 Da mulher

As mulheres relataram suas rotinas sem filhos, com trabalho e filhos, sem trabalhos e com filhos, e planos de trabalhos com filhos. A alternância de ritmo na vida laboral das colaboradoras as impediu de continuar suas carreiras como desejavam; no entanto, não perderam as esperanças de ter uma rotina que incluísse atividades profissionais.

a) Trabalho sem filhos

A rotina do trabalho das mulheres ainda sem filhos remete a suas aspirações, ainda jovens, de estudar, trabalhar e ser bem-sucedidas profissionalmente. Era uma rotina de trabalho desejada, como relatou Clara: “estagiei durante todo o curso e comecei a trabalhar assim que formei.” Laura fala do quanto se sentia ativa, produtiva e livre: “eu era uma pessoa extremamente agitada, corria, querendo trabalhar, querendo isso, querendo aquilo, depois do trabalho é balada, e balada, e balada, e balada.” A despreocupação com os cuidados com os

filhos, mesmo quando casadas, deixava as mulheres livres para realizar o que desejavam profissionalmente. Mel descreveu a importância desse momento para a pessoa “fiquei dois anos do jeitinho que eu queria estar: ganhando bem, trabalhando feito louca. (. . .) A pessoa tem que ter a chance de poder trabalhar sem se preocupar onde vai ficar menino, com quem, o que comeu.”

Ana comenta a riqueza de sua vida profissional ainda sem filhos, fala da possibilidade de conciliação entre mais de um emprego, ou seja, da liberdade de decidir o que irá fazer, independentemente dos filhos: “a minha vida profissional foi muito rica, com muitas experiências. (. . .) No começo da carreira, estava tudo indo muito bem; conseguia conciliar perfeitamente dois trabalhos, trabalhava no jornal, fazia assessoria.” Enfim, todas as mulheres tinham rotinas que as agradavam, pois iam ao encontro do que sempre desejaram.

b) Trabalho com filhos

As mudanças no trabalho começaram, para algumas colaboradoras já na gravidez; para outras, no retorno das licenças-maternidade, para outras, um tempo depois dos filhos nascidos. O comum é que nenhuma delas continuou seus trabalhos como antes. Apesar de desejarem ser mães – exceto Ana, que ao engravidar ainda não tinha esse plano – nunca imaginaram as mudanças que iriam sofrer. Clara é exemplo de mulher que tinha um ritmo de trabalho acelerado, alterado já na gravidez: “quando eu estava grávida, minha obra estava na décima quinta laje e era subindo e descendo. (. . .) Eu passava mal com queda de pressão e eu vivia tendo que deitar na laje, no meio de todos os peões.” Com o nascimento da filha, sua rotina se complicou ainda mais. Clara fala de uma rotina tensa e do pouco contato com a filha: “eu saía de casa, a Bia estava dormindo; na hora do almoço, (. . .) eu ficava uns vinte minutos em casa. Eu chegava à noite, ela estava dormindo. (. . .) O contato era no fim de semana.”

Ana, como Clara, também priorizou os estudos e o trabalho por um tempo; no entanto, tinha um sentimento de culpa por tê-los abandonado: “meus filhos na rua o dia inteiro, de manhã na escola, à tarde nas aulas extras. (. . .) Quando eles chegavam em casa eu saía para o mestrado, para dar aula. (. . .) Eu abandonei minha família.” Isabel não teve a experiência de trabalhar sem filhos, o que não lhe dá a referência do antes e do depois. Relatou que, mesmo morando fora de sua cidade e longe de seus familiares como mãe e irmãs, sempre teve gente para auxiliá-la e foi tranquilo: “apesar de eu sempre ter sido muito ativa nas cidades onde eu morei, eu tive pessoas que me ajudaram muito.” Acredita-se que essa tranquilidade relatada deve-se ao fato de ela nunca ter trabalhado sem ter filhos; com isso, ela já organizou sua vida laboral sendo mãe: “foram quase doze anos morando em Belém, eu estudei, trabalhei e investi, mesmo, na minha carreira profissional em fisioterapia.”

Enfim, o trabalho concomitante com filhos é percebido como desgastante; as colaboradoras sentem dificuldades em ter o mesmo foco de antes, além de trabalharem com certo nível de culpa, uma vez que assumiram a responsabilidade de cuidar dos filhos praticamente sozinhas.

c) Sem trabalho e com filhos

As colaboradoras relataram como ficaram suas rotinas quando deixaram de trabalhar e os sentimentos que tiveram nessa fase da vida. São ganhos e perdas. Observa-se que as colaboradoras que mais se ligam às perdas são as que se consideravam excelentes e promissoras profissionais. Clara ilustra bem essa divisão entre ganhos e perdas. Ao relatar seu novo cotidiano, realça as perdas, o quanto foi difícil interromper seu trabalho, o sentimento de solidão e de incapacidade advindo da interrupção: “a desvantagem é que você fica sozinha, você não tem o que conversar. (. . .) Você não tem muito que falar. Você não sai de casa!” Os ganhos são para as pessoas além dela, como a filha e o marido. “Eu brincava muito com a

Bia. Era eu que levava na escola, era eu que buscava. (. . .) Eu fazia as coisas do Pedro, então assim, eu realmente cuidei da casa, dele e da Bia.”

Laura, que parou sua vida profissional para se dedicar à filha, que nasceria com problemas de saúde, acredita que foi fundamental para a sobrevivência da mesma: “a minha meta foi garantir a vida da Sofia.” No entanto, não deixou de falar do desgaste da rotina doméstica, do quanto fica apegada a detalhes que a fazem sofrer, do quanto cobra do marido sua atenção: “a rotina doméstica me desgasta. (. . .) Quando eu estou dentro de casa, sem trabalhar, eu cobro muito mais dele, (. . .) eu sou mais implicante. (. . .) Com a Sofia e eu acompanho tudo.”

Mel acrescentou em seu relato a realidade complicada de uma mãe que não tem o marido participando, com ela, da rotina da casa: “meu marido viaja a semana inteira, eu fico sozinha com as crianças; então eu não tenho aquele apoio dele, no sentido de pegar os meninos na escola, de levar quando eu não puder.” Apesar de não estar trabalhando, Mel estuda Direito e narrou que, para continuar os estudos e os cuidados para com os filhos e para com a casa, precisa foco, característica pessoal desta colaboradora, que tem suas metas e busca atingi-las. “Deixo-os na escola à tarde e vou para a faculdade. Pela manhã eu fico com a tarefa de ‘mãetorista’. (. . .) Para eu conseguir estudar para a faculdade, eu acordo cinco da manhã, madrugando.”

Ana, a colaboradora que não se imaginava com filhos e já teve uma vida laboral intensa que culminou em depressão, tem uma rotina permeada de frustração por não estar trabalhando. “Eu fiquei presa para assumir um horário comercial. Tenho que estar disponível às sete, tenho que estar disponível ao meio dia, eu tenho e eu tenho. No período vespertino é pior ainda, porque são aulas picadas e muitas aulas.” Ainda assim, reconhece vantagens em não trabalhar. “Cuidar da minha casa (. . .) Cuidar melhor da própria alimentação. (. . .) Fazer a feira com meus filhos ao meu lado... Andar de bicicleta, fazer minha ginástica, ir ao médico

no meio da manhã.” O relato de Ana é permeado pela ambivalência de vantagens e desvantagens em não trabalhar. “Tem gente que foi educada para casar, para ser dona de casa, para ter filhos, daí conseguiu, almejou a meta. Eu não, eu estou frustrada.”

Por fim, Isabel, a colaboradora que é feliz com sua escolha de ter parado de trabalhar para se dedicar aos filhos, ao marido, à casa e à sua família, relatou o quanto se abandona nessa tarefa. “A minha rotina gira em torno dos meus filhos, dos meus pais, de determinadas coisas na minha casa. (. . .) Minha leitura, minhas escritas, minhas coisas estão ficando para trás.” Felipe, encantado com a dedicação da esposa, descreve a rotina de Isabel, e demonstra o quanto a esposa se desdobra para estar perto dos filhos, mesmo fazendo coisas que não a agradam. O prazer de Isabel está no prazer do outro. “Suprir todas as necessidades deles, ser psicóloga, médica, enfermeira, GPS (achar todos os objetos perdidos na casa), secretária, amiga, cozinheira. (. . .) Ela cuida de cachorro dos filhos, mesmo não tendo muita paciência com animais.”

Os ganhos que as colaboradoras vivenciam em suas rotinas sem trabalho e com filhos se perdem frente às perdas que elas também experimentam. São rotinas voltadas para satisfazer as necessidades dos outros, a agradar. O valor das coisas que elas fazem por elas próprias se perde quando entram em contato com a rotina desgastante que vivem, com o sentimento de frustração por não estar trabalhando, com o vazio que ficou suas vidas, com o quanto estão desacompanhadas dos maridos na criação dos filhos. Tudo isso embaça seus ganhos, além de deixarem de aproveitar outras situações que poderiam.

d) Planos

A experiência de não trabalhar não agrada as colaboradoras; sendo assim, as elas fazem planos para uma vida futura em que poderão conciliar a maternidade com o trabalho. Atualmente, não querem mais viver o mesmo ritmo de trabalho que já tiveram e acreditam ser

importante estar por perto dos filhos; no entanto, não querem abrir mão de um trabalho remunerado. Clara, que já passou pela experiência de voltar a trabalhar, relatou que precisou ajustar seu trabalho, sobretudo no que se refere à carga horária, para conseguir desenvolver as duas atividades. “Fico a parte da manhã com a Bia e, quando ela vai para a escola, eu vou trabalhar. Só que eu tenho que ficar mais tempo no serviço.”

Outro fator que Clara atribui ao fato de ter voltado para o trabalho é o apoio dos pais, já que com o marido não conta nas tarefas domésticas. “A aula dela termina; daí, meus pais a pegam na escola para mim e quando eu saio do serviço pego ela na casa dos meus pais. Eu chego em casa às 21:00 horas.” Mesmo com esses ajustes, seu ritmo de trabalho ainda não está satisfatório; com isso, Clara ainda planeja mudanças em sua rotina, a fim de não parar mais de trabalhar. “Para o ano que vem mudei a Bia de horário na escola. Vou poder levá-la e buscá-la. (. . .) Meu horário ficou mais livre, com isso dá tempo de ficar com a Bia; se tiver médico, eu irei.”

Além de uma carga horária menor e adequação das aulas da filha a suas atividades, a flexibilidade de horário a ajudará a continuar realizando seu objetivo de trabalhar e conciliar seus papéis de mãe e esposa. “E quando o Pedro chegar em casa, eu já estarei em casa, daí não tem com o que ele reclamar. Assim espero! (. . .) Quando chego, ainda faço coisas com a Bia, consigo conciliar tudo.”

Mel tem o plano de voltar a ser útil. Como não se vê mais trabalhando como Psicóloga organizacional, que, segundo ela, exige uma carga horária da qual ela não daria mais conta, está estudando Direito para advogar, profissão na qual, acredita, controlará mais seu tempo no trabalho e continuará cuidando dos filhos. “Quero ser advogada. (. . .) Até porque o que eu mais quero é poder me sentir útil, entendeu?”

Para Ana, voltar a produzir significa uma realização pessoal essencial. Como não consegue ver-se mais no papel de jornalista ativa, pretende fazer algo diferente, dentro de sua

área e com um ritmo mais tranquilo. “O que eu tenho em mente para fazer agora é trabalhar no meu texto de dissertação e transformar em um livro. Mas assim, para satisfação pessoal. Eu gostaria, também, de que essa satisfação pudesse ser remunerada.” Ana nunca pensou em fazer outro curso, mas o que fazer com o seu curso é algo que permeia seus pensamentos.

Por fim, Isabel traz a possibilidade de voltar a trabalhar com filantropia e em um negócio com o marido, sem preocupação nem tanta responsabilidade. “Tenho a intenção de fazer trabalhos voluntários. (. . .) Também pensamos em ter alguma coisa, um negócio, uma coisa para nós dois trabalharmos juntos.”

As mulheres têm planos de recuperar suas vidas profissionais, creditando a isso um retorno da autoestima, da realização pessoal, da utilidade. Nenhuma delas fala mais em ser uma profissional de destaque, como sonhavam no início de suas carreiras; ainda assim, todas querem trabalhar e ser reconhecidas como mulheres competentes e em atividade profissional. Deixaram de sonhar com o destaque, uma vez que não sonham mais em viver apenas para o trabalho. Atualmente o sonho é ter uma qualidade de vida além do trabalho, o que inclui os cuidados com os filhos, tarefa assumida e bem-assimilada por elas.

1.4.2 Do homem

A rotina dos colaboradores gira em torno de muito trabalho e afastamento dos filhos no que se refere à convivência diária. Pedro, por exemplo, falou do quanto é difícil ter paciência para brincar com a filha. “Nossa, tenho mais coisas para fazer!” (. . .) Eu brinco um pouquinho, mas eu acho ruim sentar no chão (. . .) e, na cadeira, não tem como brincar.” Falou qual o seu papel na família. “Tem coisa que tem que ser o homem mesmo. (. . .) Eu trabalho muito, então fico muito pouco só com a Bia.”

Os demais colaboradores, além de trabalharem muito, como Pedro, ainda precisam viajar a trabalho. Davi, ao descrever sua rotina revela que sua responsabilidade é com o

trabalho e não com a casa ou com os filhos: “Faço muitas viagens a trabalho ou, outras vezes, não consigo ter um horário regular para sair e chegar em casa.” Vitor mostra seu distanciamento das rotinas domésticas e seu envolvimento com o trabalho. “Viajo muito, trabalho de 14 a 16 horas por dia e tento, aos finais de semana, dar uma pausa, mas nunca fico todo o final de semana sem fazer algo relacionado ao trabalho.” Orgulha-se de trabalhar com carga horária que excede, em muito, a rotina de uma pessoa normal e, com isso, o apoio em casa quase inexistente. “Tento estar presente, mas tenho absoluta certeza e consciência de que o mérito pela criação e educação dos meus filhos é 60% de minha mulher.” Rodrigo também está voltado ao trabalho e não tem a atribuição de cuidar dos filhos. Segundo Ana, “ele é empresário e expandiu os negócios dele. Montou negócio em várias cidades; então, tem que viajar muito. Ele viaja quase todas as semanas e eu fiquei com a atribuição de cuidar dos filhos.”

Felipe é um marido que também trabalha e viaja muito, mas está sempre atento ao que está acontecendo com os filhos. Sempre que possível está por perto, o que não impede que a responsabilidade com os filhos seja da mulher. Isabel comenta, com orgulho, a ajuda que recebe do marido, mesmo que parcial e irrisória, comparada ao que ela faz. “Para mim, ficaram as tarefas escolares etc. Até porque o Felipe chega em casa oito horas da noite. (. . .) O Felipe leva os meninos todos os dias para a escola, quando ele não está viajando.”

A rotina dos homens é o trabalho! Eles acreditam que esse é seu papel na família e na sociedade. As mulheres também pensam assim, pois o máximo que ousam desejar é a ajuda dos mesmos nos cuidados com seus filhos. Responsabilidades com a casa nem foram mencionadas por nenhuma delas. Os casais pesquisados entendem que ao homem cabe o trabalho e à mulher os cuidados com os filhos, com o marido e com a casa. Como os papéis são desiguais, múltiplos e muitas vezes desempenhados de forma solitária, essas mulheres não tem mais a expectativa de trabalharem como antes de ter filhos. A desigualdade de papéis

gera um prejuízo laboral na vida da mulher, mas não na do homem. Por outro lado os homens perdem na convivência diária e afetiva com a família. Em nenhum momento algum colaborador mencionou que a forma como está o tem deixado desconfortável ou querendo mudança, fala comum das mulheres, desgastadas e inseguras quando se fala de trabalho. Saffioti (1987, p. 15), afirma que

Não se trata de ensinar os homens a auxiliarem a mulher no cuidado com os filhos e a casa, pois sempre que a atividade de alguém se configurar como ajuda, a responsabilidade é do outro. Trata-se de partilhar a vida doméstica, assim como o lazer e as atividades garantidoras do sustento da família. Nada mais injusto do que tentar disfarçar a dominação dos homens sobre as mulheres através da “ajuda” que os primeiros podem oferecer às últimas.

1.5. Comentários gerais

A maternidade assume lugar de destaque na vida das mulheres acompanhada pela frustração de não terem conseguido conciliá-la com suas carreiras. Os homens sentem-se culpados por isso, uma vez que deixaram para suas mulheres a tarefa de, praticamente sozinhas, cuidar de seus filhos. Por isso, o movimento dos casais em relação à maternidade exemplifica o que chamamos *Relação complementar compensatória*, na qual um dos cônjuges busca reparar os danos que acredita ter provocado na vida do outro. A população pesquisada foi de homens provedores e de mulheres que desejavam conciliar suas carreiras com a maternidade. Com objetivos diferentes, trilharam caminhos diversos. Com isso, suas escolhas foram fortalecendo a vida profissional e financeira dos colaboradores, enquanto as atividades profissionais das mulheres foram perdendo o sentido frente ao casamento e à maternidade e, conseqüentemente, estas foram abrindo mão de suas carreiras.

Com poderes, papéis e rotinas diferentes, as mulheres perderam o desejado e importante espaço de seguirem suas carreiras, assumiram quase que sozinhas a criação dos filhos e se tornaram, em sua maioria, pessoas insatisfeitas. De acordo com Rocha-Coutinho (2011), os planos remotos das mulheres fazem toda a diferença na decisão e na vivência da descontinuidade ou alteração na sua vida profissional após o nascimento dos filhos. A afirmação da autora corrobora a experiência das colaboradoras, vista a insatisfação e o conflito que vivenciam por terem abandonado suas carreiras. Afinal, além de ir contra o planejado, a decisão foi tomada baixo pressões alheias à maternidade. Como as escolhas não foram próprias, tornaram-nas mulheres inquietas com as opções feitas, o que as levou a pensar em outros caminhos.

Os homens, por sua vez, continuaram no lugar que sempre desejaram – o de profissionais de sucesso – e mais, com o apoio das esposas que assumiram os cuidados de seus filhos. Em contrapartida, começaram a perceber suas responsabilidades nas decisões das companheiras, além da insatisfação delas devido à interrupção do trabalho. Com isso, decidiram reverter o que tinham provocado e, sem empenho, apoiá-las em seus novos planos. Essa atitude foi tomada em função da culpa sentida por, de alguma maneira, terem impedido a continuidade do trabalho de suas mulheres e, por precisarem reparar tal perda, devastadora para muitas delas, passaram, assim, a admitir que acreditavam que elas deveriam retornar ao trabalho remunerado. Como o motivo desse discurso é a quitação de uma dívida e não uma mudança de posição, e as ações são regidas pela obrigação de reparar um dano, o discurso e a ação são, muitas vezes, contraditórios.

2. Trabalho remunerado na vida da mãe

O tema trabalho feminino buscou compreender o legado transmitido às colaboradoras e aos colaboradores em relação ao trabalho feminino e, em particular, a vivência da

interrupção das atividades profissionais das primeiras. O tema foi dividido em cinco subtemas. O primeiro deles, *Trabalho feminino: modelo familiar e social como motivação*, buscou mostrar o que as pessoas ao redor das mulheres e dos homens entrevistados, como mães e irmãs, familiares próximos, amigas, fizeram ou fazem em relação ao trabalho; o que os cônjuges entrevistados aprenderam, em especial com suas mães, a respeito desse tema. O índice de irmãs (73%) ou familiares (70%) das mulheres pesquisadas que não interromperam suas atividades profissionais com a maternidade, é maior do que a média geral da população, que é de 59% (tabelas 10, 16, pp. 63, 66). No caso das colaboradoras entrevistadas, todas as mães e irmãs trabalham. Em relação aos colaboradores a realidade é oposta, ou seja, muitas das pessoas próximas não trabalham, inclusive suas esposas.

O segundo subtema, nomeado *Decisão de interromper o trabalho feminino*, procurou ilustrar o momento em que as mulheres precisaram interromper seus trabalhos e como foi essa decisão. 83% das mulheres pesquisadas falam da influência dos filhos como a principal delas (tabela 17, p. 65) e 83% falam que receberam incentivos dos maridos na decisão de interromper o trabalho (figura 9, p. 73). 69% falam que não sofreram influência familiar nessa decisão (figura 13, p. 75). Os colaboradores, em relação a esse subtema, narraram a visão que tinham acerca do trabalho de suas esposas na ocasião em que decidiram interromper suas atividades.

O terceiro subtema, *Ganhos familiares pela interrupção do trabalho feminino*, buscou ilustrar os ganhos que as colaboradoras creditam a si mesmas e aos familiares em relação à interrupção de seu trabalho, assim como os colaboradores percebem esses ganhos. O quarto subtema foi *Desvantagens da interrupção do trabalho feminino*, espaço destinado aos comentários das colaboradoras e colaboradores acerca dos prejuízos que consideram ter tido com a decisão de interromper o trabalho feminino. Por fim, o quinto subtema recebeu o nome de *Retorno ao trabalho feminino e aumento da autoestima*, cujo cerne foi o desejo das

colaboradoras de retornar ao trabalho e o quanto isso é importante na vida delas. 85% das mulheres têm vontade de retornar ao trabalho (figura 16, p. 75), 52% retornaram na mesma área e 48% em outra área, sendo que 56% não tiveram perda financeira (tabela 25, p. 67). Atualmente, as colaboradoras têm o apoio dos maridos, mesmo que parcial, ou seja, a despeito de falarem que são a favor, demonstram pouca ação para favorecer que isso aconteça.

2.1. Trabalho feminino: modelo familiar e social como motivação

As colaboradoras cresceram vendo suas mães, irmãs e familiares trabalhando. São pessoas que tiveram mães que trabalharam fora e, atualmente, convivem com pessoas que também trabalham fora. Relatam as histórias dessas pessoas com o orgulho que não sentem de si mesmas. Tiveram um aprendizado parcialmente cumprido, uma vez que seu desenvolvimento profissional foi amputado, deixando-as descontentes. Afinal, sabem que têm potencial para conquistar posições similares às de suas mães, ou até melhores, pois suas chances de estudo foram ainda melhores, e não o realizaram.

A mãe de Clara sempre trabalhou; é bióloga e psicóloga. Laura vem de uma família em que todas as mulheres trabalham. A mãe de Ana foi professora universitária durante toda a vida profissional e, além da mãe, as pessoas a seu redor sempre obtiveram sucesso profissional. A mãe de Mel sempre trabalhou meio período para conciliar com os cuidados dos filhos, decisão que Mel acredita ser a melhor. Até mesmo Isabel, que tem uma posição diferente das demais colaboradoras no que se trata do retorno ao trabalho remunerado, também recebeu influência da mãe. Clara, Laura, Ana e Mel viram suas mães trabalharem e querem o mesmo. Isabel, por entender que a mãe e a irmã trabalham por falta de opção, prefere ter a opção de não trabalhar; entretanto, também sofre influência.

As mães dos colaboradores trabalhavam, quando necessário; no entanto, eram muito mais voltadas para as atividades do lar e dos filhos. Atualmente, nenhuma trabalha. As mães de Felipe e Rodrigo nunca trabalharam, uma, por ter uma vida muito simples e sem estudos, e a outra, por ter sido criada para ser a dona da casa, a esposa, a mãe.

2.1.1 Para a mulher

As colaboradoras têm um modelo familiar e social de mulheres que trabalham. Observa-se uma diferença financeira entre suas famílias e elas próprias, o que lhes permite escolher entre trabalhar ou não. Algumas de suas mães não tiveram essa opção, pois auxiliavam nas despesas da casa. Alguns exemplos serão descritos a seguir.

Toda a família de Clara trabalha fora: “minha mãe é bióloga. (. . .) Também fez psicologia. Atualmente trabalha com crianças autistas. (. . .) A mulheres de minha família trabalham. (. . .) Todas trabalham!” Ela relata o quanto os pais foram contra sua decisão de interromper o trabalho remunerado e passar a ser dependente do marido. “Quando eu falei que eu ia parar de trabalhar, meu pai disse: ‘Pior coisa que você vai fazer da sua vida, você vai ficar dependente do Pedro, não faça isso.’” Laura também é descendente de uma família de mulheres que estudam e trabalham muito: “eu venho de uma família que as mulheres trabalham. Minha mãe trabalha. (. . .) Tias com mestrado, tia doutora em farmácia. (. . .) Então assim, eu venho de família que estuda muito, que realmente trabalha muito.”

Ana, que também foi educada para estudar e trabalhar, tem exemplos de mulheres que trabalham. “Na minha família todo mundo trabalha. (. . .) Minha mãe era professora universitária, ela deu aula na Universidade Federal muitos anos, se aposentou e em seguida voltou a trabalhar na Universidade Católica, porque não conseguiu ficar parada.” Relata que seus irmãos construíram carreiras de sucesso, assim como suas amigas. “Meu irmão foi para o Rio, trabalha em uma empresa grande lá, minha irmã é publicitária em São Paulo. (. . .) Todas

minhas amigas trabalham, esses dias foram premiadas como profissionais de destaque.” Tem um pesar de não ter seguido com sua carreira, além da sensação de que poderia estar em um lugar de destaque profissionalmente. Para Ana, não trabalhar é ser desencaminhada. “Todos encaminhados e eu meio que desencaminhada. (. . .) Eu falei: ‘gente, eu tinha capacidade. (. . .) Eu podia estar ali, sabe?!’”

Mel teve uma mãe que sempre trabalhou fora meio período para conciliar maternidade e trabalho. Um modelo que ela acredita ser ideal, pois não terceiriza os filhos. “Minha mãe sempre trabalhou, nunca deixou de trabalhar, mas ela sempre trabalhou meio período. (. . .) Meu planejamento de vida também não era terceirizar a educação de filhos.” Como as outras colaboradoras, Isabel também tem exemplos de mulheres que trabalham fora. “A grande maioria, oitenta por cento das mulheres ao meu redor, trabalham. A minha irmã, pessoa mais próxima a mim, trabalha em uma multinacional – workaholic, assim que dá dó.” A diferença é que ela entende que essas mulheres trabalham fora porque não tiveram outra oportunidade melhor. “A minha mãe sempre trabalhou fora, até porque ela vem de uma família muito humilde, (. . .) mas quando teve a oportunidade dela aposentar logo ela aposentou.” A irmã trabalha, por exemplo, pois não casou, nem teve filhos e o foco passou a ser o trabalho, a mãe porque não tinha dinheiro e assim por diante. “Não é casada, não tem filhos, (. . .) o foco dela é a carreira dela, é a opção que ela teve.” Termina esse assunto dizendo: “Coitada das feministas que queimaram o sutiã.”

As mães das colaboradoras trabalharam e as incentivam estudar e trabalhar. Desejavam que suas filhas fossem reconhecidas como profissionais e que tivessem independência financeira de seus maridos, independente da renda deles. A maioria delas tentou seguir seus exemplos, exceto Isabel, que vê os exemplos das pessoas ao redor como falta de opção de ter uma vida mais tranquila. De um lado, as colaboradoras têm as mães e os

pais como modelos e incentivadores; de outro lado, uma relação com maridos que têm experiências e modelos diferentes dos delas, como serão apresentados a seguir.

2.1.2 Para o homem

Os colaboradores têm mães que não trabalharam, que interromperam seus trabalhos ou tentaram conciliar trabalho e maternidade; de um deles a mãe construiu uma carreira. São homens que têm um discurso ambíguo em relação ao trabalho feminino, visto que foram criados por mulheres que eram mais donas de casa do que profissionais e vivem em um mundo em que a necessidade de a mulher trabalhar é ressaltada. Na pesquisa quantitativa observou-se que 83% dos homens incentivaram a interrupção dos trabalhos femininos e apenas 4% foram contra (tabela 14, p. 64), números semelhantes ao que ocorreu entre os colaboradores entrevistados.

Pedro é exemplo desse discurso dúbio. Ao mesmo tempo em que fala que a mulher deve trabalhar, fala que a irmã trabalha por não ter outra opção. “É importante trabalhar. (. . .) Minha irmã é odontóloga e trabalha, pois é separada do marido. Ela que sustenta a casa e os dois filhos. Ela não tem escolha [risos].” Pedro, que já tem um discurso ambíguo em relação à necessidade de a mulher trabalhar ou não, fica mais confuso quando fala da própria mulher. Segundo ele, é importante a mulher trabalhar para não ficar bitolada. “Eu acho que ela tem que sentir importante, porque serviço de casa acaba deixando a pessoa mais bitolada né?! (. . .) Não era contra a Clara trabalhar, incentivei ela voltar a trabalhar após a licença maternidade.”

No entanto, na prática, acredita que a mesma deve cuidar do filho, visto que um homem não conseguiria viver em um mundo tão pequeno e feminino. “Eu não sei se o homem aguenta [cuidar de filho], começa a ficar um mundo meio pequeno, não sei não?! (. . .) Não sei, mas acho que é papel da mulher.” Na visão de Clara, esposa com Pedro, ele não apoia o

trabalho feminino, devido aos exemplos que tem e pelas atitudes para com ela. “O Pedro é muito parecido com o pai dele, um machista. A mãe dele não trabalha, a cunhada dele não trabalhava. (. . .) A esposa do melhor amigo e sócio não trabalha!”

De acordo com Davi, apesar de sua mãe e esposa não trabalharem, acredita que é possível conciliar, mesmo que seja difícil. “Minha mãe fazia alguns trabalhos, mas na maioria do tempo cuidava da casa e das crianças. (. . .) Não acredito que seja fácil para elas lidarem, mas com certeza conseguem sobreviver.” Felipe relata que a mãe não estudou nem trabalhou, mas acreditava que mulher precisa conciliar trabalho e atividades domésticas. “Minha mãe não estudou, quer dizer, estudou apenas até a 4ª série do ensino fundamental, mas minhas irmãs estudaram. (. . .) Minha mãe sempre defendeu que mulher precisa trabalhar e tomar as rédeas da casa.” Suas irmãs trabalham e conseguiram conciliar trabalho e maternidade. “Minha irmã mais velha trabalhava como gerente de banco, minhas outras duas irmãs são empresárias. (. . .) Nenhuma delas interrompeu o trabalho por causa da maternidade.”

Rodrigo, que sempre apoiou o trabalho da esposa, não teve esse exemplo em casa. Sua mãe e sua irmã nunca trabalharam. “Minha mãe e irmã nunca trabalharam.” Vitor, pelo contrário, conviveu com a mãe que fez carreira, aposentou-se e continua trabalhando. “Minha mãe, como disse, é professora, pós-graduada e chegou à posição de orientadora pedagógica, função que se aposentou por idade e tempo de serviço. (. . .) Minha mãe é uma guerreira e até hoje, aos 72 anos, trabalha.”

A despeito dos homens terem exemplos diversos em suas experiências, todos tem um discurso que mulher deve trabalhar. No entanto, o apoio oferecido é frágil, ou seja, escolhem a si mesmos para dar prosseguimento às carreiras em detrimento das carreiras de suas mulheres. As mulheres aprenderam que trabalhar é importante, porém sucumbem às pressões de seus companheiros.

2.2. Decisão de interromper o trabalho feminino

As colaboradoras do grupo, sem exceção, interromperam seus trabalhos. 49% das mulheres que interromperam ou alteraram suas atividades profissionais com perda de rendimentos não contribuíam em casa (figura 7, p. 74) e 82% da renda dos companheiros eram suficientes para a manutenção da família (figura 8, p. 74). 70% das mulheres gostavam de sua área de atuação, (figura 11, p. 74), 52% tinham carga de trabalho de 40 horas semanais (figura 4, p. 71), 93% se percebiam comprometidas (figura 12, p. 74), além de satisfeitas com o trabalho (65%) (tabela 9, p. 62); no entanto, 60% das mulheres consideraram que a decisão de sair do trabalho foi própria (tabela 13, p. 64). A maioria (75%) das mulheres decidiu parar de trabalhar até os dez anos de carreira, diminuindo muito o índice após essa fase (figura 5, p. 72). Um ponto desfavorável elencado por elas eram os salários, que apenas 37% consideravam merecido (figura 6, p. 72). As entrevistadas entendem que, com a maternidade, suas vidas sofreram impactos que as levaram à suspensão das atividades laborais, mas essa foi, na época, a melhor opção. A maioria das mães (62%) interrompeu seus trabalhos no segundo filho (figura 13, p. 75).

Os colaboradores também acreditavam que a interrupção do trabalho era a melhor solução, tanto que a maioria deles as colocaram em situações em que, se fizessem outra escolha, provavelmente não continuariam casadas.

A despeito de ser a melhor opção na ocasião e de não se arrependem, com exceção de Isabel que começou a trabalhar já com filhos, elas se debatem com essa decisão. Para as mesmas, o trabalho implica, além do salário, um lugar de maior valia. Além da maternidade, elemento de impacto em sua decisão foi a opinião de seus maridos, com exceção de Ana, única colaboradora que não sofreu influência direta do marido para deixar o trabalho. As demais participantes da pesquisa interromperam o trabalho de maneira abrupta. Simplesmente cediam aos fatos. Eis as histórias das interrupções de trabalho.

Ana, que aparentemente não sofreu pressão do esposo, foi diminuindo o ritmo de trabalho à medida que os filhos nasciam. Mesmo diminuindo o ritmo, Ana tentava adequar a maternidade a sua rotina de trabalho. Não conseguiu conciliar e, pouco a pouco, sua vida familiar foi complicando-se e ela se deprimindo. “Eu não via os meus filhos e não via o meu marido. (. . .) Eu dormia cinco horas (. . .) Fui deprimindo.” Ao perceber a desordem que estava sua vida, parou de trabalhar, já deprimida e com o marido pedindo a separação. “Eu falei: “eu vou largar tudo isso e vou cuidar da minha família. Aí tomei essa decisão, só que, paralelamente, meu marido tomou a decisão de sair de casa.”

Ana entende que Rodrigo não teve participação em sua decisão de trabalhar; no entanto, fica a dúvida se esse afastamento do marido não influenciou indiretamente o caos instalado. O discurso de Rodrigo, esposo de Ana, é que a mulher precisa trabalhar para se realizar; todavia, nas entrelinhas, defende o trabalho feminino apenas pelo fato de a mulher não ficar se cobrando e insatisfeita no futuro. “Acho que as mulheres que não trabalham vão se cobrar por isto, pois os filhos crescem e se vão, e quando isto acontecer o trabalho pode ser muito bom para que a gente se realize por completo.”

Em relação ao casal Clara e Pedro, os dois concordam que a interrupção do trabalho de Clara foi imposição do marido. Ele usou como argumento que a filha estava sendo deixada de lado e, como ela ganhava muito menos que ele, deveria abandonar o emprego, sua carreira. “Como eu ganhava mais do que ela eu falei: ‘Você para de trabalhar’. (. . .) Ou você para ou a gente se separa, foi bem imposição. (. . .) E a criação dos filhos fica com quem?” Na realidade, a filha vivia com os pais, tinha uma babá exclusivamente para cuidar da criança, além do acompanhamento de perto dos avós, ou seja, tinha uma estrutura suficiente para a mulher trabalhar, assim como o homem. “Meus pais começaram a olhar a Bia [além da babá] para eu trabalhar.” Implicar com os avós foi mais uma maneira de forçar a saída de Clara do

emprego. “Esse trem de avô e avó cuidar foi um grande problema. Meu sogro e minha sogra não saiam lá de casa.”

A história do casal Laura e Davi em relação à interrupção do trabalho começa na gravidez. Quando Laura ficou grávida e decidiram se casar, Davi sugeriu que Laura saísse do trabalho a fim de não ficarem na mesma empresa, pois ele era o diretor e ela uma funcionária dele. Nenhum dos dois tinha a intenção de que ela parasse de trabalhar definitivamente, até que veio a notícia da filha portadora de Síndrome de Down, o diagnóstico de uma cardiopatia grave e a interrupção do trabalho até os dias atuais. “Com os acompanhamentos da gravidez tivemos o diagnóstico que a Sofia tinha Síndrome de Down. (. . .) Em seguida ao diagnóstico, acabei descobrindo, ainda na gravidez, que ela era cardiopata grave. (. . .) Seria operada ao nascer.” Provavelmente, Laura teria que parar de trabalhar por um período, por todas as dificuldades que teria para acompanhar a filha, mas, novamente, fica a influência do marido na decisão da esposa de parar de trabalhar em um lugar, que já estava estabelecida.

Mel e Vitor relatam o motivo da saída dela do trabalho: mudança de cidade. Mel considerava-se exímia psicóloga, com carreira de sucesso; ainda assim, largou tudo e mudou-se. 82% das mulheres que interromperam seus trabalhos tinham a sensação de competência em seus trabalhos e apenas 4% não gostavam de sua área de atuação (tabelas 18-19, p. 64). “Engravidei e na mesma época veio a proposta para ele ir embora de Goiânia. Tive que largar o meu trabalho. Mudou tudo, eu tive que adaptar.” No entanto, ela, apesar de saber que era a única opção naquele momento, nunca ficou feliz em ter abandonado o emprego. “Ao chegar lá eu não desisti de procurar trabalho, só que estava uma labuta; aonde eu chegava para oferecer serviço eu ouvia: ‘quando tiver seu neném, você volta.’ Ninguém emprega grávida.”

Ambos apresentam discursos díspares acerca das consequências emocionais pelo fato de Mel ter parado de trabalhar. Vitor acredita que foi um privilégio para Mel ter podido dedicar-se à criação de seus filhos, sem perceber o quanto isso a fez sofrer. “Particularmente,

acredito que fui feliz nessa decisão, pois não tivemos estresse em função dela parar de trabalhar e ela pode se dedicar à criação dos nossos filhos.” Mel referiu em sua narração que Vitor não consegue percebê-la: “A falha dele é nunca conseguir se colocar no meu lugar.”

Isabel não sofreu com a interrupção de seu trabalho; tudo foi muito natural. Até mesmo porque Isabel se casou no início da primeira graduação e, já mãe, tornou-se profissional. Sua carreira foi interrompida quando precisou voltar para Goiânia a fim de acompanhar o marido e, naturalmente, largou a profissão. “Meu marido recebeu a transferência para Goiânia. (. . .) Inicialmente veio aquela alegria de voltar, depois que a ficha, a poeira abaixou, eu pensei: “bom o que é que eu vou fazer agora?” O que chama atenção é o marido dizer: “Ela decidiu parar” quando, na verdade, Isabel interrompeu o trabalho quando o marido foi transferido, de volta, para Goiânia. Em momento algum ela teve a opção de ficar. Outra frase que impacta é “para mim não foi problema”, como se o único problema fosse dar conta das despesas da casa.

Ao observar como as mulheres interrompem suas atividades profissionais fica evidente que o trabalho na vida dessas colaboradoras passa a ser secundário em algum momento de suas vidas. Seus maridos acreditam que estão oferecendo-lhes a oportunidade de viverem uma vida mais tranquila, que poderão acompanhá-los e a seus filhos com maior dedicação. Elas cedem pela pressão e também por, inicialmente, vislumbrarem algum ganho. Ganhos esses que se tornam insuficientes no decorrer do tempo.

2.3. Ganhos familiares pela interrupção do trabalho feminino

A interrupção do trabalho feminino provocou mais vantagens para as pessoas ao redor do que para elas, as mulheres, propriamente ditas. Os benefícios pessoais por não trabalhar acabaram não sendo tão bem aproveitados pelas colaboradoras devido ao sentimento de frustração por não estarem trabalhando, tanto que 60% das mulheres pesquisadas pensam em

retornar a uma atividade profissional (tabela 22, p. 67). As colaboradoras acreditam que precisam desse retorno para voltarem a ter ganhos pessoais. Já os colaboradores ganham com a interrupção do trabalho de suas esposas, uma vez que listam vantagens pessoais e para os filhos. Nenhum dos dois lados lista vantagens para a relação conjugal.

2.3.1 Para a mulher

A grande vantagem por interromper seus trabalhos remunerados é a proximidade com os filhos, o que as deixa, por esse motivo, com um discurso de não se arrependem da decisão. A maioria das mulheres (83%) não se arrepende da interrupção do trabalho (tabela 23, p. 67), assim como a maioria das colaboradoras. No entanto, não conseguiram falar das vantagens sem tocar em desvantagens. Clara comenta o quanto a filha ganhou com sua presença em casa e fala das viagens, que antes não podia fazer livremente. “A gente viveu muito a nossa relação, eu e ela. (. . .) Para o Pedro, ficou muito bom! (. . .) Eu tinha minhas férias determinadas, eu queria viajar e não podia, como é agora.” Entretanto, deixa claro que não vê vantagens pessoais. “Vantagem para mim mesma, acho que não tem.”

Mel tem um discurso muito parecido com o de Clara. Não existe vantagem pessoal nem na relação. “Para mim como pessoa, não. Nem no casamento, apesar de achar que se eu não tivesse feito isso não teria dado certo.” Todavia, acredita que os filhos foram mais bem educados. “A única vantagem que vejo de ter parado de trabalhar é o que eu consegui com meus filhos, sabe? O vínculo que eu tenho com eles, a educação que eu consegui dar para eles.” Segundo Ana, as vantagens por não trabalhar também giram em torno dos filhos. “Ao mesmo tempo em que eu sofro por não estar no mercado eu me sinto muito privilegiada de poder acompanhar meus filhos. (. . .) Esse é o contraponto da minha frustração.” Diferente das outras colaboradoras, Ana elenca vantagens pessoais como fazer o que gosta com mais frequência. “Outra vantagem é cuidar da minha casa; eu sempre gostei também de cuidar da

casa. (. . .) Eu estou cuidando melhor da própria alimentação.” Mesmo assim, sente-se frustrada profissionalmente; por isso a vantagem por não trabalhar é enfraquecida. “Penso: ‘se eu tivesse sido criada para ser mãe e dona de casa eu estaria super-realizada, eu seria a mulher mais feliz do mundo.’”

De acordo com Laura, não estar trabalhando na gestação e no nascimento da filha foi fundamental para a sobrevivência da mesma. A vantagem de ter parado de trabalhar foi ter garantido a vida da minha filha. A gratidão em ter tido esse tempo permeia a fala da colaboradora. “Se tivesse que voltar atrás eu faria tudo de novo; com certeza, eu largaria tudo por ela. Então, assim, a minha meta foi dar vida a Sofia.”

Os ganhos diretos da interrupção do trabalho são, em sua grande parte, para os filhos e os esposos; com isso, a insatisfação pessoal sobressai, exceto em Isabel, para quem o ganho de seus filhos e de seu esposo passam a ser os seus. Isabel acredita que não é possível conciliar casamento e família estável, que sempre foi seu objetivo, com o trabalho. “Se eu quisesse construir um casamento estável, uma família, eu teria que abrir mão de algumas coisas e abri. (. . .) A proximidade que eu tenho dos meus filhos não tem preço.” Acrescenta, ainda, a vantagem de ficar isenta da pressão para ser uma boa profissional. “Além do mais, eu não sinto aquela pressão de ter que mostrar que eu sou capaz.”

O que se percebe é que quanto mais a colaboradora era envolvida com sua carreira, mais ela sentiu a interrupção de seu trabalho; os lucros com essa atitude são menores perante a frustração que sentem por se terem tornado mulheres improdutivas.

2.3.2 *Para o homem*

Os colaboradores destacaram que suas esposas ficaram mais próximas dos filhos e, com isso, puderam acompanhar a educação deles. Também falaram sobre o quanto ficaram mais tranquilos para trabalhar. Nenhum falou de vantagens para a relação do casal. Pedro

coloca como vantagem a filha ser criada pela mãe, realça a disponibilidade da mulher para ele, como se fosse uma obrigação, e as viagens mais frequentes. “Eu falava: ‘Vamos viajar!’ E ela não podia. (. . .) Para mim, teve vantagem, porque ela está à disposição. (. . .) Ah, muitas vantagens para a Bia. Ela começou a ser criada pela mãe.”

Davi acrescenta a vantagem que ele tem em trabalhar sem as preocupações domésticas: “ela acompanha de perto o desenvolvimento de nossa filha. Se nossa filha precisa de alguma coisa em relação à saúde, ela está sempre disponível. (. . .) Eu trabalho bem mais sossegado sabendo que minha mulher está por perto.” Vitor tem opinião parecida com Davi no que se refere à disponibilidade da mulher para os filhos: “A dedicação da minha mulher ao cuidar do meu maior patrimônio, meus filhos, me tranquiliza.” E acrescenta a importância de ela poder cuidar da casa: “outro ponto que soma é o fato de poder receber um pouco mais de atenção, pois como ela não está trabalhando, sobra mais tempo para poder organizar um jantar, cuidar da casa com mais carinho.”

Felipe, ao mesmo tempo em que fala “acreditamos que a presença constante de um de nós com eles [os filhos], não tem carreira e nem dinheiro que pague”, pontua que “talvez, não seja justo com a mãe.” Rodrigo não tem dúvidas que Ana não se sente bem sem trabalhar. “Foi muito bom para eles, pois ela pode dar toda a atenção para eles. (. . .) Acho que ela se sentiria melhor se estivesse trabalhando.”

Os homens estão tão ligados aos ganhos pessoais e dos filhos que, mesmo quando percebem a insatisfação da mulher, optam por deixar como está. Com isso, a tarefa de expressar o descontentamento é da mulher, visto que é ela quem está vivendo o desconforto. Elas, perdidas e sem saber como retornar ao trabalho, tentam, sem sucesso, prender-se aos ganhos elencados acima.

2.4. Desvantagens da interrupção do trabalho feminino

As mulheres ocuparam os lugares de protagonistas enquanto listavam as desvantagens de parar de trabalhar. Entre as colaboradoras, é comum a percepção de uma vida pessoal empobrecida, que provoca um sentimento de menos-valia. Outro consenso entre elas é a dificuldade por não ter o próprio dinheiro. Os maridos também destacam, como desvantagem, a limitação de suas esposas, deixando-as mais inseguras e mais fúteis, o que, nesse sentido, prejudica a relação conjugal. Outro tema levantado é o quanto os filhos se tornaram dependentes das mães.

2.4.1 Para a mulher

Clara fala de um vazio, da falta do que fazer e do que pensar, do quanto fica limitada: “é vazio você ficar sem fazer nada! (. . .) Só conversar de casa e de menino o tempo inteiro, isso cansa. Você não tem muito que falar. Você não sai de casa.” Também fala do quanto a filha ficou dependente: “hoje, a Bia não sabe brincar sozinha” e do quanto o dinheiro do marido, por mais que ele seja tranquilo em relação a seus gastos, não é igual ao dela. “Ele me falou: ‘você não precisa ficar me pedindo dinheiro, você pode usar o cartão, você pode dar cheque.’ (. . .) Não é igual!!! Na verdade não gastava como se o dinheiro fosse meu.”

Laura elenca como desvantagens de ter interrompido o trabalho a dificuldade para gastar o dinheiro do marido: “quando quero muito alguma coisa, eu compro. Depois vem o arrependimento. (. . .) Se eu tivesse meu dinheiro eu ia lá, compararia a bolsa e o problema seria meu;” a vontade de contribuir financeiramente em casa: “existe dentro de mim uma vontade muito grande de trabalhar, de ter o meu próprio dinheiro, de falar: ‘me dá essa e essa responsabilidade, de pagar essas contas, elas são minhas;” o quanto prejudica a filha com suas expectativas de progresso: “a terapeuta da Sofia falou: ‘você percebe o quanto a Sofia amadureceu nesse um mês?’ Respondi: ‘percebi sim, percebi que ela mudou.’ E a terapeuta

falou: ‘foi quando você estava trabalhando, porque a sua ansiedade deixou a Sofia livre;’” e o quanto se perdeu como pessoa; “nem sei mais o que gosto, me perdi em dado momento.”

Na percepção de Mel, seu marido parou de admirá-la quando interrompeu o trabalho. “Comecei a perceber que meu marido não me admirava como antes. (. . .) Ele me via como uma mãe dos filhos dele.” Sente-se fracassada, desvalorizada, perdida e incomodada por ter perdido sua independência. “Comecei a me sentir desvalorizada. (. . .) É horrível não ter meu dinheiro. (. . .) Não nasci para isso. (. . .) Se você teve a chance de ser independente, perder isso é muito complicado.”

Ana tem sensações parecidas com Mel; acredita que ter parado de trabalhar a tornou desinteressante, o que é percebido nas falas e nas ações dos filhos e do marido: “existia por parte dos meus filhos e no meu marido certo orgulho. (. . .) Eu acho que eu era uma pessoa mais interessante. (. . .) Quando eu estava no jornal, eu tinha mil novidades para contar.” Sente-se constrangida por não atuar profissionalmente: “é uma bobagem, mas as pessoas perguntavam: ‘o que você é? Jornalista. Ai que chique, onde você trabalha?’ Eu falava. ‘Nossa, que chique!’; e por gastar um dinheiro que não é seu. “Eu passo em um lugar: ‘ai, que roupa linda’ e aí eu olho o preço e falo assim: ‘não.’ E antes não tinha isso... E nem precisaria ter isso hoje. (. . .) A gente vai se restringindo muito.”

Isabel lista três desvantagens. A primeira é o quanto sua ligação com os filhos a tornou intrometida, invasiva, muitas vezes até deslocada frente aos filhos e seus amigos. “Eles [os filhos] dizem que eu sou muito em cima. (. . .) Às vezes, me sinto deslocada. (. . .) Por exemplo, eles estão com uma roda de amigos em casa, eu quero muito participar.” Também questiona o quanto essa ligação com os filhos restringe seus cuidados pessoais: quase nunca faz algo para si mesma. “O pouco tempo que eu tenho para mim também. (. . .) Como eles sabem que eles podem ter acesso a mim qualquer hora, talvez eles achem que eu não tenho direito de ter esse tempo.” Por fim, coloca a questão financeira como a grande desvantagem

de não trabalhar, pois o marido lhe cobra satisfação de seus gastos. “A pior desvantagem para mim é a questão financeira. (. . .) Eu não tenho toda a liberdade de fazer o que eu quero. Querendo ou não, devo satisfação, porque o dinheiro, na verdade, é dele.”

Toda escolha implica uma perda, sobretudo quando a escolha é realizada pelo outro, deixando-a mais pesada, mais sofrida, mais enfadonha. Com isso, o maior sentimento observado é a limitação que essas mulheres passam a viver com a interrupção do trabalho. Sentem-se limitadas pessoal, profissional, social e financeiramente. As limitações as encolhem emocionalmente, deixando-as, em sua maioria, com um sentimento de desconforto frente à *escolha* realizada.

2.4.2 Para o homem

Os homens, entre os responsáveis pela interrupção do trabalho feminino, também listam desvantagens. Ao falar destas reconhecem as limitações que suas mulheres experimentam com a perda do espaço laboral. Relatam desvantagens financeiras e para a relação conjugal. Tanto Pedro quanto Vitor elencaram a limitação e a futilidade das esposas como desvantagens da interrupção do trabalho. Pedro descreve: “ficando sem trabalhar (não sei se posso falar isso), mas ela vai emburrecendo, vai ficando meio burrinha, porque o assunto para ser a empregada, a doméstica, a dona de casa, isso aqui estragou tem que comparar.” Vitor narra que os assuntos passam a girar em torno do que vivem – casa, filhos e compras – o que distancia os maridos de suas conversas. “Acho que a grande desvantagem é a futilidade, (. . .) tornando a conversa, a meu ver, desagradável e desinteressante para quem não tem tempo nem interesse em conversar assuntos que não agregam algo positivo.”

A obsessão pelo desenvolvimento da filha e a insegurança pessoal é outra questão levantada por Davi como desvantagem tanto para a filha quanto para a esposa. “A Laura, ao acompanhar nossa filha, cobra muito o seu desenvolvimento. (. . .) A relação entre as duas

acaba ficando desgastada.” Os colaboradores Rodrigo e Felipe enfatizam a dependência dos filhos como desvantagem de as mulheres estarem em casa. De acordo com Rodrigo, “se eles [os filhos] estivessem sem a mãe por um período do dia seria ótimo, pois eles teriam que fazer as coisas sozinhos, sem muita dependência da mãe.” Felipe também comenta acerca da relação de sua esposa com os filhos: “eles, sem dúvida, ficaram mais ‘preguiçosos’, porque percebo que sabem que podem contar com a mãe sempre que quiserem. (. . .) Isso talvez os levem a ter mais dificuldades em ser mais ‘independentes.’”

Davi comenta o quanto a relação conjugal sai prejudicada com essa situação de sua esposa. “Para a relação afetuosa do casal, não vejo vantagens claras. (. . .) Ela acaba me cobrando mais atenção, mais tempo, mais tudo.” Este fato é destacado também por Rodrigo: “não vejo vantagens na nossa relação conjugal, pois acredito que todos precisam de um trabalho.” Davi destaca a solidão de sua mulher como mais uma desvantagem: “acho que o tempo ocioso acaba dando espaço para a insegurança, fantasias e até solidão.”

Também os homens veem desvantagens na interrupção do trabalho de suas mulheres. Algumas destas, semelhantes às delas, como sua limitação, o desgaste da relação conjugal, o apego em excesso aos filhos, a dependência financeira. O que chama a atenção é que, mesmo com essas desvantagens, eles não têm atitudes concretas para propiciar o retorno da mulher ao trabalho, como será discutido em seguida.

2.5. Retorno ao trabalho feminino e aumento da autoestima

Trabalhar não é tarefa simples para uma mãe. Ainda assim, todas as colaboradoras têm vontade de voltar a trabalhar, mesmo que de forma voluntária ou sem retorno financeiro, como já almejavam, ou com uma carga horária mais adequada. O como voltar não é sabido por muitas delas; no entanto, aspiram ter funções profissionais e serem reconhecidas para além de uma boa mãe. De acordo com os dados quantitativos, a probabilidade de as mulheres

retornarem a algum trabalho até três anos após a interrupção é de 72% (tabela 24, p. 67). A renda financeira, que já não era significativa, tende a se manter similar ao que ganhavam antes, com 48% delas recebendo até cinco salários mínimos (tabela 28, p. 68). A vantagem é que, a despeito de não aumentarem sua baixa renda, passam a trabalhar com carga horária menor. A percentagem de mulheres com carga horária menor que 40h passa de 21% para 44% nessa nova fase da vida (tabela 27, p. 68).

Mel relata: “a partir do momento que você tem filho, você está dividida. Você nunca vai estar entregue ao trabalho cem por cento, você sempre vai estar dividida.” Nessa negociação da mulher, todos os lados saem prejudicados, uma vez que ela sempre está dividida entre o que deve, o que quer e o que pode fazer.

Clara, que tem o trabalho como fundamental em sua vida, narrou o final de sua licença maternidade: “foi super difícil para eu sair [e deixar a filha]. Nossa, eu saía de casa chorando, pensando que eu não queria voltar a trabalhar mais.” A pesquisa revelou que 37% das mulheres de classe econômica alta interromperam seus trabalhos e que 83% delas não se arrependem; no entanto, 85% indicaram ter vontade de voltar a trabalhar. Quando se compara a percentagem de mulheres que não se arrependeram de ter interrompido o trabalho com a percentagem de mulheres que a ele querem retornar, evidencia-se o conflito da mulher em relação ao trabalho.

Clara é a única colaboradora que, à época das entrevistas, já tinha conseguido retornar ao trabalho. “A Bia já está com quatro anos, já tem dois meses que eu voltei a trabalhar.” Contou que voltou a trabalhar na primeira oportunidade que teve: “terminei com o Pedro. (. . .) Separamos no sábado e na outra segunda eu já estava trabalhando. Comecei a trabalhar com meu irmão. Ele tem uma construtora.” Seu maior impedimento era o marido e, durante breve separação, ela retornou às atividades profissionais. Atualmente, o marido, que na época era ex-marido e concordou com o seu retorno, já está implicando novamente. “Aí a gente voltou

[o casamento] e ele começou a implicar tudo de novo, você tem sair desse serviço, você nem tem como buscar a Bia na escola.” No entanto, diferentemente, Clara está decidida a continuar trabalhando. “Não paro [de trabalhar]! Falei para ele [Pedro]: Nem por você e nem por mais ninguém, estou fazendo isso por mim.”

Pedro, que impôs a saída da mulher do trabalho, aceitou seu retorno quando estavam separados com o intuito de que ela voltasse a ter seu próprio dinheiro e que ele não precisasse dar pensão para uma ex-mulher. “Com a separação eu pensei: ‘é uma segurança para o homem a mulher ter a profissão dela.’ (. . .) Você pensa: ‘estou pagando as contas para ela e ela com outro marido.’” Por isso aceitou, inclusive, ajudá-la em relação à filha: “ela chegou e disse: ‘Vou começar a trabalhar e como você quer fazer? Você quer buscar a Bia ou você quer levar?’ Aí eu falei que eu levaria na escola todos os dias.” No entanto, o que realmente Pedro deseja é Clara em casa.

Laura é uma mulher inquieta com sua situação atual de mulher que não trabalha. Está sempre a procurar um emprego, tanto que já começou a trabalhar por três vezes, mas não conseguiu ficar em nenhum. “Eu já tentei trabalhar, mas eu não consegui ficar.” Sai de emprego e volta a ficar angustiada para conseguir outro. É como se nenhum trabalho justificasse seu afastamento dos cuidados da filha. Sente-se cobrada a voltar a trabalhar, tanto por si mesma quanto pela sociedade. “O meu marido não cobra que eu trabalhe, mas eu me cobro, a sociedade me cobra.”

No entanto, quando entra em algum trabalho questiona se vale a pena o salário: “procurei emprego como advogada, mas o retorno financeiro ele era tão mínimo que minha empregada ganha mais do que eu;” pelo abandono da filha, pelo horário etc: “consegui outro emprego há uns meses atrás, para supervisionar uma equipe. Envolvia trabalho aos finais de semana. Eu nunca imaginei que eu iria sofrer tanto de não estar com meu marido e minha filha num sábado à tarde.” Assim tem sido sua vida em relação ao trabalho: quer trabalhar, ter

bom salário, ter um bom horário, ou não vale a pena. Suas exigências a têm afastado de conseguir algo que a satisfaça. “Às vezes, minha sensação é que só sei cuidar da Sofia, já não me sinto segura para advogar sozinha.”

Davi, esposo de Laura, acredita no potencial da mulher e torce para que ela volte a trabalhar independente do salário. “Laura possui muitos predicados e possui dois cursos superiores que dão total perspectiva para uma carreira autônoma e liberal, se assim desejar. (. . .) Sem dúvida um salário ajudaria, mas neste momento nem é o essencial.” Por outro lado, reconhece a dificuldade da esposa de levar adiante qualquer projeto de trabalho, o que lamenta: “ela tem muitas ideias do que fazer, como empreender, como trabalhar tendo a liberdade de horário que precisa, mas ao mesmo tempo não consegue firmar-se em uma destas propostas e deslanchar.”

A decisão de voltar a trabalhar é fundamental na vida de Mel, assim como não terceirizar a criação dos filhos: “quando comecei a desenhar esse retorno eu fui vendo que eu não conseguia encaixar o meu papel de mãe e o trabalho de psicóloga organizacional. (. . .) Eu não ia conseguir terceirizar a criação dos meninos.” A determinação de ser boa nas duas áreas impediu Mel de voltar a trabalhar na antiga profissão. Antes de achar um novo rumo para sua vida, que foi fazer o curso de Direito, relata que sua autoestima ficou péssima. “Minha autoestima foi lá em baixo. (. . .) Eu estudei, cheguei onde queria, e de repente...” Atualmente, acredita poder trabalhar e continuar criando seus filhos como advogada: “se eu fosse trabalhar com consultoria, eu sabia o desprendimento que eu teria de horário. (. . .) Fui fazer Direito (. . .) Até porque o que eu mais quero é poder me sentir útil, entendeu?” Mel nunca se conformou em ter parado de trabalhar, apesar de, na época, ter aceitado a situação com facilidade. Ao retornar para Goiânia com os filhos, não se via mais fazendo as mesmas tarefas, como 48% das mulheres, que mudam de área em seu retorno ao trabalho (tabela 25, p. 67).

O desejo de Mel em voltar a trabalhar e cuidar dos filhos é o mesmo de seu marido, já que ele não vê a possibilidade de ajudar a esposa nos cuidados parentais: “gostaria que ela se realizasse profissionalmente, trabalhando, sem abrir mão dos cuidados com nossos filhos.”

Ana, que nasceu para estudar e trabalhar, já não sabe que caminho seguir para se realizar pessoalmente; no entanto, sabe que é o trabalho que completará essa realização: “estou nesse impasse: eu não tenho o que fazer, nem como fazer, mas preciso fazer algo produtivo.” Precisa produzir alguma coisa: talvez escrever um livro, talvez voltar a dar aula, está perdida: “quando eu terminei o meu mestrado, a banca falou: recomendamos que você publique seu texto. É o que eu tenho em mente para fazer. (. . .) Ao mesmo tempo, sempre estou de olho nos concursos para professor.” O fato é que já abriu mão de uma carreira de sucesso, de um status social que seu trabalho proporcionava, mas não abre mão de ser uma pessoa produtiva: “eu nem almejo um grande salário, o que eu procuro no trabalho é a satisfação pessoal; obviamente, que se eu tiver uma remuneração compatível, eu ficaria mais feliz.”

Rodrigo incentiva Ana a voltar a trabalhar, visto que conhece a importância do trabalho na vida de sua mulher e sua competência profissional: “minha esposa é mestre, extremamente competente e acho que ela se frustra um pouco por não usar o que sabe. (. . .) Ela se sente mal por não estar trabalhando depois de tanto estudo.” Como os outros maridos, sabe o quanto os filhos ocupam o dia da mãe, mas não faz nada para aliviar essa árdua tarefa, já que a tarefa de conciliar trabalho e filhos é da esposa: “ela tem uma jornada com nossos filhos, que é bem mais que qualquer trabalho. (. . .) Seria possível ela fazer tudo. Dá para conciliar, com certeza.”

Mesmo Isabel, que não tem vontade de voltar a trabalhar, fala em fazer trabalhos filantrópicos e, em um futuro próximo, abrir um negócio com o marido para continuar acompanhando-o: “na Fisioterapia, eu tenho a intenção de fazer trabalhos voluntários. (. . .)

Pensamos em ter alguma coisa juntos, mas uma coisa mais tranquila, sem aquela ânsia de crescer, ganhar dinheiro, mesmo porque a gente já passou dessa fase.” Felipe fala que já não tem mais vontade que Isabel volte a trabalhar, mas já havia pensado nessa possibilidade anos atrás: “hoje não penso em Isabel trabalhando. Uns cinco anos atrás, sim. Estou perto de me aposentar e quero continuar trabalhando, mas com ela comigo, com algo nosso. Então prefiro que ela espere e a gente possa fazer algo junto.”

O retorno ao trabalho é o desejo de quatro das cinco colaboradoras. Associam o trabalho ao aumento de sua autoestima. No entanto, após a interrupção, voltar não é fácil, pois os maridos, a despeito de discursarem a favor do retorno delas ao trabalho, as apoiam desde que consigam conciliar o trabalho com todas as atividades que assumiram ao parar de trabalhar. Além disso, sentem-se inseguras, perdidas no que e no como fazer. Algumas fizeram ou fazem um segundo curso com o objetivo de facilitar esse retorno. Nenhuma delas tem a intenção de voltar a trabalhar no ritmo em que já trabalharam; consideram-no quase impossível e, com isso, imaginam-se trabalhando com carga horária reduzida e, quiçá, mais flexível.

2.6. Comentários gerais

O movimento predominante nos casais, no que se refere a trabalho, é o que chamamos *Relação complementar de manipulação e controle*, que implica um dominador e um dominado. No caso dos casais entrevistados, os homens intermediaram a saída das mulheres de seus empregos e, conseqüentemente, iniciaram o controle de suas vidas financeiras – grande queixa das colaboradoras – exercendo, de maneira significativa, uma dominação sobre elas.

Os casais sabiam a importância de a mulher trabalhar; no entanto, as diferentes experiências, em suas criações e interesses pessoais, nortearam seus comportamentos. No

caso das colaboradoras, observa-se que elas cresceram vendo suas mães trabalharem, assim como seus pais. Tanto umas quanto outros ajudavam nas despesas da família e entendiam que suas filhas deveriam trabalhar e buscar independência financeira em relação aos maridos. Por outro lado, as colaboradoras casaram-se com homens criados, em sua maioria, por mulheres que não trabalharam, que cuidaram da casa e dos filhos e eram sustentadas pelos maridos.

Esses modelos diferentes se interligaram com o nascimento dos filhos. Nessa ocasião as mulheres começam a acreditar que a interrupção do trabalho seria a melhor saída. Assim, a despeito de as mulheres terem crescido imaginando-se ativas profissionalmente, suspendem seus trabalhos para cuidar dos filhos e acompanhar os maridos. Em seguida à decisão de interromper o trabalho, passam a sentir-se prejudicadas, uma vez que as desvantagens experimentadas superam as vantagens. Cuidar do filho sem trabalhar já não tem sentido e, então, querem retornar ao trabalho e seguir seus projetos.

De acordo com Possatti e Dias (2002), a autonomia no trabalho e a autoridade de decidir se trabalham ou não, predizem as medidas de satisfação das mulheres com elas mesmas, com a criação dos filhos e com seu casamento. Afirma que elevados níveis de bem-estar são mais frequentes entre mulheres que possuem um trabalho remunerado do que entre as que não trabalham. Talvez por isso queiram tanto reverter a escolha feita de interromper seus trabalhos. No entanto, a maior dificuldade encontrada é que acabaram perdendo o caminho de retorno ao trabalho.

Para alcançarem o objetivo de serem úteis profissionalmente, precisarão avaliar o que querem e o que podem fazer no retorno ao trabalho, quando, então, poderão ter energia suficiente para atingir suas metas, energia para lutar novamente pelo espaço perdido, pois seus maridos além de vivenciarem mais vantagens do que desvantagens nessa situação, tornaram-se autoridade em casa. A culpa, já mencionada anteriormente, perde-se por entre os ganhos adquiridos, como a liberdade que eles têm de crescer profissionalmente a um tempo

em que os filhos sendo cuidados, de perto, pelas esposas. São homens que entendem a necessidade de a mulher querer voltar a trabalhar, sem, no entanto, não abrir mão da liberdade e da posição que alcançaram, manipulando a situação e tornando um sonho distante o retorno de suas mulheres ao trabalho.

3. Conciliação entre trabalho feminino e maternidade

A conciliação do trabalho com a maternidade é o desejo das mulheres e, atualmente, também de seus maridos. Do ponto de vista da mulher, é importante que isso aconteça para que ela dê conta de duas vertentes importantes de suas vidas: seus filhos e sua profissão. Do lado do marido, a conciliação é importante para que eles possam manter suas rotinas e tenham suas mulheres satisfeitas, o que os deixa menos culpados pela interrupção do trabalho delas.

Os colaboradores falam que a mulher deve trabalhar, já que é seu desejo; no entanto, à medida que não se comprometem junto a elas com a criação dos filhos, elas ficam impedidas de ter o ritmo de trabalho desejado para uma mulher ativa profissionalmente. A colaboração dos homens na rotina da casa e no cuidado dos filhos é bem menor que a das mulheres. A percentagem de mulheres em relação aos homens no que se refere às tarefas domésticas é de 66% para 3% e de 71% para 7%, no que se refere às tarefas relativas aos filhos (tabela 12, p. 63). Clara narra: “ele [Pedro] fala que devo trabalhar, mas não tenho apoio nenhum. Então é assim: o que ele pode fazer, ele faz, mas se der, sem esforço.” Essa falta de comprometimento com a criação dos filhos por parte dos maridos é descrita também por Mel: “quando eu falava: ‘eu estou planejando de fazer isso profissionalmente, mas não tem jeito, porque eu tenho que buscar as crianças na escola,’ ele nunca falava: ‘vamos dar um jeito.’” Ela relata que seu esposo não consegue, de fato, colocar-se no lugar dela e perceber a ajuda que ela necessita. “Ao mesmo tempo em que ele me apoia e tudo, eu percebo que ele não me entende. (. . .) Ele nunca conseguiu se colocar no meu lugar.”

Ana acredita ter o apoio do marido, um empresário que tem várias empresas, em várias cidades e está sempre trabalhando. “Eu fiz todos os cursos que eu queria à noite, eu trabalhava, eu viajava para o meu trabalho e ele nunca falou nada. Eu consegui o respeito dele e admiração.” Na realidade, eles eram *iguais* enquanto profissionais: pessoas bem-sucedidas, felizes no trabalho que realizavam, admirados um pelo outro. “Ele falava para as pessoas: ‘oh, minha mulher fez tal trabalho,’ ‘essa é a reportagem dela.’ Eu, pela minha própria criação, nos percebia como iguais, como companheiros.” A desigualdade é ressaltada quando, percebendo que os filhos estão *abandonados*, a responsabilidade é da mãe.

Clara, que já voltou a trabalhar, ainda tem muito a organizar nos horários do filho e nos seus para ficar satisfeita e livre das reclamações do marido. “Quero dar conta! É mais difícil trabalhar e ser mãe, mas eu preciso fazer os dois. (. . .) Falo para o Pedro: ‘Está faltando alguma coisa aqui em casa? (. . .) Então porque você está reclamando?’” A determinação de Clara em continuar no trabalho externo conciliando-o com suas tarefas domésticas tem alterado a reação de Pedro frente ao trabalho dela: “o ideal é o jeito que, atualmente ela organizou: trabalhar meio período. (. . .) Aí ela tem o serviço dela, ela cresce, ela pensa, (. . .) ela vive outras coisas, existem outros assuntos para conversar.”

Flexibilidade de horários é a palavra chave para que as colaboradoras retornem às atividades profissionais. No entanto, Davi, um empresário, realça que não é fácil recolocar-se no mercado de trabalho com essas exigências: “tenho convicção que é totalmente compatível a relação entre maternidade e carreira. Os ajustes são necessários, a flexibilidade de horários é fundamental e isso não é compatível com qualquer tipo de emprego ou empresa.”

Mel relata que, mesmo que nunca tenha parado de trabalhar, não trabalharia da mesma forma com filho, mas afirma que errou ao ter parado completamente. “Se eu tivesse que voltar atrás, daria um jeito de conciliar, não teria largado, mesmo que fosse sofrido, que eu tivesse que ganhar menos. Eu tenho esse arrependimento!” Desaconselha qualquer mãe a fazer o que

fez. Acredita que os ajustes são necessários e possíveis, que não se precisa parar, mesmo que não se seja mais a mesma profissional: “hoje, quando vem alguém conversar comigo para saber da minha experiência de ter largado tudo, eu respondo: não larga! Não larga! Faça qualquer coisa, mas não abandona sua vida profissional.”

Isabel acredita que a pessoa tem que saber qual é sua prioridade e focar nela: “qual é a sua prioridade? É criar bem os seus filhos? Corra atrás disso. (. . .) Se você parou de trabalhar para cuidar bem dos seus filhos, então cuida, cuida sem preguiça, porque dá trabalho.” Se for criar os filhos de perto, entende que a pessoa precisa direcionar-se para esse objetivo e fazê-lo bem. Assim não será uma pessoa frustrada; pelo contrário, será feliz por estar andando pelo caminho escolhido, sem precisar conciliar a criação dos filhos com o trabalho. “A sociedade acha que você é incapaz porque você não quer ir para o trabalho fora de casa. Eu não! (. . .) Eu acho que é uma decisão muito pessoal de cada um.”

Conciliar maternidade e trabalho, objetivo da maioria das colaboradoras, é a única forma de a mulher trabalhar, uma vez que cabe a ela a responsabilidade de cuidar dos filhos. Cuidar dos filhos não somente no sentido de levar às inúmeras aulas que se exigem na atualidade, mas também educá-los. Ao homem cabe a responsabilidade de trabalhar para proporcionar uma melhor educação aos filhos no que se refere à qualidade das escolas, ao final de semana com lazer, às viagens em feriados ou férias. Uma divisão que deixa o homem fora de casa e as mulheres no lar, muitas delas insatisfeitas por não estarem trabalhando e exercendo funções que haviam planejado para suas vidas.

3.1. Comentários gerais

O movimento dos casais em relação à conciliação entre maternidade e trabalho é o que chamamos *Relação complementar de autorregulação*, ou seja, um movimento no qual as pessoas buscam no ambiente aquilo que necessitam. As mulheres querem retornar às

atividades profissionais e os homens não querem perder o espaço alcançado. Eles têm receio de saírem prejudicados com o retorno de suas mulheres ao trabalho, e elas temem não conseguir voltar ao mercado de trabalho.

Esse temor faz sentido, uma vez que já vivenciaram o quão difícil é trabalhar e ser mãe. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), que propicia informações acerca da extensão do trabalho em afazeres domésticos, revela que, de maneira geral, as mulheres têm jornadas de trabalho totais mais longas quando conciliam o desempenho das tarefas domésticas com a inserção no mercado de trabalho. Elas trabalham em média 18 horas semanais a mais do que os homens (Dedecca; Ribeiro & Ishii, 2009).

Por terem noção das dificuldades de conciliar as duas jornadas de trabalho, de que terão que contar com elas mesmas no que diz respeito aos cuidados da casa e dos filhos, e de que não conseguirão interferir no cotidiano de seus maridos para auxiliá-las, as colaboradoras buscam a adequação da carga horária, da forma de trabalhar e, até mesmo, da área de atuação a fim de viabilizar esse retorno. Enfim, buscam, no ambiente, algo que as satisfaça dentro das circunstâncias em que vivem. Intuem que somente assim obterão sucesso.

Segundo Fonseca (2000) uma das dificuldades da mulher de conciliar maternidade e cuidados infantis com o trabalho se deve ao significado atribuído ao trabalho. Enquanto uma mulher das camadas populares trabalha para garantir as necessidades básicas da família, a mulher que tem a possibilidade de satisfazer, de outra forma, essa necessidade de sobrevivência, como é o caso das colaboradoras da pesquisa, trabalha para realizar projetos pessoais, o que despende mais tempo e envolvimento da mulher.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa *Maternidade e trabalho na perspectiva de mulheres e seus companheiros: um estudo empírico fenomenológico* apresentou, desde seu início, o objetivo de compreender a experiência de uma mulher que interrompe seu trabalho após a maternidade. Ainda construindo o caminho da pesquisa, constatou-se a necessidade de um olhar para seus companheiros, uma vez que se acreditava que estes tinham importante influência nessa decisão. No decorrer do estudo, já na fase de análise de dados, a ampliação do conceito de relação complementar emergiu, pois se observou que a relação homem-mulher e casamento entraram, necessariamente, na pesquisa, por se constituírem em elementos importantes da relação maternidade e trabalho feminino.

Com isso, a análise dos dados qualitativos da pesquisa dividiu-se em dois capítulos: o capítulo IV descreveu a vivência de cada casal em relação ao tema da pesquisa e o capítulo V buscou compreender o tema maternidade e trabalho para além das relações entre os casais. Ainda assim, no capítulo cinco, achou-se interessante fazer a leitura fenomenológica dos grandes temas do estudo e, também, mostrar o tipo de relação complementar que se destaca em cada um dos temas.

Em relação aos bastidores da pesquisa em si, mais especificamente à coleta de dados, algumas situações saíram de forma diferente da esperada e entende-se ser importante revelá-las aqui. A primeira delas foi a dificuldade de adentrar as escolas, desde a marcação de um horário com a coordenadora pedagógica até convencê-las a aderir à pesquisa. A despeito de trabalharem com ensino e dizerem incentivar a pesquisa e a extensão, temiam participar desta pesquisa. Justificavam que tratava-se de assunto que poderia constranger as mães que não trabalhavam. Nesse momento era-lhes explicado que esse receio não teria sentido; que, pelo contrário, a intenção era dar voz à mulher, independente de sua decisão. Foi quando uma

escola qualificada e reconhecida em Goiânia aceitou participar. Depois, com base no uso do nome desta, outras escolas, importantes para a pesquisa, abriram suas portas. Após a adesão da escola, a luta foi pela adesão das mães. A dificuldade das escolas e, depois, das mães, de aderirem à pesquisa demonstra que existe o preconceito em relação ao tema e que muitas mães sentem-se constrangidas por não trabalhar nos dias atuais.

A dificuldade das mães de responder aos questionários revelou-se na baixíssima adesão à pesquisa. Foram distribuídos 4800 questionários. As colaboradoras têm, em média, dois filhos; logo, imagina-se que pelo menos 2400 pessoas diferentes receberam o questionário, mas apenas 249 o responderam e devolveram, o que representa, dos questionários entregues, apenas 10% respondidos. Estatisticamente, espera-se, em qualquer pesquisa, 20% de adesão. As hipóteses são de que o baixo nível de adesão à pesquisa deva-se, em primeiro lugar, ao fato que a população não costuma aderir a qualquer pesquisa; em segundo, ao tema da pesquisa e, terceiro, ao tamanho do questionário. O tempo médio para responder seria de quinze minutos, visto que nenhuma das mães teria que responder a todo o questionário. Ainda assim, as pessoas teriam preguiça de ler e responder a qualquer questionário que não seja de seu máximo interesse. Ao se analisarem os dados, percebeu-se que a grande maioria das mulheres que responderam ao questionário tem pós-graduação, ou seja, já fizeram pesquisa e sabem de sua importância. Esse dado estatístico, relativo ao número de mulheres pós-graduadas, pode apresentar esse viés e não representar com exatidão a população estudada.

Apesar do número de participantes, pôde-se atribuir uma margem de 95% de intervalo de confiança aos dados. Intervalo de confiança é o intervalo estimado onde a média de um parâmetro de uma amostra tem uma dada probabilidade de ocorrer. Esse foi um dos dados que deu respaldo quantitativo à pesquisa. A pesquisadora optou por utilizar o poder de significância menor que 0,05 ($P < 0,05$), e obteve na maioria de seus resultados. O valor P

refere-se a uma probabilidade de erro, e ter obtido esses resultados demonstra outro nível de confiabilidade da pesquisa. Em relação a alguns itens, esse índice não foi alcançado e acredita-se que um dos motivos foi a existência de uma resposta intermediária para a maioria das questões. De muitas das questões do questionário constava a opção *parcialmente*, que, em uma próxima pesquisa, deveria ser retirada. Muitos dos dados que não tiveram respaldo quantitativo foram respondidos na fase qualitativa da pesquisa.

Ainda com referência ao questionário, observou-se, na análise dos dados quantitativos, que algumas perguntas foram desnecessárias, tanto que não foram utilizadas na apresentação dos resultados quantitativos no capítulo III. Apesar das falhas constatadas, a pesquisa quantitativa, pouco utilizada nas pesquisas clínicas, foi um ponto importante, uma vez que deu sustentabilidade à parte qualitativa e vice-versa. A maioria dos dados encontrados foi similar aos dados da etapa qualitativa, que ao seu modo, com sua subjetividade, representou um acréscimo importante aos dados quantitativos.

Na etapa qualitativa, a entrevista seria realizada com as mães que responderam à parte 1 e, depois, à parte A do questionário. Estariam excluídas, entre outras, as mães que começaram a exercer atividade profissional remunerada após a maternidade. Ao final da análise quantitativa, marcaram-se as entrevistas com cinco pessoas que responderam à parte A do questionário. Na entrevista com a colaboradora Isabel, entretanto, a pesquisadora percebeu que ela não deveria participar da entrevista, visto que iniciou seu trabalho remunerado já com seus filhos e, ainda assim, continuou a entrevista, imaginando descartá-la depois. Posteriormente, optou-se pela análise dos dados com a inclusão dessa entrevista, uma vez que ela apresentava uma visão diferente das demais, um olhar muito mais tranquilo com o fato de ter interrompido o trabalho e por representar mulheres que não participaram da pesquisa e vivem satisfeitas com a opção de ter parado de trabalhar.

O fato de ela já ter os filhos ao se formar, fez com que organizasse seu tempo de trabalho com as crianças, situação diferente das demais colaboradoras, que vinham trabalhando com intensidade elevada, acrescentando as tarefas de mãe a sua jornada de trabalho. Isabel vive uma realidade pouco usual nos dias atuais, nos quais as mulheres estudam, começam a trabalhar e só depois se casam e têm filhos. Fica a questão de se ela representa as mulheres satisfeitas em ter interrompido o trabalho. Além disso, abre-se a questão de se quanto mais avançado for o estado de carreira de uma mulher, mais difícil a entrada de uma criança no cotidiano da mãe.

Outra dificuldade foi entrevistar, pessoalmente, os maridos das colaboradoras. Apenas com um deles a pesquisadora teve contato direto. Por serem empresários que trabalham dia e noite, além de fazerem muitas viagens, começaram a dificultar a marcação do horário da entrevista, o que era intermediado pela esposa que já a havia realizado. Percebia-se nelas certo receio de insistir com os maridos. Com isso, decidiu-se propor que eles mesmos, primeiramente respondessem à entrevista via e-mail e, se necessário, marcar-se-ia um encontro pessoal do colaborador com a pesquisadora, no entanto, consideraram-se satisfatórios os dados obtidos.

Após esses comentários iniciais, faz-se necessário responder às perguntas que nortearam a pesquisa. A primeira delas foi: *como tem sido a decisão de casar e ter filhos?* O casamento ainda tem sido a escolha de 94% (tabela 3, p. 59) das mulheres que participaram da pesquisa quantitativa; apenas uma das cinco colaboradoras participantes não tinha como meta casar e ter filhos. Quando se colocou *companheiros* no questionário a intenção foi de abranger outras formas de união entre as pessoas; no entanto, a maioria é de casadas e apenas 5% vivem em comunhão estável. 60,5%. (tabela 4, p. 59) da população pesquisada têm dois filhos por família. Entre as colaboradoras da fase qualitativa, apenas uma apenas teve três filhos, sendo a segunda gestação de gêmeos; duas tiveram um filho – uma por não ter conseguido

engravidar de um segundo filho como também por não ter muito interesse para que a gravidez ocorresse, e outra, por ter tido uma filha com problema e ter-se voltado quase exclusivamente para o cuidado desta. As outras duas colaboradoras, que tiveram livre escolha quanto ao número de filhos, escolheram ter dois. Enfim, ainda é forte o desejo das mulheres de casar e ter filhos. Estas são metas de grande importância na vida delas.

A segunda pergunta que norteou a pesquisa foi: *quais as dificuldades que a mulher enfrenta para conciliar a vida profissional, o casamento e a maternidade?* Foram diversas as dificuldades mencionadas, como não ter apoio do marido, não ter renda significativa na família, doenças pessoais e dos filhos, acompanhar os maridos em transferências de cidade, sentir a responsabilidade de criar os filhos como única e exclusivamente da mãe, sobrecarga exaustiva de trabalho.

Em que proporção a renda da mulher em relação à renda familiar contribuiu para a decisão da mulher de parar de trabalhar? Em relação a essa pergunta, é importante ressaltar que o fato de a mulher ganhar pouco e muito menos que o marido é significativo para ambos; no entanto, empodera o marido para pressioná-la, incentivá-la a abandonar o trabalho ou adaptar-se de forma a cuidar sozinha dos filhos. Essa diferença de renda não apareceu em nenhuma entrevista das colaboradoras, mas foi destaque na dos colaboradores. Como o homem tem um olhar muito mais financeirista do que a mulher, o trabalho delas perdia o significado para os colaboradores frente aos cuidados com os filhos e com a família. Então, a resposta a essa pergunta é afirmativa, pois, como o dinheiro das colaboradoras não mudava em nada a situação financeira do casal, elas acabaram cedendo e retornando ao lar.

Na experiência em não trabalhar, o pouco dinheiro, que foi um dos definidores de a mulher interromper seus trabalhos rentáveis, perde o poder frente a todas as emoções vividas pelas mesmas quando interrompem suas atividades profissionais. Assim, mais do que por um

bom salário elas lutam por uma função que as tire de casa, que as tire do marasmo que estão vivendo, do descontentamento enfrentado por elas.

Era ela pessoa realmente satisfeita e realizada em sua profissão? Todas as colaboradoras disseram estar satisfeitas com sua profissão; no entanto, o que chamou a atenção é que quanto mais a pessoa tem uma carreira desenvolvida e de sucesso, mais ela sofre com sua interrupção. Trata-se de pessoas que interromperam a carreira acreditando que seria por um tempo; extremamente dedicadas ao trabalho, sem horário para começar ou terminar sua jornada e isso se complicou muito após o nascimento dos filhos.

Na abordagem quantitativa da pesquisa, quando foram verificadas as profissões nas quais as mulheres mais interromperam seu trabalho, observou-se que Medicina foi a única profissão na qual não houve interrupção da carreira. É uma profissão que, desde a fase do vestibular, exige dedicação e que, também, oferece autonomia, diferentemente de outras profissões, no tocante, por exemplo, às possibilidades de organização dos horários. 27,3% das mulheres que alteraram ritmo de trabalho após o nascimento dos filhos eram médicas, seguidas pelas odontólogas (13,6%), cuja profissão é similar à Medicina no que diz respeito à organização do trabalho (tabela 29, p. 70).

Essa mulher vivenciou dilemas em relação à sua decisão? Muitos foram os dilemas vivenciados. Entre eles: será mesmo que minha filha está tão abandonada como relata meu marido? Tenho outra opção? Como não mudar de cidade com meu marido se a promoção que ele recebeu é tão importante para ele e/ou nossa família? Dou conta de continuar trabalhando e fazendo tudo que faço com meus filhos, a despeito do stress emocional que estou vivendo? Estou no caminho certo ao trabalhar tanto deixando a desejar a convivência com os filhos? Como posso retomar meu trabalho quando essa fase passar? Olhar para essas questões leva a pensar que o dilema principal envolvia outro grande peso na vida das colaboradoras – seu

casamento, seus maridos e filhos. O trabalho passa a ser um interesse a mais na vida da mulher quando ela assume um casamento e uma família.

Com isso, volta-se a uma pergunta de tempos antigos: não caberia à mulher apenas a dedicação à família e aos afazeres da casa? Essa é uma dúvida que aparentemente não existe mais; no entanto, ela é vivenciada por muitas, inclusive mulheres que já foram para o mercado de trabalho, tiveram sucesso e retrocederam, como as colaboradoras. Retrocederam simplesmente porque a tarefa de cuidar dos filhos ainda é vista como feminina e ocupa grande espaço na vida da mulher. Trabalhar e ser mãe por excelência tem-se tornado inviável, uma vez que, atualmente, tanto o trabalho quanto os cuidados com os filhos ocupam espaço quase exclusivo na vida das mães. Ser uma profissional de *ponta* exige dedicação dia e noite. Por outro lado, ser mãe na atualidade exige que a mulher esteja presente, inclusive, em momentos que antes eram apenas das crianças, como, por exemplo, o incentivo das escolas para que os pais tenham participação nas tarefas de casa das crianças.

Ela tem vontade de retornar ao trabalho? A vontade de retornar ao trabalho é unânime entre as colaboradoras; atualmente, mesmo sem receber tanto ou, até, filantropicamente. A excelência nas duas tarefas, tão importante, e que fez a mulher abandonar um dos dois lados que tentava conciliar, é revista, e a mulher passa a buscar não o impossível, mas o melhor possível para ela, no trabalho e na família. Entre as mulheres que participaram na fase quantitativa da pesquisa, a percentagem foi de 85%, que demonstram vontade de voltar a ser úteis, de retomar o sentimento de autoestima, de ter seu próprio dinheiro.

Nesse ponto, é importante questionar o que a mulher de classe econômica alta quer? Até que ponto a mulher não se acomodou ao papel de trabalhar por prazer, sem tanta obrigação financeira para com sua vida e a de sua família? Badinter (1985, p. 216) afirma que nem todas as mulheres têm “ambições mundanas, nem pretensões intelectuais.” Será que

essas colaboradoras têm? Será que querer trabalhar também não é uma construção social? O que ficou evidente é que nenhuma quer voltar a ter o ritmo de trabalho que já tiveram um dia. Seus planos são desprovidos de grandes ambições, no entanto, envolvem trabalho.

Segundo o casal, quais os ganhos e as perdas dessa decisão? As colaboradoras entendem que os ganhos maiores são para os filhos e para os maridos. Estes passam a ter suas atenções e seus serviços. Os ganhos pessoais também existem, como ter mais tempo para fazer as coisas de que gostam; no entanto, esses ganhos desaparecem ou diminuem em proporção às perdas. Estas vêm pelos sentimentos de menos-valia, de se sentirem limitadas financeiramente e na vida em geral. Por se terem tornado, em sua maioria, mulheres insatisfeitas, insatisfação que é repassada para a relação como o marido, uma das grandes perdas que relatam. Os maridos acreditam que os maiores ganhos são com os filhos, uma vez que, pela insatisfação das esposas, as relações dos casais acabam se complicando. Os gastos femininos também são alvo de descontentamento dos homens.

De que maneira a relação com o companheiro afetou sua decisão? A relação com o marido não só afetou a decisão de interromper o trabalho, mas, também, a decisão de retornar ao trabalho. Apesar de 83,1% relatarem a influência dos filhos sobre a decisão de interromper o trabalho (tabela 17, p. 65) e 60% responderem que a opção de interromper foi delas próprias (tabela 13, p. 64), também é fato que 83,1% dos maridos incentivaram a saída delas do trabalho (tabela 14, p. 64). Isso demonstra que o marido *incentiva* a mulher a interromper seu trabalho e o grande motivo são os filhos. A mulher fica dividida com a pressão e assume a decisão como se fosse dela. Quando o assunto é trabalho feminino, observa-se uma tentativa de manipulação da mulher e de controle sobre ela; algumas vezes, de forma velada, não apoiando a mulher em sua realização profissional; outras vezes, abertamente, *sugerindo* a interrupção de seu trabalho. Quatro, dos cinco colaboradores, sugeriram que a mulher parasse de trabalhar.

As particularidades dos membros dos casais interferem diretamente em suas relações, assim como nas decisões cotidianas dos mesmos. Ao analisar as vivências dos casais torna-se claro o quanto as relações se desvelam em momentos significativos ou de tensão, como o nascimento dos filhos ou a decisão de a mulher interromper suas atividades profissionais, sobretudo, no caso desta pesquisa, se a profissão da mulher legitima alguns sentimentos como o da autoestima, da capacidade intelectual ou da autonomia.

Independente de como seja a relação complementar entre o casal, se é mais ou menos funcional, é importante ressaltar que ela necessariamente existe e sustenta aquele casal. É a maneira como aquela dupla se encontra e convive. O casal tem uma maneira característica de lidar um com o outro, no entanto, dependendo da situação e do momento vivido, o casal pode experimentar outras formas de relação complementar. A maneira de o casal coexistir, em algum período, pode ficar insustentável e, nesse momento, abre a possibilidade de os dois procurarem outro caminho, alterando a relação e provocando um novo modo de se relacionar predominante.

Ao se olhar para as relações complementares para além das vivências dos casais, como foi realizado no capítulo que analisou os grandes temas da pesquisa, também se observa uma alternância e uma predominância de uma relação sobre a outra, dependendo do que está envolvido.

Quando a relação entre homem e mulher envolve trabalho, a relação que sobressai é a de manipulação e controle, até mesmo porque um tem que vencer nessa situação em que se exigia das mulheres que abandonassem o trabalho. Com a retirada das mulheres do trabalho, os homens passam a controlar também a vida financeira das mulheres, uma das grandes queixas delas, que voltam para casa e passam a cuidar exclusivamente dos filhos. À relação que era de manipulação e controle, acrescenta-se a relação complementar compensatória, pois os homens sentem-se culpados pela situação de insatisfação em que se elas encontram.

Culpados por elas não estarem trabalhando mais e por quase as terem abandonado com os cuidados dos filhos, tentam trabalhar mais e mais para dar o que não lhes falta: luxo. As mulheres cumprem o papel a que se submeteram – ser mães em tempo integral, por sua vez, ficam cada dia mais insatisfeitas, prisioneiras do lar e sem o companheirismo dos maridos.

Insatisfeitas, tentam fazer planos e tomam algumas atitudes para retornar às atividades profissionais e conseguir conciliar trabalho e maternidade. Os maridos, nesse momento já entenderam que o melhor para ambos é que elas retornem ao mundo laboral; colocam-se de acordo com o desejo de suas mulheres sem, no entanto, oferecer qualquer apoio. A falta de apoio se deve a que não querem perder o lugar cômodo alcançado com elas em casas. Por isso, passam a viver uma relação complementar de autorregulação, onde cada um cuida de seus próprios interesses.

O pior em uma relação não é o tipo de relação que o casal assume, mas a perda de identidade deles na relação. A singularidade, característica de todo ser humano não poderia ser diferente na mulher. Ela precisa descobrir um espaço para assumir sua posição, independentemente de qual seja; e mais, olhar para todo o contexto que a cerca e verificar se a escolha é dela mesma ou se é de outro. Precisa olhar para a guerra disfarçada que existe entre poder feminino e poder masculino. Ao alcançar a verdade enquanto pessoa, a mulher poderá, com certeza, fazer uma melhor escolha. Se em cada cultura existe um modelo ideal de maternidade, também é verdade que em cada mulher há um ideal de vida. Este precisa ser desvelado e respeitado, uma vez que não existe certo ou errado em relação ao fato de a mulher trabalhar ou não fora de casa.

Forçar, sutil ou diretamente, a mulher a assumir situações ou projetos que não são dela é violência contra ela. Uma violência que achata, que destrói, que provoca dor, que estanca os verdadeiros projetos a serem construídos. A mulher precisa e pode escolher seu desejo de maneira mais clara. Quando se fala em uma porcentagem de 38% de mulheres que pararam de

trabalhar, esse número não é pequeno, somado aos 4% de mulheres que nunca trabalharam. Ou seja, quase metade das mulheres está em casa sem trabalho remunerado, um número significativo para os dias atuais. Que percentagem de mulheres gostariam realmente de estar nessa posição?

A dificuldade de conciliar trabalho e maternidade pode realçar a insatisfação com a atividade profissional. A presença desse sentimento pode provocar uma descontinuidade ou alteração do projeto de vida de uma mulher profissional. Bernardes e Scarpo (1997, p. 67) entendem projeto de vida como a “antecipação da intencionalidade de uma trajetória que o sujeito humano produz por meio da imaginação,” e que, de alguma maneira, projeta a vida futura. Os dilemas advindos da interação mulher-trabalho-maternidade provocam a necessidade de refletir se o projeto assumido pela mulher é coerente com seu modo de pensar, sentir e agir ou se é resultado de construções sociais (Badinter, 2011). A origem do projeto pessoal faz toda a diferença na decisão e vivência de descontinuidade ou alteração na vida profissional da mulher (Rocha-Coutinho, 2011).

Esta pesquisa traz à mulher a possibilidade de posicionar-se e dizer o que quer, independente do que seja. É importante para a mulher sentir-se pertencente ao grupo do qual faz parte, independente de que grupo seja este. Compreender que existem mulheres que trabalham e mulheres que não trabalham; mulheres que conseguem conciliar trabalho com maternidade e mulheres que não conseguem. Abre-se a possibilidade de mais pessoas escolherem seus próprios caminhos e se posicionarem sem tanto receio. O que não é justo é a mulher entrar em qualquer grupo por pressão ou medo de não dar conta de ser uma mulher produtiva, que produz com eficiência, ou que, até mesmo, nunca produziu ou não quer produzir mais para se dedicar à família. Para tanto, as mulheres precisam entender e assumir o sentido do trabalho e da maternidade em suas vidas. Ter consciência disso é ter a chance de ser coerente em seus próprios atos e se tornar uma pessoa autônoma.

O fim de uma investigação é sempre um novo começo. Apesar de esta pesquisa ter alcançado seus objetivos e de ter mostrado uma questão tão óbvia e, ao mesmo tempo, tão pouco discutida, considera-se que este estudo seja apenas um ponto de partida para reflexões mais amplas e novas pesquisas. Espera-se que estas sejam realizadas e que possam investigar temas afins que somem ao aqui apresentado. Sentiu-se falta de comparar esses dados com os de outras regiões no Brasil, com os de outras culturas, com os relativos a outras classes sociais ou com mães em situações de vulnerabilidade, como adolescentes que se tornam mães. Outro caminho interessante a ser pesquisado seria verificar como a mulher e seus respectivos companheiros vivenciam a decisão de interromper o trabalho com mais tempo de experiência na situação.

REFERÊNCIAS

- Alves, C. (2013). *Psicologia e perspectiva feminista : produção de conhecimento, prática e programas de prevenção em saúde mental* (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, DF. Disponível: <http://hdl.handle.net/10482/14957>
- Aragão, J. (2011). Introdução aos estudos quantitativos utilizados em pesquisas científicas. *Revista Práxis*, 3(6), 59-62. Disponível: <http://web.unifoa.edu.br/praxis/numeros/06/59.pdf>
- Ariès, P. (1981). *História social da criança e da família*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara.
- Azeredo, V. (2010). Entre paredes e redes: o lugar da mulher nas famílias pobres. *Serviço Social e Sociedade*, 103, 576-590. Disponível: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282010000300009
- Badinter, E. (1985). *Um amor conquistado: o mito do amor materno*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Badinter, E. (1986). *Um é o outro*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Badinter, E. (2005). *Rumo equivocado: o feminismo e alguns destinos*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Badinter, E. (2011). *O conflito mulher e a mãe*. Rio de Janeiro: Record.
- Barbosa, P. & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 19(1), 163-185. Disponível: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652007000100012
- Beauvoir, S. (1961). *O segundo sexo: a experiência vivida*. (S. Milliet, Trad.). São Paulo: Difusão Européia do Livro. (Original publicado em 1949).

- Beauvoir, S. (1970). *O segundo sexo: fatos e mitos*. (S. Milliet, Trad.). São Paulo: Difusão Européia do Livro. (Original publicado em 1949).
- Bellah, R.; Madsen, R.; Sullivan, W.; Swidler, A. & Tipton, S. (1985). *Habits of the heart: individualism and commitment in American life*. Berkeley: University of California Press.
Disponível: http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=XsUojihVZQcC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Habits+of+the+heart:+individualism+and+commitment+in+American+life&ots=otnIHojrL&sig=may6Hm7_KguDeOGDKU4TiKHhVSk#v=onepage&q&f=false
- Bernardes, N. & Scarpo, H. (1997). Projeto de vida de mães, filhas e filhos adolescentes de camadas populares: continuidades e descontinuidades. *Coletâneas da ANPEPP*, 1(7), 67-80. Disponível: <http://www.infocien.org/Interface/Colets/v01n07a007.pdf>
- Biasoli-Alves, Z. (2000). Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(3), 233-239. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v16n3/4810.pdf>
- Bruschini, C. & Lombardi, M. (1996). O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. *Anais do X Encontro de Estudos Populacionais*. Caxambu, 1, 483-516. Disponível: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/1996/T96V1A24.pdf>
- Bruschini, C. (2006). Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 23(2), 331-353. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a09v23n2.pdf>
- Butler, J. (2003). *Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Cavazotte, F; Oliveira, L. & Miranda, L. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de*

Administração, 45(1), 70-83. Disponível:

http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.rausp.usp.br%2Fdownload.asp%3Ffile%3Dv4501070.pdf&ei=xhQiU-bNMMi80QHK4oGIBA&usg=AFQjCNG33WvSbAH_W4SPjNhoR6Qp7qCGeQ&sig2=L4_C1a91N-oGKuZzHqzGNw&bvm=bv.62922401,d.dmQ

Código de ética do profissional do Psicólogo. (2005). Disponível: http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo_etica.pdf

Costa, T. (2010). Gênero e trabalho na ‘Cidade do Aço’. *Anais do I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas*, Universidade Estadual e Londrina, p 44-53. Disponível: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/5.TaniaBassi.pdf>

Creswell, J. (2010). *Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.

Dedecca, C.; Ribeiro, C. & Ishii, F. (2009). Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(1), 65-90.
Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n1/04.pdf>

Dias, M. (1995). *Quotidiano e poder em São Paulo no século XIX*. São Paulo: Brasiliense.

Diniz, G. (1996). Dilemas de trabalho, papel de gênero e matrimônio em casais que trabalham fora em tempo integral. In T. Féres-Carneiro (Org.), *Relação amorosa, casamento, separação e terapia de casal* (pp. 203-228). Rio de Janeiro: ANPEPP.

Diniz, G. (1999a). Condição feminina – fator de risco para a saúde mental? In M. Paz; A. Tamayo (Orgs), *Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos* (pp. 181-197). Brasília: UnB.

- Diniz, G. (1999b). Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: T. Féres-Carneiro (Org.), *Casal e família – entre a tradição e a transformação* (pp. 31-54). Rio de Janeiro: NAU Editora.
- Diniz, G. (2006). Gênero, casamento e família: interações entre velhos e novos modelos e papéis. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 7*, Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível:
http://www.fazendogenero.ufsc.br/7/artigos/G/Glaucia_Diniz_05_B.pdf
- Diniz, G., Coelho, V. (2005). A História e as histórias de mulheres sobre o casamento e a família. In: T. Féres-Carneiro, (Org.), *Família e casal: efeitos da contemporaneidade* (pp. 138-157). Rio de Janeiro, RJ: Editora PUC/Rio.
- Féres-Carneiro, T. (1998). Casamento contemporâneo: o difícil convívio entre a individualidade e a conjugalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 379-394.
Disponível: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=18811214>
- Féres-Carneiro, T. (2001). Casamento contemporâneo: construção da identidade conjugal. In T. Féres-Carneiro (Org.), *Casamento e família: do social à clínica* (pp. 67-80). Rio de Janeiro: Nau
- Figueira, S. (1987). *Uma nova família? O moderno e o arcaico na família de classe média brasileira*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Fonseca, T (2000). *Gênero, subjetividade e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Goodman, P. (1972). *Little prayers and finite experience*. Nova York: Harper & Row.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2012). Disponível:
<http://www.ibge.gov.br/home/>

- Jablonski, B. (2001). Atitudes frente à crise do casamento. *In* T. Féres-Carneiro (Org.), *Casamento e família: do social à clínica* (pp. 81-95). Rio de Janeiro: NAU.
- Jablonski, B. (2010). A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(2), 262-275. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a04>
- Merleau-Ponty, M. (1999). *Fenomenologia da percepção*. (C. Moura, Trad.). São Paulo: Martins Fontes. (Original publicado em 1945).
- Miranda, L. (2006). *A percepção da mulher no mercado de trabalho: emprego, carreira ou vocação* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia e Finanças Ibmec, Rio de Janeiro. Disponível: http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20A%20percep%E7%E3o%20da%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological reserch methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Muraro, R. & Boff, L. (2002) *Feminino e masculino: uma nova consciência para o encontro das diferenças*. Rio de Janeiro: Sextante.
- Muraro, R. (1997). *A mulher no terceiro milênio: uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro*. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos.
- Muszkat, M. & Seabra, Z. (1985) *Identidade feminina*. Petrópolis: Vozes.
- Narvaz, M. & Koller, S. (2006a). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo*, 11(3), 647-654. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v11n3/v11n3a20.pdf>

Narvaz, M. & Koller, S. (2006b). Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. *Psicologia & Sociedade*; 18(1), 49-55. Disponível:

<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v18n1/a07v18n1.pdf>

Narvaz, M. (2005). *Submissão e resistência: explodindo o discurso patriarcal da dominação feminina* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível:

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/5442/000470918.pdf>

Pena-Vega, A. (2003). *O despertar ecológico. Edgar Morin e a ecologia complexa*. Rio de Janeiro: Garamond Universitária.

Perlin, G. & Diniz, G. (2005). Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade?

Psicologia Clínica, 17(2), 15-29. Disponível:

<http://www.scielo.br/pdf/pc/v17n2/v17n2a02.pdf>

Perlin, G. (2006). *Casamentos contemporâneos: um estudo sobre os impactos da interação família-trabalho na satisfação conjugal* (Tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília. Disponível: <http://hdl.handle.net/10482/9274>

Perls, F. (1977). *Gestalt-terapia explicada*. (G. Schlesinger, Trad.). São Paulo: Summus.

(Original publicado em 1969).

Perls, F.; Hefferline, R. & Goodman, P. (1977). *Gestalt-terapia*. (F. Ribeiro, Trad.). São Paulo: Summus. (Original publicado em 1951).

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad (2012). Disponível:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default.shtm>

Polster, E. & Polster, M. (1979). *Gestalt-terapia integrada*. Belo Horizonte: Interlivros.

- Possatti, I. & Dias, M. (2002). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(2), 293-301. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n2/14353.pdf>
- Praciano, M. (2011). *Gênero e transgeracionalidade: um olhar sobre a condição feminina e as relações familiares de mulheres de baixa renda de Manaus* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília. Disponível: <http://hdl.handle.net/10482/10969>
- Ramos, D. (2011). *Gênero e geração: permanências e mudanças na condição feminina* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília. Disponível: <http://hdl.handle.net/10482/13592>
- Ribeiro, J. (2006). *Vade-mécum de Gestalt-terapia*. São Paulo: Summus.
- Robine, J-M. (2006). *O self desdobrado: perspectiva de campo em Gestalt-terapia*. (S. Augusto, Trad.). São Paulo: Summus.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2003a). O papel de homens e mulheres na família: podemos falar em reestruturação? *Psicologia Clínica*, 15 (2), 93-107.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2003b). Quando o executivo é uma dama: a mulher, a carreira e as relações familiares. In T. Féres-Carneiro (Org.), *Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas*. Rio de Janeiro: Ed. da PUC-Rio.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2004). Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. *Temas em Psicologia da SBP*, 12 (1), 2-17. Disponível: http://www.sbponline.org.br/revista2/vol12n1/temas_vol12_01.pdf
- Rocha-Coutinho, M. L. (2006). A narrativa oral, a análise de discurso e os estudos de gênero. *Estudos de Psicologia*, 11(1), 65-69. Disponível: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2006000100008

- Rocha-Coutinho, M. L. (2009). De volta ao lar: mulheres que se afastaram de uma carreira profissional para melhor de dedicar aos filhos. Retrocesso ou um “novo” modelo de família? In T. Féres-Carneiro (Org.), *Casal e família: permanências e rupturas* (pp. 219-235). São Paulo: Casa do Psicólogo
- Rocha-Coutinho, M. L. (2011). De volta ao lar: mulheres que abandonaram uma carreira profissional bem sucedida com o nascimento dos filhos. In: T. Féres-Carneiro (Org.), *Casal e família: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia* (pp. 133-148). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Rouquayrol, M. Z. & Almeida Filho, N. (2003). *Epidemiologia e saúde*. Rio de Janeiro: Medsi.
- Saffioti, H. (1979). *A mulher na sociedade de classes: mitos e realidade*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Saffioti, H. (1987). *O poder do macho*. São Paulo: Moderna.
- Saffioti, H. (2001). Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. *Cadernos Pagu*, 16, 115-3-137. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n16/n16a07.pdf>
- Santos, L. (2008). *Profissão: Do lar. A (des)valorização do trabalho doméstico como desdobramento da (in)visibilidade do feminino* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília. Disponível: <http://hdl.handle.net/10482/3956>
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação & Realidade*, 2(20), p.71-99. Disponível: <http://www.direito.caop.mp.pr.gov.br/arquivos/File/SCOTTJoanGenero.pdf>
- Scott, J. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 13(1), 11-30, janeiro-abril/2005. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>

Smeha, L. & Calvano, L. (2009). O que completa uma mulher? Um estudo sobre a relação entre não-maternidade e vida profissional. *Psicologia Argumento*, 7(58), 207-217.

Disponível: <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/pa?dd1=3248&dd99=view>

Soihet, R. (2005). Zombaria como arma antifeminista: instrumento conservador entre libertários. *Revista Estudos Feministas*, 13(3): 591-611. Disponível:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/8375/7712>

Stone, P. (2007). *Opting out? Why women really quit careers and head home*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.

ANEXOS

Anexo A – Termo de consentimento livre e esclarecido

Você está sendo convidada a participar da pesquisa “*Maternidade e vida profissional: perspectivas de mulheres e seus companheiros*”. Esta pesquisa é de minha responsabilidade, professora da Universidade Federal de Goiás e aluna de *doutorado* da *Universidade de Brasília*. Assim, gostaria de consultá-la sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar, com essa etapa da pesquisa, respondendo ao questionário e, caso selecionada e deseje, da segunda etapa da pesquisa que se dará por meio de uma entrevista.

Seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-la. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, neste momento respondendo ao questionário, e, posteriormente por meio da entrevista, ficarão sob a minha guarda, pesquisadora responsável pela pesquisa.

Os riscos da pesquisa são quase inexistentes, no entanto, caso aconteça algum desconforto ou conflito para você, tentarei minimizá-los. Caso seja necessário, você poderá ser encaminhada para atendimento ao Centro de Psicologia da Universidade Federal de Goiás, onde sou professora. Este local oferece atendimento psicológico à comunidade.

Espera-se, com este questionário, *conhecer um pouco da mulher dos dias atuais, mulher que tenta conciliar, ou não, muitas atividades, entre elas o trabalho e a maternidade*. Em relação à pesquisa como um todo – questionário e entrevista – espera-se *dar voz à mulher que interrompeu ou alterou sua atividade profissional com perda de rendimentos em função da maternidade*. *Por meio do ato de recontar sua história durante a pesquisa, as mulheres terão a possibilidade e oportunidade de repensar e dar sentido a algumas de suas questões existenciais, além de terem suas trajetórias de vida ouvidas e valorizadas*. *Ao mesmo tempo queremos que seu companheiro também se manifeste com o que tem vivido em relação a essa situação*.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (62) 8168-7736 ou pelo e-mail *celana@terra.com.br*

Comprometo-me que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de *análise/resumo dos dados quantitativos e transcrição das entrevistas qualitativas*

para sua aprovação, antes de serem utilizados, podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo CEP/IH. As informações com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do sujeito da pesquisa serão esclarecidos ao colaborador pela pesquisadora ou pelo e-mail do CEP/IH – cep_ih@unb.br

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com a pesquisadora responsável pela pesquisa e a outra com a senhora. Favor devolver um deles junto com o questionário respondido.



Assinatura da participante

Assinatura da pesquisadora

Goiânia, setembro de 2013.

Anexo B – Questionário

Questionário PESQUISA MATERNIDADE E VIDA PROFISSIONAL

Número identificatório:

Cara colaboradora

Sua escola foi selecionada para participar de um projeto de pesquisa que está sendo desenvolvido entre setembro e novembro de 2013 em escolas particulares de nível infantil e fundamental no município de Goiânia.

O objetivo desse projeto é compreender a experiência de mulheres em relação à maternidade e à vida profissional, levando em conta a perspectiva de seus companheiros. A pesquisa está sendo realizada pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, do Instituto de Psicologia, da Universidade de Brasília (UnB).

Sua participação é voluntária e anônima.

O preenchimento deste questionário é estimado em trinta minutos.

Caso você aceite participar, favor preencher o Termo de Consentimento em anexo. Todo o pacote, incluindo Questionário e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, deverá ser devolvido após preenchimento, por você ou pelo seu filho ou filha, em uma semana, na secretaria da escola, onde terá uma urna lacrada para o recebimento desse material.

Sua participação é inestimável e grandemente apreciada. Desde já agradeço pelo seu tempo, atenção e colaboração. Por gentileza, leia com atenção as instruções que se seguem.

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

1. O questionário deve ser respondido anonimamente.
2. Favor não escrever seu nome no questionário.
3. O questionário é composto de **Parte 1 e Parte 2**.
4. É importante que você complete sozinha este questionário.
5. Favor ler cada questão com atenção.
6. Responda a todas as questões e preencha os espaços em branco, caso necessário.

7. Não existem respostas certas ou erradas – o importante é você responder de acordo com sua experiência pessoal.

Celana Cardoso Andrade

Professora da Universidade Federal de Goiás – Departamento de Psicologia
Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura (UnB)

PARTE 1**SOBRE VOCÊ**

1. Data de nascimento: ____/____/____.
2. Natural de (cidade): _____ UF: _____
3. Cidade onde reside atualmente: _____ UF: _____
4. Há quanto tempo reside nessa cidade? _____
5. Estado civil atual:
 - a) Casada. Há quanto tempo? _____
 - b) Comunhão estável. Há quanto tempo? _____
 - c) Separada ou divorciada. Há quanto tempo? _____
 - d) Viúva. Há quanto tempo? _____
 - e) Solteira.
6. Quantos filhos você tem? _____
7. Quantos filhos moram com você? _____
8. Quantas pessoas moram em sua casa, incluindo você? _____
9. Além de seu núcleo familiar, companheiro e/ou filhos, mais alguém mora com você?
 - a) Sim.
 - b) Não.
10. Se a resposta à questão de número 9 for afirmativa, quem mora com você além de seu companheiro e/ou filhos?
 - a) Filhos de seu companheiro.
 - b) Seu sogro e/ou sogra.
 - c) Seu pai e/ou sua mãe.
 - d) Outro: _____
11. Seu maior grau de escolaridade (está sendo utilizada a nomenclatura de sua época de estudo):
 - a) 1º grau incompleto.
 - b) 1º grau completo.
 - c) 2º grau incompleto.
 - d) 2º grau completo.
 - e) Superior incompleto.
 - f) Superior completo.
 - g) Pós-graduada.
12. Se você possui graduação, qual sua área de formação?
 - a) Ciências humanas.
 - b) Ciências sociais.
 - c) Ciências exatas.
 - d) Ciências biológicas.
 - e) Outra: _____
13. Se você possui pós-graduação, qual sua titulação?

a) Aponte três vantagens para o homem:

b) Aponte três vantagens para a mulher:

c) Aponte três desvantagens para o homem:

d) Aponte três desvantagens para a mulher:

SEU COMPANHEIRO

* Caso você não tenha um companheiro, favor pular essa série de perguntas e ir para o próximo item: “Sua mãe”, questão de número 31.

25. Data de nascimento de seu companheiro: ____/____/_____.

26. O maior grau de escolaridade de seu companheiro (está sendo utilizada a nomenclatura de sua época de estudo):

- | | |
|--|--|
| a) <input type="checkbox"/> 1º grau incompleto. | b) <input type="checkbox"/> 1º grau completo. |
| c) <input type="checkbox"/> 2º grau incompleto. | d) <input type="checkbox"/> 2º grau completo. |
| e) <input type="checkbox"/> Superior incompleto. | f) <input type="checkbox"/> Superior completo. |
| g) <input type="checkbox"/> Pós-graduado. | |

27. Se seu companheiro possui graduação, qual a área de formação dele?

- | | |
|---|--|
| a) <input type="checkbox"/> Ciências humanas. | b) <input type="checkbox"/> Ciências sociais. |
| c) <input type="checkbox"/> Ciências exatas. | d) <input type="checkbox"/> Ciências biológicas. |
| e) <input type="checkbox"/> Outra: _____ | |

28. Se seu companheiro possui pós-graduação, qual a titulação dele?

- | | |
|---|--|
| a) <input type="checkbox"/> Especialista. | b) <input type="checkbox"/> Mestre. |
| c) <input type="checkbox"/> Doutora. | d) <input type="checkbox"/> Pós-doutora. |

29. Qual a carga horária atual de trabalho de seu companheiro?

- | | |
|---|--|
| a) <input type="checkbox"/> Não está trabalhando. | b) <input type="checkbox"/> 20 horas semanais. |
| c) <input type="checkbox"/> 30 horas semanais. | d) <input type="checkbox"/> 40 horas semanais. |
| e) <input type="checkbox"/> Dedicção exclusiva. | f) <input type="checkbox"/> Horário livre. |
| g) Outro: _____ | |

30. Qual é a renda mensal de seu companheiro atualmente? Obs.: um salário mínimo equivale, atualmente, a R\$ 678,00.

- a) Não está trabalhando.

- b) Até 5 salários mínimos (até R\$ 3.390,00).
- c) De 6 a 10 salários mínimos (de R\$ 4.068,00 a R\$ 6.780,00).
- d) De 11 a 19 salários mínimos (de R\$ 7.458,00 a R\$ 12.882,00).
- e) Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 13.560,00).

SUA MÃE

31. Qual é ou era a profissão de sua mãe? _____
32. Grau de instrução da sua mãe:
- a) 1º grau incompleto.
 - b) 1º grau completo.
 - c) 2º grau incompleto.
 - d) 2º grau completo.
 - e) Superior incompleto.
 - f) Superior completo.
 - g) Pós-graduada.
33. Sua mãe já exerceu ou exerce atividade profissional remunerada?
- a) Sim.
 - b) Não.
34. Qual é ou era a renda mensal de sua mãe? Obs.: um salário mínimo equivale, atualmente, a R\$ 678,00.
- a) Não trabalhava.
 - b) Até 5 salários mínimos (até R\$ 3.390,00).
 - c) De 6 a 10 salários mínimos (de R\$ 4.068,00 a R\$ 6.780,00).
 - d) De 11 a 19 salários mínimos (de R\$ 7.458,00 a R\$ 12.882,00).
 - e) Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 13.560,00).
35. Sua mãe interrompeu e ou alterou, com perda de rendimentos a atividade profissional dela após a maternidade?
- a) Sim.
 - b) Não.
36. Sua mãe nunca trabalhou fora.
- a) Verdadeiro.
 - b) Falso.
37. Qual era o percentual de participação de sua mãe nas tarefas domésticas – executá-las ou ordená-las, até você completar dezoito anos?
- a) Menos que 40%.
 - b) De 40% a 60%.
 - c) Acima de 60%.
38. Qual era o percentual de participação de sua mãe no cuidado dos filhos até você completar dezoito anos?
- a) Menos que 40%.
 - b) De 40% a 60%.
 - c) Acima de 60%.

SEU PAI

39. Qual é ou era a profissão de seu pai? _____
40. Grau de instrução de seu pai:
- a) 1º grau incompleto.
 - b) 1º grau completo.
 - c) 2º grau incompleto.
 - d) 2º grau completo.
 - e) Superior incompleto.
 - f) Superior completo.
 - g) Pós-graduado.

41. Qual é ou era a renda mensal de seu pai? Obs.: um salário mínimo equivale, atualmente, a R\$ 678,00.
- a) Não trabalhava.
 b) Até 5 salários mínimos (até R\$ 3.390,00).
 c) De 6 a 10 salários mínimos (de R\$ 4.068,00 a R\$ 6.780,00).
 d) De 11 a 19 salários mínimos (de R\$ 7.458,00 a R\$ 12.882,00).
 e) Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 13.560,00).
42. Qual era o percentual de participação de seu pai nas tarefas domésticas – executá-las ou ordená-las, até você completar dezoito anos?
- a) Menos que 40%. b) De 40% a 60%. c) Acima de 60%.
43. Qual era o percentual de participação de seu pai no cuidado dos filhos até você completar dezoito anos?
- a) Menos que 40%. b) De 40% a 60%. c) Acima de 60%.

SEUS FILHOS

44. Qual a idade, sexo, ano escolar em ordem decrescente (do filho mais velho para o caçula)?

| Data de Nascimento | Sexo | Ano escolar |
|--------------------|-------|-------------|
| ____/____/____ | _____ | _____ |
| ____/____/____ | _____ | _____ |
| ____/____/____ | _____ | _____ |
| ____/____/____ | _____ | _____ |
| ____/____/____ | _____ | _____ |

45. Você já perdeu algum filho ou filha?
- a) Sim. b) Não.

Se a resposta for afirmativa, informe:

46. Há quanto tempo? _____

47. Qual foi o motivo da perda? _____

48. Quantos anos ele ou ela tinha? _____

PARTE 2

Esta é a segunda etapa do questionário.

Você precisa continuar respondendo à segunda etapa do questionário se:

- a) Você exerceu uma atividade profissional remunerada e ela foi interrompida e ou alterada, com perda de rendimentos, após a maternidade, ou se você exerceu uma atividade profissional

remunerada e ela foi interrompida e ou alterada, com perda de rendimentos, por um período maior que a licença maternidade – **Responda ao Questionário A** (página 9).

- b) Você exercia atividade profissional remunerada antes da maternidade e manteve seu trabalho após a maternidade, ou se sua atividade profissional remunerada foi alterada após a maternidade, no entanto, sem perda de rendimentos – **Responda ao Questionário B** (página 15).

Você não precisa continuar respondendo a segunda etapa deste questionário se:

- a) Você nunca exerceu atividade remunerada;
 b) Sua atividade profissional foi interrompida ou alterada, com perda de rendimentos antes da maternidade;
 c) Você começou a exercer uma atividade profissional remunerada após a maternidade.
 d) Você interrompeu ou alterou suas atividades profissionais após a maternidade, mas não considera que a maternidade tenha influenciado essa decisão em nenhum sentido.
 e) Outra.

Questionário A

1. Antes de interromper ou alterar sua atividade profissional, qual era sua profissão?

2. O que aconteceu com sua atividade profissional após a maternidade?

- a) Interrompeu a atividade profissional remunerada.
 b) Alterou a atividade profissional remunerada.
 c) Interrompeu e depois alterou a atividade profissional remunerada.
 d) Alterou e depois interrompeu a atividade profissional remunerada.

3. Você interrompeu e/ou alterou sua atividade profissional em que período?

- a) Após o nascimento do primeiro filho ou filha.
 b) Após o nascimento do segundo filho ou filha.
 c) Após o nascimento dos outros filhos ou filhas.

4. Nomeie cinco fatores que levaram você a interromper ou alterar sua atividade profissional remunerada após a maternidade. Coloque-os em ordem de importância:

5. Por quanto tempo você exerceu sua profissão antes de interrompê-la ou alterá-la?

- a) Menos de 1 ano. b) 1 a 3 anos. c) 3 a 5 anos.
 d) 5 a 10 anos. e) Mais de 10 anos.

6. Qual era sua carga horária semanal?

- a) 20 horas semanais. b) 30 horas semanais.
 c) 40 horas semanais. d) Dedicção exclusiva.
 e) Horário livre. f) Outro: _____

7. Qual era sua faixa salarial? Obs.: um salário mínimo equivale, atualmente, a R\$ 678,00.

19. Houve alguma situação de doença que influenciou sua decisão de interromper ou alterar sua atividade profissional?
a) Sim. Quem adoeceu? _____
b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
20. Quando você decidiu interromper ou alterar sua atividade profissional, você fazia o que gostava?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
21. Quando você decidiu interromper ou alterar sua atividade profissional, você “recebia o que merecia”?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
22. Quando você decidiu interromper ou alterar sua atividade profissional, você era reconhecida em seu trabalho?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
23. Quando você decidiu interromper ou alterar sua atividade profissional, você considerava-se uma boa profissional?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
24. Quando você decidiu interromper ou alterar sua atividade profissional, você era reconhecida pelos seus familiares em relação ao seu trabalho?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
25. Quando você decidiu interromper ou alterar sua atividade profissional, você era reconhecida pelo seu companheiro em relação ao seu trabalho?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
26. As mulheres em sua família normalmente interrompem ou alteram sua atividade profissional após a maternidade?
a) Sim. b) Não.
27. Se suas irmãs têm filhos ela interromperam ou alteraram sua atividade profissional após a maternidade?
a) Sim. b) Não. c) Não tenho irmã.
28. A maioria de suas amigas interromperam ou alteraram sua atividade profissional após a maternidade?
a) Sim. b) Não.
29. A atividade profissional remunerada é um valor incentivado em sua família?
a) Sim. b) Não. c) Parcialmente.
30. Seu companheiro incentivou e/ou apoiou a interrupção ou alteração de sua atividade profissional?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____

31. Seu companheiro foi contra você interromper ou alterar sua atividade profissional?
a) () Sim. b) () Não.
c) () Parcialmente. Explique: _____
32. Você recebeu alguma pressão de seu companheiro para interromper ou alterar sua atividade profissional?
a) () Sim. b) () Não.
c) () Parcialmente. Explique: _____
33. Houve um acordo entre você e seu companheiro em sua decisão de interromper ou alterar sua atividade profissional?
a) () Sim. b) () Não.
c) () Parcialmente. Explique: _____
34. A renda de companheiro era suficiente para o seu sustento e o de sua família?
a) () Sim. b) () Não.
c) () Parcialmente. Explique: _____
35. O nascimento de seu filho ou filha influenciou sua decisão de interromper ou alterar sua atividade profissional?
a) () Sim. b) () Não.
c) () Parcialmente. Explique: _____
36. Você tem ou teve vontade de voltar a exercer sua atividade profissional?
a) () Sim. b) () Não.
c) () Parcialmente. Explique: _____
37. Você se arrepende da decisão de ter interrompido ou alterado sua atividade profissional?
a) () Sim. b) () Não.
c) () Parcialmente. Explique: _____
38. Aponte atividades que você desenvolve com seus filhos ou filhas:
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
39. Aponte atividades que você desenvolve em sua casa.
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
40. Aponte atividades que você desenvolve com sua família.
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
41. Aponte atividades que você desenvolve para seu próprio benefício ou prazer.
- _____

Se você interrompeu sua atividade profissional remunerada por um período maior que a licença maternidade e voltou a trabalhar, favor responder às questões de número 42 a 46. Se não é seu caso pule para a questão de número 47.

42. A decisão de retornar ao trabalho se deu após quanto tempo de interrupção?

- a) Mais que a licença maternidade e menos que 1 ano.
- b) 1 a 3 anos.
- c) 3 a 5 anos.
- d) 5 a 10 anos.
- e) Mais que dez anos.

43. Você voltou a atuar na mesma área que você trabalhava?

- a) Sim.
- b) Não.

44. Ao voltar a trabalhar você perdeu financeiramente em relação ao que ganhava?

- a) Sim.
- b) Não.

45. Qual é sua carga horária atual?

- a) 20 horas semanais.
- b) 30 horas semanais.
- c) 40 horas semanais.
- d) Dedicção exclusiva.
- e) Horário livre.
- f) Outro: _____

46. Qual é sua faixa salarial atual? Obs.: um salário mínimo equivale, atualmente, a R\$ 678,00.

- a) Até 5 salários mínimos (até R\$ 3.390,00).
- b) De 6 a 10 salários mínimos (de R\$ 4.068,00 a R\$ 6.780,00).
- c) De 11 a 19 salários mínimos (de R\$ 7.458,00 a R\$ 12.882,00).
- d) Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 13.560,00).

Você terminou esta fase da pesquisa. A próxima etapa da pesquisa será uma entrevista, de mais ou menos uma hora, em que a mulher e seu companheiro participarão com a pesquisadora, em momentos distintos.

47. Caso você seja selecionada, você aceitaria participar?

- a) Sim.
- b) Não.

48. E seu companheiro?

- a) Sim.
- b) Não.

Em caso afirmativo, anote seu nome, e-mail e telefone em uma folha que se encontra no final deste Questionário. Você deverá devolver à secretaria da escola o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o Questionário e esta folha de identificação.

Se você não concorda em participar da segunda etapa entregue apenas o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o Questionário.

Obrigada pela participação!

Questionário B

1. Nomeie, em ordem de importância, cinco fatores que levaram você manter ou alterar sua atividade profissional, sem perda de rendimentos, após a maternidade:

2. Qual a sua profissão? _____

3. Que ano você iniciou sua atividade profissional? _____

4. Qual a sua carga horária semanal?

- a) 20 horas semanais. b) 30 horas semanais.
c) 40 horas semanais. d) Dedicção exclusiva.
e) Horário livre. f) Outro: _____

5. Qual sua faixa salarial? Obs.: um salário mínimo equivale, atualmente, a R\$ 678,00.

- a) Até 5 salários mínimos (até R\$ 3.390,00).
b) De 6 a 10 salários mínimos (de R\$ 4.068,00 a R\$ 6.780,00).
c) De 11 a 19 salários mínimos (de R\$ 7.458,00 a R\$ 12.882,00).
d) Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 13.560,00).

6. Seu trabalho tem relação com sua formação acadêmica?

- a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____

7. Como você se sente em relação ao seu trabalho?

- a) Muito insatisfeita. b) Insatisfeita. c) Pouco satisfeita.
d) Satisfeita. e) Muito satisfeita.

8. Como você classifica o seu grau de comprometimento com o seu trabalho?

- a) Não sou comprometida.
b) Sou pouco comprometida.
c) Sou razoavelmente comprometida.
d) Sou comprometida.
e) Sou completamente comprometida.

9. Qual é o seu nível de aspiração em relação a reconhecimento e à realização profissional?

- a) Muito baixo. b) Baixo. c) Médio.
d) Alto. e) Muito alto.

10. Como você percebe sua competência em relação à sua atividade profissional?

- a) Muito baixa. b) Baixa. c) Média.
d) Alta. e) Muito alta.

11. Os assuntos e as atividades mais importantes para você envolvem seu trabalho?

- a) Concordo. b) Concordo parcialmente.
c) Discordo.

12. Você gasta boa parte do seu tempo com assuntos ou atividades relacionados ao seu trabalho, tanto durante quanto depois do seu horário de trabalho?
a) Concordo. b) Concordo parcialmente.
c) Discordo.
13. A maioria dos assuntos ou atividades é mais importante do que o seu trabalho?
a) Concordo. b) Concordo parcialmente.
c) Discordo.
14. A maior satisfação da sua vida provém do seu trabalho?
a) Concordo. b) Concordo parcialmente.
c) Discordo.
15. Você gosta do que faz profissionalmente?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
16. Você “recebe o que merece”?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
17. Você é reconhecida em seu trabalho?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
18. Você se considera uma boa profissional?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
19. Você é profissionalmente reconhecida pelos seus familiares?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
20. Você é reconhecida pelo seu companheiro em relação ao seu trabalho?
a) Sim. b) Não.
c) Parcialmente. Explique: _____
21. As mulheres em sua família normalmente trabalham fora após a maternidade?
a) Sim. b) Não.
22. Se suas irmãs têm filhos elas trabalham fora após a maternidade?
a) Sim. b) Não. c) Não tenho irmã.
23. A maioria de suas amigas trabalham fora após a maternidade?
a) Sim. b) Não.
24. A atividade profissional remunerada é um valor incentivado em sua família?
a) Sim. b) Não. c) Parcialmente
25. Você já pensou em parar de trabalhar?
a) Sim. b) Não.
c) Às vezes. d) Muitas vezes.
26. Seu companheiro incentivaria e/ou apoiaria sua saída do trabalho?

36. A alteração sua atividade profissional remunerada após a maternidade deveu-se ao fato de:
- a) Adequação à realidade da maternidade.
 - b) Melhor oportunidade de trabalho.
 - c) Outro: _____

37. Você é satisfeita por ter alterado seu trabalho.
- a) Sim.
 - b) Não.
 - c) Parcialmente. Explique: _____

Você terminou esta fase da pesquisa. A próxima etapa da pesquisa será uma entrevista, de mais ou menos uma hora, em que a mulher e seu companheiro participarão com a pesquisadora, em momentos distintos.

38. Caso você seja selecionada, você aceitaria participar?
- a) Sim.
 - b) Não.

39. E seu companheiro?
- a) Sim.
 - b) Não.

Em caso afirmativo, anote seu nome, e-mail e telefone em uma folha que se encontra no final deste Questionário. Você deverá devolver à secretaria da escola o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o Questionário e esta folha de identificação.

Se você não concorda em participar da segunda etapa entregue apenas o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o Questionário.

Obrigada pela participação!

Anexo C – Carta da escola à mãe

Caríssima Mãe

“Não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino”

Paulo Freire

Nossa escola foi selecionada para participar de um projeto de pesquisa desenvolvido em escolas particulares de níveis infantil e fundamental, no município de Goiânia – GO.

O objetivo do projeto é compreender a experiência de mulheres em relação à maternidade e à vida profissional, levando em conta a perspectiva de seus companheiros.

A pesquisa acontecerá em dois momentos independentes:

1º) Cada família receberá um questionário para ser respondido pela mãe e depositado em uma urna na recepção da escola – caso queira participar da pesquisa.

2º) Quem participar da primeira etapa e se disponibilizar, poderá ser selecionada para recontar sua história em uma entrevista com a responsável pela pesquisa, Dr^a Celana Cardoso Andrade, psicóloga clínica, professora na Universidade Federal de Goiás (UFG) e que, atualmente, desenvolve essa pesquisa pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, do Instituto de Psicologia, da Universidade de Brasília (UnB).

A participação do companheiro ocorrerá, caso ele aceite, apenas na segunda etapa deste estudo e em momentos diferentes da mãe. A intenção é que o companheiro também se manifeste em relação às opções da esposa.

Participar da pesquisa poderá possibilitar à mulher a oportunidade de repensar e dar sentido a algumas de suas questões existenciais referentes à maternidade e à vida profissional, além de ter a trajetória de vida ouvida e valorizada, independentemente do caminho escolhido.

O preenchimento do questionário é estimado em trinta minutos.

Desde já agradecemos sua participação.

Anexo D – Interesse em participar da segunda etapa

Pesquisa Maternidade e Vida Profissional

Cara colaboradora

Obrigada por ter respondido ao questionário. Caso tenha aceitado participar da próxima etapa da pesquisa favor anotar seu nome, telefone e e-mail para entrarmos em contato, caso você seja selecionada a participar, assim como seu companheiro.

Nome: _____

E-mail: _____

Telefone: _____

Qual questionário você respondeu?

() Questionário “A”

() Questionário “B”

Atenciosamente,

Celana Cardoso Andrade

Professora da Universidade Federal de Goiás – Departamento de Psicologia
Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura (UnB)

Anexo E – Urna



Anexo F – Roteiro das entrevistas para as mulheres

Às mulheres foi perguntado:

1. Conte-me sobre você e sua história.
2. Fale-me de sua relação com os estudos.
3. Como foi a escolha de sua profissão?
4. Conte-me sobre sua história profissional e a atividade profissional remunerada.
5. Conte-me sobre a história de trabalho em sua família.
6. As mulheres em sua família costumam exercer atividade remunerada?
7. Conte-me sobre seu casamento.
8. Conte-me sobre a relação entre o casamento e o trabalho.
9. Seu companheiro apoiava seu trabalho?
10. Conte-me sobre sua decisão em parar ou alterar seu trabalho.
11. Em que contexto a decisão aconteceu?
12. Que fatores influenciaram sua decisão?
13. Que dilemas você viveu?
14. Quais vantagens você percebe em sua vida, após parar ou alterar seu trabalho?
15. Quais desvantagens você percebe em sua vida, após parar ou alterar seu trabalho?
16. Quais vantagens você percebe na criação de seu(s) filho(s)?
17. Quais desvantagens você percebe na criação de seu(s) filho(s)?
18. Quais vantagens você percebe em sua relação conjugal?
19. Quais vantagens você percebe em sua relação conjugal?
20. O que você faz com o seu(s) filho(s) que imagina que não faria se trabalhasse como antes? Dessas atividades, quais você considera importante?
21. Você tem planos profissionais atualmente: a curto, médio e longo prazo?
22. Como está sua vida atualmente?
23. Você gostaria de acrescentar alguma coisa?

Anexo G – Roteiro das entrevistas para os companheiros

1. Conte-me sobre você e sua história.
2. Conte-me sobre a história de trabalho em sua família.
3. Conte-me sobre seu casamento em relação a trabalho.
4. Como foi, para você, a decisão de sua mulher em parar de trabalhar.
5. Quais vantagens você percebe em sua vida, após sua mulher parar ou alterar o trabalho?
6. Quais desvantagens você percebe em sua vida, após sua mulher parar ou alterar o trabalho?
7. Quais vantagens você percebe na criação de seu(s) filho(s), após sua mulher parar ou alterar o trabalho?
8. Quais desvantagens você percebe na criação de seu(s) filho(s), após sua mulher parar ou alterar o trabalho?
9. Quais vantagens você percebe em sua relação conjugal, após sua mulher parar ou alterar o trabalho?
10. Quais vantagens você percebe em sua relação conjugal, após sua mulher parar ou alterar o trabalho?
11. O que sua mulher faz com de seu(s) filho(s) que você imagina que ela não faria se trabalhasse como antes? Dessas atividades, quais você considera importante?

Você gostaria de acrescentar alguma coisa?

