



Alane de Oliveira Barbosa

**Carreiras descarrilhadas: conflito trabalho-família e
interrupção de trajetórias profissionais**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração de Empresas

Orientadora: Profa. Ana Heloísa da Costa Lemos

Rio de Janeiro

Abril/2018



Alane de Oliveira Barbosa

Carreiras descarrilhadas: conflito trabalho-família e interrupção de trajetórias profissionais

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Profa. Ana Heloísa da Costa Lemos

Orientadora
Departamento de Administração – PUC-Rio

Profa. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte

Departamento de Administração - PUC-Rio

Profa. Rejane Prevot Nascimento

UNIGRANRIO

Prof. Augusto Cesar Pinheiro da Silva

Vice-Decano de Pós-Graduação do CCS – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 18 de abril de 2018

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Alane de Oliveira Barbosa

Graduou-se em Engenharia Civil (Universidade Federal da Paraíba) em 2005. Concluiu MBA em Gestão Empresarial na FGV em Salvador BA em 2013. Trabalhou na área de orçamento e custos em obras de grande porte no ramo da construção civil, no Brasil e exterior. Coordenou equipes em licitações com a elaboração de composições unitárias, cronogramas, histogramas, tendências, proposta técnica e fechamento. Na área acadêmica, seu interesse foi pela administração por sentir a necessidade de conhecimento acadêmico em áreas as quais trabalhou, como liderança e motivação. Atualmente desempenha a função de mãe em tempo integral.

Ficha Catalográfica

Barbosa, Alane de Oliveira

Carreiras descarrilhadas : conflito trabalho-família e interrupção de trajetórias profissionais / Alane de Oliveira Barbosa ; orientadora: Ana Heloísa da Costa Lemos. – 2018.

98 f. : il. color. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2018.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Mulheres. 3. Conflito trabalho-família. 4. Interrupção da carreira. I. Lemos, Ana Heloísa da Costa. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Para meus filhos, Leozinho e Gabriela, por me permitirem sentir o maior de todos os sentimentos, o amor de mãe.

Agradecimentos

Agradeço a Deus que sempre ilumina minha vida. Guiando-me para o melhor caminho.

À Nossa Senhora, mãe de todas as mães, por sua proteção e sabedoria.

Aos meus pais que fizeram de tudo por mim e que, ainda vibram, com minhas conquistas.

À minha irmã, Alene, que escutou todas as minhas dúvidas e incertezas. Certamente, aprendeu muito sobre conflito trabalho-família, mas também foi um apoio crucial para a conclusão desta dissertação.

À Ana Heloísa, minha orientadora, que desde o início, apoiou meu tema e conduziu essa dissertação com calma, paciência e precisão. Sem ela eu não teria conseguido.

À Andrea Cherman, por ter me apresentado o conceito de identidade e com isso pude entender melhor meu conflito entre as minhas identidades pessoal e profissional. Além disso, foi maravilhoso ter tido a oportunidade de fazer o estágio de docência, em Comportamento Organizacional, com ela.

À Sandra Rocha-Pinto, por ter mudado radicalmente meu modo de ver o mundo e acreditar que todos nós podemos aprender. Além disso, incentivou nos perguntarmos, para algumas situações de nossas vidas, se é culpa ou vaidade.

A Flávia Cavazotte que participou do início ao fim do meu mestrado, literalmente, ela fez a minha entrevista no processo seletivo para o mestrado e fez parte da minha banca de defesa da dissertação, além disso foi minha professora em dois momentos.

Aos meus colegas de mestrado, em especial, Ana Paula Ulysea, Renata Carvalho, Julia Villas Boas, Denise Saboia, Elaine Couto, essas meninas foram verdadeiros suportes em vários momentos. Contribuindo imensamente para essa dissertação.

Um agradecimento especial ao meu marido, que sempre me apoiou em todas as decisões que tomei na vida, em duas especiais: interromper a carreira para ser mãe e fazer o mestrado. Nossa parceria e cumplicidade fazem nossa relação ser cada mais forte. Amo você.

Às minhas amigas que foram entrevistadas e que concederam um pouco do seu tempo para a elaboração dessa dissertação.

Aos meus filhos, Leozinho e Gabriela, que foram fonte de inspiração para esse estudo, são a razão da minha vida, são os motivos da minha interrupção de carreira e construção da minha identidade preferida, a de ser mãe.

Resumo

Barbosa, Alane de Oliveira; Lemos, Ana Heloísa da Costa. **Carreiras descarrilhadas: conflito trabalho-família e interrupção de trajetórias profissionais.** Rio de Janeiro, 2018. 98p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Este estudo teve a intenção de descrever as experiências de mulheres profissionais que tiveram que interromper suas carreiras devido ao conflito trabalho-família. A pesquisa teve como foco mulheres que são mães e que possuem formação superior. Seu objetivo foi entender os motivos que as levaram a interromper suas carreiras profissionais, bem como descrever suas vivências atuais, afastadas do mercado de trabalho e dedicadas integralmente à maternidade. A metodologia de pesquisa escolhida para o estudo foi de natureza qualitativa, tendo sido entrevistadas 10 mulheres, com profissões variadas, que interromperam a carreira devido à maternidade. Os resultados desta pesquisa sugerem que as entrevistadas, em sua maioria, se recusaram a terceirizar a criação e educação dos filhos e que a obrigação em cumprir longas jornadas de trabalho foi determinante na sua decisão de parar de trabalhar. Além disso, o apoio dos maridos, tanto emocional como financeiro, foi imprescindível para que elas pudessem tomar a decisão de se dedicarem à maternidade, integralmente. As vivências, após a interrupção da carreira, revelam sentimentos de inutilidade, baixa autoestima e preconceitos vividos por muitas das entrevistadas. Planos profissionais para o futuro são relatados, mas a maioria deseja mudar de profissão ou diminuir as horas de trabalho, pois buscam a flexibilidade de horário por acreditarem que, ao terem maior controle sobre seu horário de trabalho será possível a conciliação dos papéis profissional e materno.

Palavras-chaves

Mulheres; conflito trabalho-família; interrupção da carreira.

Abstract

Barbosa, Alane de Oliveira; Lemos, Ana Heloísa da Costa (Advisor). **Derailed careers: work-family conflict and interruption of professional trajectories.** Rio de Janeiro, 2018. 98p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study was intended to describe the experiences of professional women who had to interrupt their careers due to the work-family conflict. The research focused on women who are mothers and who have higher education. Its purpose was to understand the reasons that led to them to interrupt their professional careers, as well as to describe their current experiences, away from the job market and fully dedicated to motherhood. The research methodology chosen for the study was qualitative, with 10 women interviewed of several professions, who interrupted the career due to maternity. The results of this research suggest that interviewees, in the majority, refused to outsource the raising and education of children and the obligation to undertake long working hours was decisive in their decision to stop working. In addition, the husband's support, both emotional and financial, was imperative so that they could make the decision to dedicate themselves to motherhood, in its entirety. The experiences, after the interruption of the career, reveal feelings of uselessness, low self-esteem and prejudices experienced by many of the women interviewed. Professional plans for the future are reported, but most want to change their career or shorten working hours, because they seek flexibility in scheduling due to the belief that by having control over their working hours it will be possible to reconcile professional and maternal roles .

Keywords

Women; work-family conflict; interruption

Sumário

1. Introdução	16
1.1. Objetivo do Estudo	18
1.2. Relevância do Estudo	18
1.3. Delimitação do Estudo	20
2. Referencial Teórico	21
2.1. Mulheres e Trabalho	21
2.2. Conciliação das Esferas Trabalho e Família	24
2.3. Conflito Trabalho-Família	31
2.3.1. Intensidade do Conflito Trabalho-Família	39
2.3.2. Consequências do Trabalho-Família: Interrupção de Carreira	41
3. Metodologia	45
3.1. Algumas Considerações Epistemológicas	45
3.2. Papel do Pesquisador	46
3.3. A Seleção dos Sujeitos de Pesquisa	47
3.4. Coleta e Registro de Dados	48
3.5. Análise dos Dados	49
3.6. Limitações do Método	49
4. Análise dos Resultados	51
4.1. Grupo 1: "As Convictas"	54
4.1.1. Breve Perfil das Entrevistadas	54
4.1.2. Discussão dos Resultados	56
4.1.2.1. Motivo de Interrupção da Carreira	57
4.1.2.1.1. Recusa em Terceirizar a Criação e Educação dos Filhos	57
4.1.2.1.2. Obrigação de Cumprir Longas Jornadas de Trabalho	58
4.1.2.1.3. Cálculo de Custo-Benefício da Continuidade do Trabalho	59
4.1.2.1.4. Desejo de se Dedicar Integralmente à Maternidade	60
4.1.2.1.5. Ausência de Apoio das Empresas para Conciliar o Trabalho com a Maternidade	61
4.1.2.1.6. Ausência de Apoio Familiar para Cuidar dos Filhos	61

4.2. Dilemas Vividos ao Tomar a Decisão de Interromper a Carreira	62
4.2.1. Medo de Não Conseguir Voltar para o Mercado de Trabalho	62
4.2.2. Medo do Marido Abandoná-las	63
4.2.3. Medo de se Sentir Inútil/Desvalorizada	63
4.3. Condições para a Interrupção da Carreira	64
4.3.1. Apoio do Marido	64
4.3.2. Boa Condição Financeira	65
4.4. Vivências e Atividades Após a Interrupção da Carreira	65
4.4.1. Isolamento Social	65
4.4.2. Exercício Integral da Maternidade	66
4.4.3. Preocupação com o Futuro	67
4.4.4. Dedicção aos Estudos e Atividades de Esporte e de Lazer	67
4.5. Planos Profissionais Futuros	68
4.6. Grupo 2: "As Dividadas"	69
4.6.1. Breve Perfil das Entrevistadas	70
4.6.2. Análise e Discussão dos Resultados	71
4.6.2.1. Motivo de Interrupção da Carreira	72
4.6.2.1.1. Recusa em Terceirizar a Criação e Educação dos Filhos	72
4.6.2.1.2. Obrigação de Cumprir Longas Jornadas de Trabalho	73
4.6.2.1.3. Dificuldade em Conciliar a Maternidade com o Trabalho	74
4.6.2.1.4. Ausência de Apoio das Empresas para Conciliar o Trabalho com a Maternidade	75
4.6.2.1.5. Ausência de Apoio Familiar para Cuidar dos Filhos	76
4.7. Dilemas na Tomada de Decisão de Interrupção da Carreira	76
4.7.1. Medo de não Conseguir Voltar para o Mercado de Trabalho	77
4.8. Condições para a Interrupção da Carreira	77
4.8.1. Apoio do Marido e Boa Condição Financeira	77
4.9. Vivências e Atividades Após a Interrupção da Carreira	78
4.9.1. Inquietude	78
4.9.2. Exercício Integral da Maternidade	79
4.10. Planos Profissionais Futuros	79
4.11. Grupo 3: "As Inconformadas "	80
4.11.1 Breve Perfil das Entrevistadas	81
4.11.2. Análise e Discussão dos Resultados	81
4.11.3. Motivo de Interrupção da Carreira	82

4.11.3.1. Recusa em Terceirizar a Criação e Educação dos Filhos	82
4.11.3.2. Obrigação de Cumprir Longas Jornadas de Trabalho	83
4.11.3.3. Cálculo de Custo-Benefício da Continuidade do Trabalho	83
4.11.3.4. Ausência de Apoio das Empresas para Conciliar o Trabalho com a Maternidade	84
4.11.3.5. Ausência de Apoio Familiar para Cuidar dos Filhos	84
4.12. Dilemas Vividos ao Tomar a Decisão de Interromper a Carreira	84
4.12.1. Medo de Não Conseguir Voltar para o Mercado de Trabalho	85
4.12.2. Medo da Dependência Financeira	85
4.12.3. Medo de Se Sentir Inútil/Desvalorizada	86
4.13. Condições para a Interrupção da Carreira	86
4.13.1. Apoio do Marido	86
4.14. Vivências e Atividades Após a Interrupção da Carreira	87
4.14.1. Isolamento Social	87
4.14.2. Exercício Integral da Maternidade	87
4.14.3. Preocupação com o Futuro	88
4.14.4. Planos Profissionais Futuros	88
5. Conclusão	90
6. Referências Bibliográficas	93

Lista de gráficos

Gráfico 1: Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, sexo segundo as Grandes Regiões – 1º trimestre de 2017	24
Gráfico 2: Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total para os homens	30
Gráfico 3: Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total para as mulheres	30

Lista de figuras

Figura 1: Pesquisa de gênero em AMJ 1970- 2015	19
Figura 2: Modelo hipotético dos papéis de uma mulher casada	27
Figura 3: Incompatibilidade de pressões entre trabalho e família	38
Figura 4: Adaptação do modelo hipotético dos papéis de uma mulher casada de Hall (1972) com o conceito e Kahn (1964) e as fontes do conflito de Greenhaus e Beutell (1985)	39

Lista de tabelas

Tabela 1: Perfil das entrevistadas

48

Lista de quadros

Quadro 1: Roteiro de entrevista	49
Quadro 2: Categorias e subcategorias do Grupo 1: “As Convictas”	53
Quadro 3: Categorias e subcategorias do Grupo 1: “As Divididas”	54
Quadro 4: Categorias e subcategorias do Grupo 1: “As Inconformadas”	54
Quadro 5: Perfil da entrevistada 1- Conceição	55
Quadro 6: Perfil da entrevistada 2- Aparecida	55
Quadro 7: Perfil da entrevistada 3- Fátima	56
Quadro 8: Perfil da entrevistada 4- Auxiliadora	56
Quadro 9: Perfil da entrevistada 5- Lourdes	57
Quadro 10: Perfil da entrevistada 6- Nazaré	71
Quadro 11: Perfil da entrevistada 7- Rita de Cássia	71
Quadro 12: Perfil da entrevistada 8- Ana	72
Quadro 13: Perfil da entrevistada 9- Cecilia	82
Quadro 14: Perfil da entrevistada 10- Tereza	82

Aliás uma pergunta que me fez: o que mais me importava – se a maternidade ou a literatura. O modo imediato de saber a resposta foi eu me perguntar: se tivesse de escolher uma delas, que escolheria? A resposta era simples: eu desistiria da literatura. Nem tem dúvida que como mãe sou mais importante do que como escritora.

Clarice Lispector

1 Introdução

As mulheres do século XXI vivem os reflexos das lutas feministas de anos atrás na busca por direitos iguais para ambos os gêneros. Espaços foram conquistados e direitos foram adquiridos (LOUSADA, ROCHA-COUTINHO e 2007). Há, todavia, muito a ser melhorado, mas é inegável que avanços foram conseguidos (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo). Não obstante os avanços, conciliar vida profissional e maternidade ainda é um desafio para as mulheres o que faz com que muitas interrompam suas carreiras para se dedicarem integralmente aos cuidados dos filhos.

A revista americana, *The Atlantic*, publicou em julho de 2015 uma reportagem com a professora Anne-Marie Slaughter, ex-diretora de planejamento de políticas para o departamento do Estado dos Estados Unidos. Anne afirmou que as mulheres “ainda não podem ter tudo”, ao se referir ao dilema entre carreira e maternidade. Na matéria, Anne-Marie explica porque optou por deixar um alto cargo no governo americano, ao perceber que a conciliação entre este trabalho e as necessidades dos dois filhos adolescentes era impossível. Mas Anne não parou de trabalhar, ela voltou a lecionar e escrever em colunas on-line sobre políticas, além de muitos discursos anuais e um livro acadêmico. Apesar disso, a decisão de Anne-Marie suscitou críticas e intenso debate entre as feministas americanas, que consideraram que a professora estava prestando um desserviço às mulheres, ao tomar esta decisão.

A polêmica afirmação de Anne-Marie, de que as mulheres “ainda não podem ter tudo”, entendendo-se tudo por carreira e família, motivou a realização da presente dissertação que buscou conhecer os motivos por trás da decisão de muitas mulheres de abandonar a vida profissional para se dedicar exclusivamente à maternidade.

A interrupção de carreira é uma realidade de muitas mulheres brasileiras. Uma pesquisa feita pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2016) mostra que, apesar dos progressos, as mulheres estão em menor quantidade que os homens no ambiente profissional, 61% das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho contra 84% para os homens. A pesquisa mostra, ainda, os motivos alegados pelas mulheres para deixarem seus empregos: 23% delas deixaram seu último emprego para tomar conta dos filhos ou de parentes, 24% pediram demissão por considerarem o salário baixo, 19% afirmaram que receberam uma oferta de trabalho melhor e 14% alegaram a falta de tempo para ficar com a família.

É importante destacar que a entrada da mulher no mercado de trabalho intensificou o conflito trabalho-família. As mulheres passaram a ter vários papéis sociais e conciliar as demandas das diferentes funções desempenhadas requer planejamento, rotina e dedicação, tanto para o trabalho como para a família (SANTUJÁ e BARHAM, 2005). Ao adicionar o trabalho em suas vidas, o tempo disponível para as funções fora da vida profissional, como tempo para a família e para as tarefas domésticas, ficam prejudicados devido ao aumento de carga do trabalho (SEIB e MULLER, 1999).

O conflito trabalho-família ocorre quando responsabilidades do papel trabalho e família são incompatíveis de alguma forma (GREENHAUS e BEUTELL, 1985). Há uma forte tendência que o conflito trabalho-família seja mais comum entre casais com filhos do que entre casais sem crianças. Este conflito é mais frequente quando a idade dos filhos é inferior a 18 anos e é comum tanto em homens como em mulheres, porém de diferentes maneiras. O homem reclama mais do tempo excessivo de trabalho, enquanto a mulher relaciona o conflito à incompatibilidade de agenda, uma vez que recai sobre ela muitas responsabilidades familiares (PLECK, STAINES e LANG, 1980).

As mulheres que não tem o trabalho como prioridade em suas vidas e tem o cônjuge com o mesmo entendimento em relação à vida profissional, podem sentir conflitos menos intensos, uma vez que o casal não atribui grande importância ao trabalho e, assim, as exigências que o papel da maternidade e paternidade são vividas de forma mais tranquila. (BEUTELL e GREENHAUS, 1982). Todavia, as pessoas que tem tanto o trabalho como a família como prioridades em suas vidas

são mais suscetíveis ao conflito trabalho-família (BEUTELL e GREENHAUS, 1985).

Apesar deste estudo versar sobre o conflito trabalho-família, seu foco está em entender este conflito, da perspectiva feminina e, em sua forma mais extremada, isto é, quando este conflito leva a mulher a decidir interromper sua carreira e se retirar no mercado de trabalho, para ser dedicar à criação dos filhos.

O conflito-trabalho família tem sido alvo de pesquisas acadêmicas no Brasil (OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2013; LEMOS, GOTTLIEB e COSTA; 2016; LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo; CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010), mas a questão específica da interrupção da carreira como consequência extrema do conflito trabalho-família não aparece nos estudos consultados. A constatação da existência de poucas pesquisas que mencionem a interrupção de carreiras, por um lado, e a existência do fato de várias mulheres terem renunciado sua vida profissional devido à maternidade, motivaram a realização deste estudo.

1.1. Objetivo do estudo

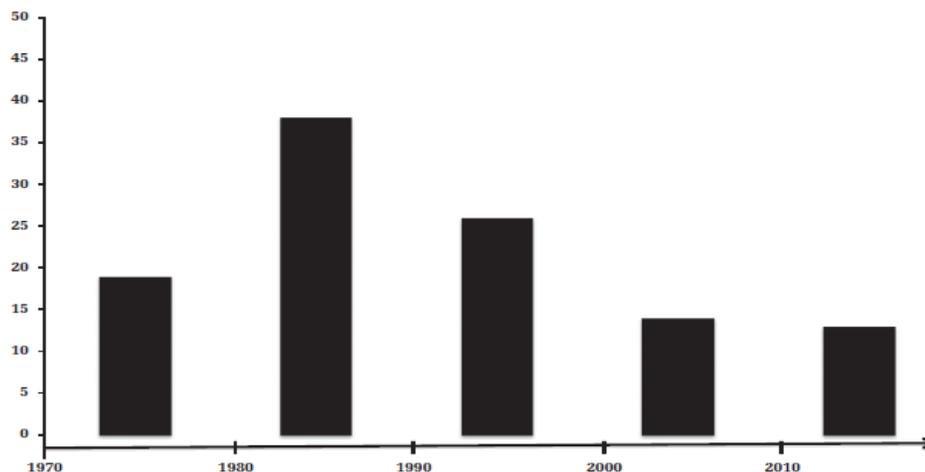
A intenção desse estudo foi descrever as experiências de mulheres profissionais que decidiram interromper suas carreiras devido ao conflito trabalho-família. A pesquisa teve como foco mulheres que são mães e que possuem formação superior. Pretendeu-se relatar tanto os motivos que as levaram a interromper suas carreiras profissionais, quanto a descrever suas vivências atuais, afastadas do mercado de trabalho e dedicadas integralmente à maternidade.

1.2. Relevância do estudo

Desde a entrada massiva da mulher no mercado de trabalho na década de 70, muitos progressos foram alcançados pelas mulheres, em todo mundo (UN WOMEN, 2014). Todavia, ainda hoje há ainda muitas barreiras encontradas pelas mulheres na busca pela igualdade de gênero, no mundo do trabalho e na sociedade.

Em estudo recente, Joshi *et al.* (2015) fizeram um importante balanço sobre a questão da igualdade de gênero. Em suas pesquisas, concluíram que, entre 1958 e 2015, o *Academy of Management Journal*, publicou 107 artigos com foco em gênero. A figura abaixo mostra a frequência dos artigos publicados e o declínio no interesse sobre o assunto (JOSHI *et al.*, 2015).

Figura 1: Pesquisa de gênero em AMJ 1970-2015



Fonte: Adaptado de Joshi *et al.* (2015)

A maioria dos artigos está classificada como “testadores de teoria”, ou seja, concentram-se na aplicação de múltiplas estruturas teóricas para encaixar hipóteses, para assim, explicar os dados em pesquisas anteriores. Uma das explicações descritas pelas autoras para justificar esse declínio na pesquisa de gênero é o “cansaço” com essas pesquisas, em escolas de negócios. Além disso, em muitas dessas escolas, há domínio masculino no corpo docente, o que enfraquece o interesse no tema (JOSHI *et al.*, 2015).

Percebendo a escassez de pesquisas voltadas para a carreira e maternidade, essa pesquisa busca contribuir para o entendimento do tema, apontando fatos, experiências e obstáculos vivenciados por mulheres que, após se tornarem mães, entraram em conflito nas esferas profissional e pessoal, ocasionando a interrupção da carreira profissional.

1.3. Delimitações do estudo

Esta pesquisa estudou os motivos que levaram as mulheres a interromper suas carreiras bem como, suas respectivas vivências atuais exercendo em tempo integral a maternidade.

As mulheres que participaram deste estudo possuíam nível superior de ensino e algumas, pós-graduação. Não foram feitas restrições com relação a profissão que elas exerciam antes de ser mãe.

O estudo não discutiu questões de políticas de recursos humanos nas empresas das entrevistadas. Também não foi foco desta dissertação abordar o trabalho que os maridos das entrevistadas exerciam o qual, sabe-se, que favoreceu a escolha de interrupção de carreira.

2 Referencial teórico

O referencial teórico desta dissertação foi elaborado com base no debate contemporâneo sobre o tema conflito trabalho-família. Para compreender o fenômeno proposto, primeiramente foi necessário entender como foi a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Posteriormente, foi discutido o conflito trabalho-família, que se intensifica após a inserção feminina na vida profissional. As barreiras e obstáculos enfrentados pelas mulheres para conseguirem progredir em suas carreiras profissionais também são abordadas, sendo a maternidade a dificuldade em destaque nessa pesquisa pois, após assumir o papel de mãe, muitas mulheres encontram ainda mais dificuldades em conciliar as esferas profissional e pessoal e muitas interrompem sua trajetória profissional devido ao conflito trabalho-família.

A fim de entender melhor o conceito de trabalho-família, teóricos como Kahn (1964), Greenhaus (1982, 1983 e 1985), Beutell (1985), entre outros, foram as referências que ajudaram na interpretação das questões sobre o conceito e origens do conflito trabalho-família.

É importante destacar que essa dissertação discute as origens e conceitos do conflito trabalho-família e traz a interrupção da carreira profissional como uma das consequências do conflito trabalho-família. Porém, não se afirma que o conflito trabalho-família é algo impossível de se administrar. Há pessoas que convivem com essas esferas em harmonia sem prejudicar suas carreiras profissionais (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

2.1. Mulheres e trabalho

Estudar o universo feminino é reviver histórias já tantas vezes contadas, comparadas e analisadas por diversos autores (LOUSADA e ROCHA-COUTINHO, 2007). Ademais, é ler artigos e livros com o tema sobre as histórias de mulheres que lutaram e lutam por igualdade, mas também, que buscam por um olhar para o gênero feminino com certa diferença.

Torres (2002) chegou a afirmar que não comungava da ideia de que a cidadania da mulher tem como objetivo a igualdade com o gênero masculino porque, afinal, é inútil esquecer as diferenças biológicas que existem entre os sexos.

Contudo, o olhar para trás é importante para lembrarmos o que já foi conquistado e o que ainda há de ser conseguido (LOUSADA e ROCHA-COUTINHO, 2007). É ponderoso analisarmos como eram as mulheres antigamente e perceber que, apesar do ambiente ter mudado, costumes terem se modificado, a tecnologia ter avançado, parece que muita coisa permanece inalterada. O estereótipo que assombra a mulher atual é muitas vezes reflexo da mulher da era colonial. Há muitas permanências de padrões e comportamentos de épocas passadas em mulheres contemporâneas e muitas não entendem porque pensam como antigamente ou agem de forma submissa.

O modelo de família mais tradicional no Brasil, onde o homem era o principal responsável pelo trabalho remunerado e a mulher pelos afazeres da casa e cuidados com os filhos, já não é a realidade de muitas famílias contemporâneas brasileiras (FLECK e WAGNER, 2003).

No Brasil, até os anos 70, a participação da mulher na área profissional era tímida, algumas mulheres ainda não haviam pensando na possibilidade de assumir uma função diferente da que já desempenhavam. A grande maioria das famílias tinha o seguinte modelo: o homem, através do seu trabalho, deveria obter alimento, garantir a moradia e os recursos suficientes para manter o bem-estar de sua família, enquanto a mulher, depois de casada, tinha como objetivo de vida cuidar da família, dos afazeres domésticos e ainda, da educação dos filhos e, para isso, deveria permanecer em casa para garantir a ordem. Essa era a “lei natural” das famílias (ARRUDA, 1996).

A década de 70 foi o período que eclodiu no Brasil a expansão do mercado de trabalho, a modernização do sistema educacional e o acesso aos métodos anticoncepcionais. As famílias brasileiras tiveram grandes mudanças em seu comportamento. As mulheres entenderam que era possível fazer planejamento familiar, que poderiam melhorar as condições de moradia e lazer de suas famílias e que poderiam opinar politicamente e socialmente. Esse decênio foi bastante marcante para a mulher brasileira. Esses acontecimentos femininos, tanto no

Brasil como no mundo, fizeram a ONU declarar oficialmente o ano de 1975, o Ano Internacional da Mulher (SARTI, 2004).

Após esse reconhecimento da ONU, nascem, no Brasil, vários movimentos sociais onde as mulheres eram participantes ativas. As reivindicações afetaram a igreja católica, já que, assuntos como aborto e planejamento familiar eram pautas e até questões de infraestrutura básica, como água, luz e esgoto. Nessa época, muitas mulheres ainda se viam no papel social dentro de casa, como cuidadora da família. Ao realizarem suas reclamações por seus direitos, as mulheres desejam melhorias nas condições para suas famílias (SARTI, 2004).

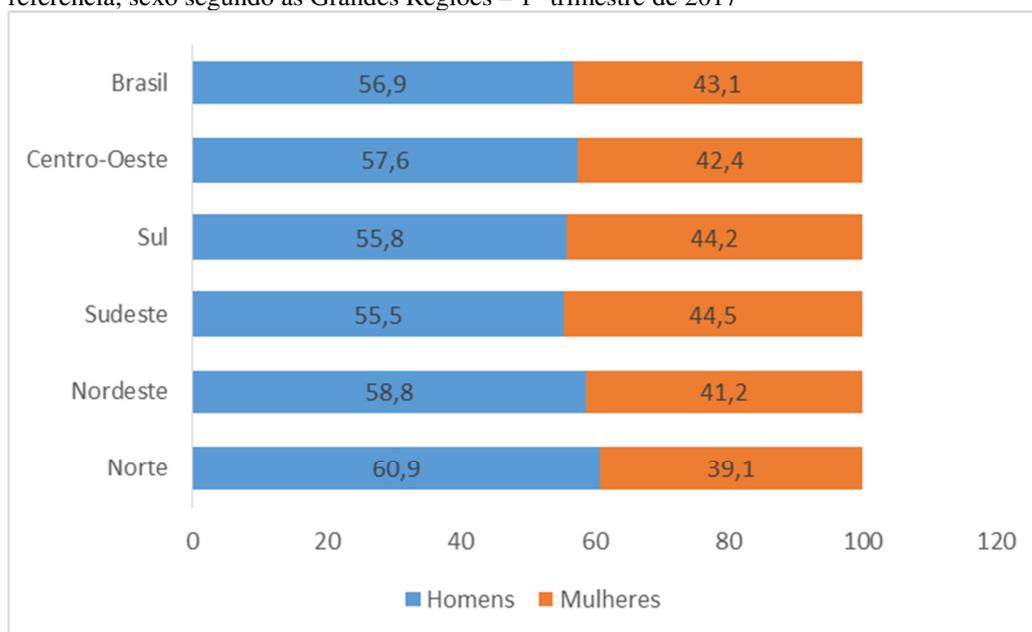
Ao lutarem pelos direitos de suas famílias, as mulheres foram desenvolvendo, consciente ou inconscientemente, o sentimento de liberdade. A liberdade não deve ser vista como um assunto abstrato, porém deve ser conduzida por sujeitos concretos que têm vontades, desejos, que fazem escolhas e se superam. Quando começaram a pensar em política, as mulheres despertaram, dentro de si, o desejo de serem livres, de serem iguais e de ter sua própria individualidade (TORRES, 2002).

Já nos anos 80, a expansão da economia e a crescente urbanização continuam, apesar da estagnação da atividade econômica e diminuição das oportunidades. Na década de 90 os investimentos diminuem bastante, todavia a entrada da mulher no mercado de trabalho ainda era crescente. Nessa época pequenas empresas são criadas, grande parte delas nas áreas de prestação de serviço e comércio de mercadoria, em sua maioria, com proprietárias mulheres (LEONE, 1999; LOSADA e ROCHA-COUTINHO, 2007).

Os dados atuais ainda mostram a contínua e progressiva entrada da mulher na área profissional. O Portal do Brasil divulgou uma pesquisa, em março de 2017, que afirmava que, nos últimos 50 anos, as mulheres têm deixado de atuar apenas com os trabalhos domésticos para se arriscarem no mercado de trabalho. Os avanços nas leis trabalhistas permitiram o crescimento da mão de obra feminina. Em 2007, as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho; em 2016, passaram a ocupar 44% das vagas.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (IBGE, 2017) divulgou dados do primeiro trimestre de 2017 que revelam que a predominância de homens no mercado de trabalho, na região norte, onde os homens representam 60,9% dos trabalhadores, enquanto que as mulheres refletem 39,1%. A região em que há mais mulheres trabalhando é a sudeste, com 44,5%. O IBGE afirma, nessa pesquisa, que ao longo da série histórica, este quadro não se alterou significativamente em nenhuma das regiões do Brasil.

Gráfico 1: Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, sexo segundo as Grandes Regiões – 1º trimestre de 2017



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por amostra de Domicílio Contínua (2017)

É indiscutível que a entrada da mulher no mercado de trabalho é algo crescente no Brasil. Todavia, a crescente participação da mulher na esfera produtiva ainda não é o suficiente para dissociar a mulher do papel de principal responsável pelos trabalhos domésticos, além disso, as barreiras e dificuldades encontradas por elas no mercado de trabalho são bastante significativas (XAVIER, CARVALHO NETO e VERSIANI, 2015) A literatura internacional classifica esse fenômeno com *glass ceiling* (teto de vidro), ou seja, viés não declarado que estabelece limites para a ascensão da mulher nas organizações (OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACCIELLO, 2013). Algumas barreiras invisíveis podem ser citadas: preconceito, discriminação, conflito entre trabalho família, maternidade, posições de liderança (BETIOL e TONELLI, 1991; CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010; COELHO, 2006).

As mulheres encontram muita dificuldade em conciliar a vida profissional e a pessoal por serem as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos. Por possuírem essas responsabilidades externas ao trabalho, muitas mulheres podem se prejudicar em algumas situações profissionais. Por exemplo, em muitos empregos a questão da mobilidade é requisito básico, viagens profissionais e outros compromissos externos são mais complicados para o universo feminino. A mobilidade geográfica, tão demandada por muitas empresas, proporciona dificuldades no plano de carreira na mulher. Mudar de moradia é mais comum quando a mulher acompanha o marido, o inverso é atípico (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010)

Ser a única responsável por gerar uma vida e fazer parte da constituição de uma família faz a mulher ser vista, muitas vezes, como incapaz. Ser cidadã e autônoma altera as bases da unidade familiar gerando a possibilidade de conflito (SANTOS, TANURE e CARVALHO NETO, 2015).

A intensidade da carga de trabalho é outra grande dificuldade. Para as mulheres que já são mães, as longas e intermináveis horas de trabalho impostas como naturais, atualmente, pela maioria das empresas pode ser considerada como mais uma barreira que se incorpora ao teto de vidro. Sem hora para sair do trabalho, as mulheres sofrem com os dilemas e angústia que a maternidade proporciona, já que, o cuidado da família à espera quando chegar em casa (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo; ANDRADE, 2016).

2.2. Conciliação das esferas trabalho e família

Há um tempo atrás, o trabalho e a família eram dimensões completamente distintas, heterogêneas e distantes, uma vez que os homens eram responsáveis pelas atividades financeiras e econômicas e as mulheres tinham como função os deveres domésticos, a educação dos filhos e o cuidado com idosos (GAUCHE, VERDÚ e SILVEIRA, 2013).

O desafio atual é: como ser mulher e responsável pelas tarefas domésticas e cuidados com os filhos e, ao mesmo tempo, ocupar espaços organizacionais construídos com uma visão masculina? (MENEZES e OLIVEIRA, 2015)

O avanço das mulheres no contexto profissional vem tornando-as personagens principais de carreiras que antes eram ocupadas por homens e, com isso, passam a enfrentar barreiras que dificultam o avanço em sua trajetória profissional (ANDRADE e BARBOSA, 2015).

Enquanto a mulher estava em casa, era escassa a possibilidade de conflito trabalho-família, pois esses dois domínios eram protagonizados por pessoas diferentes. As dificuldades de conciliação entre as esferas profissional e pessoal vem sendo estudadas pela literatura estrangeira há algum tempo (GREENHAUS e BEUTELL, 1985), porém é recente o interesse pelo tema entre os pesquisadores brasileiros (AGUIAR, BASTOS, JESUS e LAGO, 2014; SANTUJÁ e BARHAM, 2005).

No Brasil, boa parte das mulheres que trabalham, continuam se responsabilizando, também, pelo trabalho doméstico não-remunerado, o que leva à chamada “dupla jornada” (ANDRADE, 2016). O cotidiano nas organizações é repleto de pressões, busca por resultados, conquista por clientes, criatividade e inovação, são vastas as responsabilidades profissionais e o desgaste é compreensível. Ao chegar em casa, cansada do dia estressante de trabalho, as mulheres ainda têm que estudar para provas com os filhos, verificar as tarefas escolares, dar carinho, afeto, atenção, muitas vezes separar o lanche para a escola no dia seguinte, além de fazer as compras do supermercado. A dupla jornada é bastante intensa para as mulheres contemporâneas.

Quando a mulher se insere no mercado de trabalho, uma nova identidade é formada. E quando essa mesma mulher se torna mãe, nasce mais uma identidade, a materna. O indivíduo pode ter várias identidades e a interação entre elas pode variar. Para as mulheres casadas, as identidades mais típicas são: esposa, mãe, dona de casa e profissional (HALL, 1972).

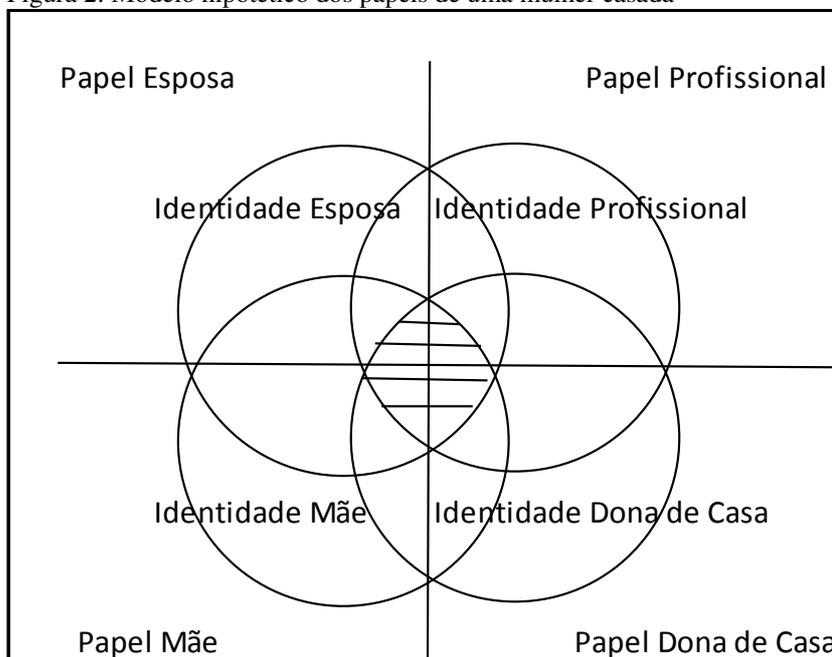
Ao assumir a identidade profissional é comum, no Brasil, devido à disponibilidade de mão de obra barata, as mulheres terceirizarem muitas das tarefas domésticas tais como cuidados com a casa e com os filhos, com a contratação de empregadas domésticas e babás. Porém, a terceirização da educação e valores não é facilmente transmitida sendo ainda, responsabilidade dos pais (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010).

Membros da própria família podem dar apoio e suporte de diversas maneiras para os pais no cuidado com os filhos: (a) fornecendo apoio material ou financeiro, (b) executando tarefas domésticas, (c) cuidando dos filhos, (d) orientando e prestando informações e (e) oferecendo suporte emocional. Avós, tios e primos são exemplos de parentes que podem ajudar as mães que trabalham na conciliação da maternidade com o trabalho (DESSEN e BRAZ, 2000).

Na década de 70, Hall (1972), desenvolveu um modelo sobre o enfrentamento do conflito trabalho-família, explorando o momento vivido pela mulher quando esta entra no mercado de trabalho. Para entender melhor esse conflito é necessário compreender o conceito de identidade. Identidade é definida de acordo com a maneira como a pessoa se vê ao se relacionar com o ambiente em que vive (HALL, 1972). A auto-avaliação permite classificações sociais que retratam sentimento de pertencimento ou união à algum grupo social (ASHFORTH e MAEL, 2011).

A figura 2 mostra o modelo desenvolvido por Hall (1972), sugerindo como cada identidade da mulher casada compete na constituição da identidade feminina.

Figura 2: Modelo hipotético dos papéis de uma mulher casada



Fonte: Hall, D.T (1972)

Essas inúmeras identidades que as mulheres podem assumir são um exemplo do conflito *interrole* definido por Kahn *et al.* (1964), ou seja, o conflito decorrente da pluralidade de identidades.

A entrada da mulher no mercado de trabalho marcou a vida feminina, além disso, propiciou a intensificação do conflito trabalho-família. As mulheres se tornaram funcionárias com vários papéis sociais e, conciliar as demandas das funções desempenhadas por elas, requer planejamento, rotina e dedicação tanto para o trabalho como para a família (SANTUJÁ e BARHAM, 2005).

Além da pluralidade de identidades, a intensificação do trabalho é um diferencial que atrapalha a tentativa de conciliar os campos do trabalho e família. A intensificação do trabalho não é um acontecimento recente. Desde os anos 90 há evidências de que os esforços e a duração de tempo do trabalho se tornaram maiores. A intensificação do trabalho é oriunda das constantes mudanças tecnológicas, aumento do controle do processo do trabalho, introdução de políticas dos recursos humanos das empresas além das mudanças organizacionais (GREEN, 2004).

As melhorias na tecnologia e as mudanças nas organizações geraram grandes transformações no ambiente de trabalho. Trabalho em equipe, sistemas de avaliação, rotação de trabalho, qualidade dos produtos e serviços, processos de produtos, facilidade dos gerentes de monitorar a qualidade e ritmo de seus subordinados. Essas são algumas razões que explicam a intensificação do trabalho (GREEN, 2004).

Essas modificações tornaram o trabalho, além de mais intenso, mais longo. Com o objetivo de atingir metas, os profissionais trabalham por muitas horas de forma acentuada. Os funcionários se envolvem com o trabalho de forma tão árdua que a vida profissional acaba invadindo sua vida pessoal (LEMOS, GOTTLIEB e COSTA, 2016). Pessoas que ocupam cargos gerenciais descrevem um trabalho com muita pressão por resultados e jornadas de trabalho sem hora para terminar. O ritmo de trabalho é tão exorbitante que as férias são cada vez menores, às vezes, inexistentes (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo).

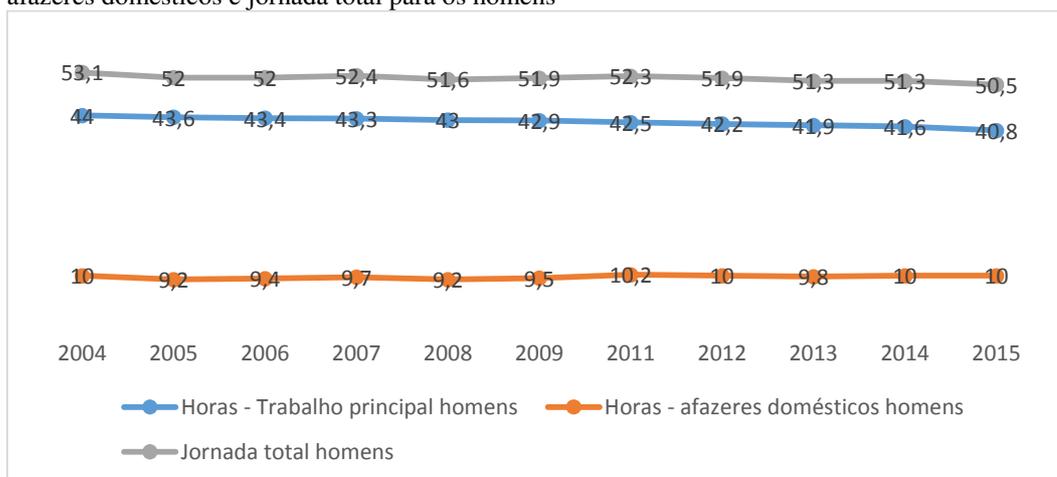
Pleck, Staines e Lang (1980) afirmaram que o número de horas trabalhadas e as horas extras frequentes estão significativamente associados ao conflito trabalho- família. O aumento da carga de trabalho para as mulheres resulta na diminuição do tempo disponível para a família, prejudicando o tempo com os filhos e a execução das tarefas domésticas (SEIB e MULLER, 1999). A intensificação e as longas horas de trabalho trazem mais obstáculos para as mulheres que tentam conciliar o trabalho com a maternidade. Equilibrar a

responsabilidade com cuidados com os filhos e as pressões recebidas no trabalho aumentam o sofrimento dessas mães profissionais (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo).

Ao se inserir no mercado de trabalho, as dificuldades enfrentadas pelo público feminino na vida profissional são inúmeras. A desigualdade de gênero e de salário são exemplos das barreiras encontradas pelas mulheres. O Ipea e o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) divulgaram, em março de 2016, um estudo que apresenta a situação geral da presença das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos (IPEA e MTPS, 2016). A pesquisa mostrou que, apesar de ter tido uma melhora significativa, as diferenças entre homens e mulheres continuam. Os homens, negros ou brancos, continuam sendo a maioria no mercado de trabalho, com uma taxa de 80% de presença, enquanto as mulheres dos dois grupos raciais não chegavam a 60% de ocupação em postos de trabalho. A renda também melhorou, mas não o suficiente para o alinhamento dos gêneros. A liderança dos trabalhos domésticos ainda é das mulheres.

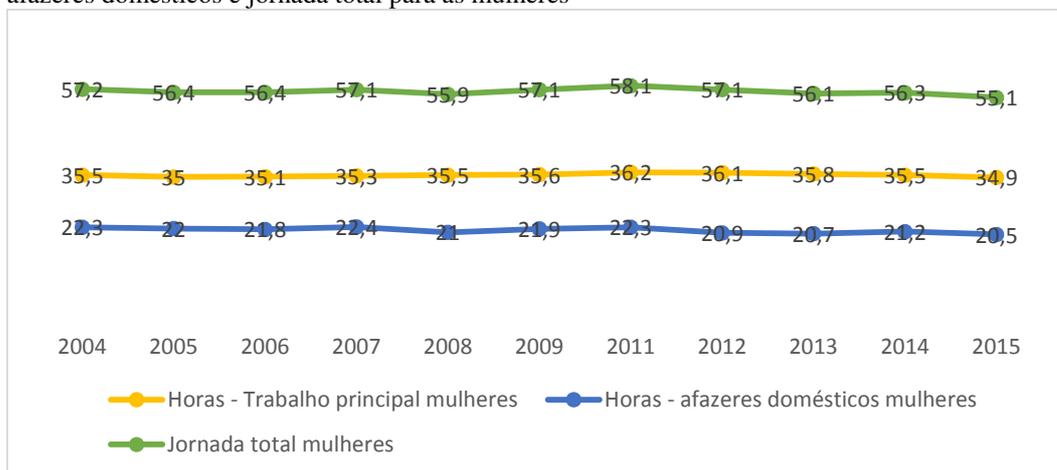
Ser líder nos trabalhos domésticos ocasiona a sobrecarga de trabalhos e responsabilidades para as mulheres. Dados do Ipea apontam que a responsabilidade das mulheres com o trabalho doméstico não remunerado segue sendo a mesma do passado (IPEA, 2017). Mais de 90 % das mulheres afirmaram que realizam atividades domésticas, enquanto que 53% dos homens declararam que realizam algum tipo de trabalho doméstico. Considerando que a jornada total de trabalho é a soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado com o tempo dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado, a pesquisa mostrou que em 2015, conforme os gráficos 2 e 3, as mulheres tinham a jornada total média semanal com 7,5 horas a mais do que os homens, ou seja, 53,6 horas para as mulheres, contra as 46,1 horas dos homens. Essa diferença já foi maior, porém, apesar da diminuição, as horas de dedicação dos homens ao trabalho não remunerado não se alterou, portanto não se pode afirmar que há divisão das responsabilidades entre homens e mulheres. Na verdade, a entrada de outros facilitadores como eletrodomésticos, comidas congeladas e pré-prontas, entre outros, são os possíveis responsáveis pela queda nos números de horas.

Gráfico 2: Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total para os homens



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005/2015.

Gráfico 3: Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total para as mulheres



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005/2015.

É notório ver como a mulher vem progredindo no mercado de trabalho, mas, não obstante, o modelo de família imposto pela sociedade e praticado por muitos, ainda concebe o homem como o provedor e a mulher como a cuidadora. Os dados mostram como a participação dos homens nos trabalhos não remunerados permanece inalterada por anos, enquanto as mulheres estão, cada vez, mais assumindo espaços no campo profissional, bem como se responsabilizando pela questão financeira da própria família. Ratificando a desigualdade para a mulher, os dados divulgados pela PNAD de 2016, com 88,9 milhões de brasileiros no mercado de trabalho, mostram que 57,7% eram homens (PNAD, 2016). O rendimento mensal de todos os trabalhos no Brasil foi de R\$2.149. Entre os homens a média foi de R\$ 2.380, todavia, para as mulheres esse número era em

torno de R\$1.836. Esses dados mostram que 77.7% do rendimento é masculino. Essa mesma pesquisa afirma que as pessoas que não possuíam instrução ou tinham menos de um ano de estudo pertenciam ao grupo dos que tinham menor rendimento médio. As pessoas que conseguiram concluir o ensino superior registraram um rendimento médio três vezes maior do que as pessoas que não tinham quase nenhuma instrução. Ao fazer uma análise entre os gêneros percebe-se que, apesar de possuírem mais anos de estudo do que os homens, as mulheres ganham menos.

Diante do exposto é mais fácil entender a pesquisa do IBGE, em 2017, que afirma que as brasileiras estão tendo filhos mais tarde. Aumentou o número de mulheres que tiveram filhos entre 30 e 39 anos. Já entre as mais jovens, entre 15 e 19 anos, diminuíram os nascimentos, em 2005, foram 20,3% em 2015 foram 17%. A taxa de fecundidade apresenta uma curva negativa, em 2000 o número era 2,4 filhos por mulher, em 2007 era 1,99 filhos por mulher e em 2015, 1,72 filhos por mulher (IBGE, 2017).

A estabilidade e independência financeira também são vistas como fatores que as mulheres esperam conquistar antes de ter um filho. Muitas vezes, optar pelo adiamento da maternidade não significa a ausência do desejo de ser mãe. Acontece que a fertilidade cai com o passar dos anos, o que pode gerar certa angústia nas mulheres que postergaram a decisão de terem filhos (BELTRAME e DONELLI, 2012)

Ao desempenhar ambos os papéis, profissional e materno, as mulheres podem sofrer discriminação comportamental. Um estudo com 72 mulheres e 50 homens da Universidade de *Priceton* mostrou que as mulheres que eram mães possuíam desvantagens em relação àquelas que não tinham filhos. Os participantes que responderam os questionários expressaram menos interesse em contratar, investir e treinar a mulher que é mãe e trabalha, em comparação com a mulher que não tem filhos (CUDDY, FIKE e GLICK, 2004).

A pesquisa ainda mostrou que a comparação entre os gêneros não revelou diferença significativa, porém esse dado se refere à mulher que trabalha comparando-a com o homem que trabalha. Ao se tornar mãe, a mulher acrescenta ao seu currículo características como: cuidadosa, zelosa e humana. Ao homem, tais adjetivos também são vistos, porém com outros olhos. Para o homem essas competências são vistas como positivas e reforçam a identidade de pai

trabalhador. Para a mulher, as competências adicionadas provocam discriminação comportamental sendo vista como menos comprometida em relação à mulher sem filho (CUDDY, FIKE e GLICK, 2004).

O estudo de Cuddy, Fike e Glick (2004) são confirmados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio de 1992 a 2007 os resultados indicam que mulheres sem filhos tem mais chance de estar no mercado de trabalho quando comparadas às mulheres com filhos.

Esse estudo pode explicar porque as empresas podem investir menos nas mulheres que são mães. Apesar de parecerem favoráveis as qualificações que surgem nas mulheres após se tornarem mães, elas criam a percepção negativa para a competência, o que as tornam menos atraentes para promoções, treinamentos e responsabilidades mais desafiadoras. As empresas podem ser mais resistentes em investir em um recurso que, provavelmente, não conseguirá permanecer no cargo por muito tempo. Há o estereótipo de que as mães que trabalham são mais distraídas pelos compromissos familiares devido às responsabilidades com os cuidados com os filhos e são mais inclinadas a faltarem ao trabalho e interromperem a carreira em comparação com os pais que trabalham e as mulheres que trabalham, mas não tem filhos (CUDDY, FIKE e GLICK, 2004; FUEGEN, BIERNAT e HAINES, 2004).

Involuntariamente, a mulher ao se tornar mãe sofre estereótipos, preconceitos e discriminação devido às qualificações que surgem em sua identidade e isso é visto, pela sociedade, como diminuição de competência e credibilidade profissional, dificultando as chances de ser contratada e promovida, além da falta de apoio pelas empresas (CUDDY, FIKE e GLICK, 2004).

2.3. Conflito trabalho-família

Na década de 70 se intensificaram os primeiros estudos sobre o conflito trabalho- família. O livro *Organizational Stress*, escrito por Robert L. Kahn (1974), que fala sobre comportamento organizacional, menciona, nas primeiras páginas, a definição do conflito. Segundo ele, o conflito acontece quando dois ou mais conjuntos de pressões ocorrem de modo que, simultaneamente, a compatibilidade de uma esfera tornaria difícil a conformidade da outra. Essa inconformidade pode chegar ao limite quando o conjunto de pressões elimina

completamente a possibilidade de conformidade do outro conjunto, tornando-se, assim, grupo de pressões incompatíveis (KAHN, *et al*, 1964).

Em outros termos, quando duas identidades assumidas por uma pessoa se tornam inconciliáveis, ocorre o conflito. As esferas mencionadas na definição de conceito por Kahn *et al.* (1974) são as identidades que as pessoas têm em suas vidas. As pressões externas podem, em uma dessas identidades, prejudicar a harmonia da funcionalidade das outras identidades de um mesmo indivíduo. Por exemplo, uma pessoa que trabalha em um ambiente competitivo, que é cobrada por resultados e metas, pode ter dificuldades, ao chegar em casa, em dar atenção ao cônjuge e aos filhos, caso os tenha. No exemplo, as identidades em conflito são a profissional e a pessoal.

Nesta dissertação, as identidades em conflito são a profissional e a materna, pois os indivíduos pesquisados são mulheres. O recorte considerado para esse estudo considerou mulheres que possuíam uma carreira profissional e, em certo momento dessa trajetória, se tornaram mães, adicionando em suas vidas a identidade materna. Nesses casos, o conflito pode ocorrer quando, ao assumir o papel profissional e o materno, ao mesmo tempo, uma dessas esferas torna-se mais dominante do que a outra, dificultando o desempenho da outra esfera, pois há desequilíbrio (KAHN, *et al*, 1964).

Kopelman, Greenhaus e Connolly (1983), inspirados nos conceitos de Kahn, *et.al* (1964), definiram três variáveis de conflito de função que se baseiam nas percepções das pressões ambientais. (1) Conflito de trabalho: quando uma pessoa sofre pressões incompatíveis no domínio do trabalho. As incompatibilidades são os requisitos que a função exige ou quando há desarmonia entre o indivíduo e as responsabilidades oriundas da função, (2) Conflito de família: quando a pessoa sofre pressões incompatíveis no domínio familiar. As pressões incompatíveis são os requisitos que a função família exige ou quando há desequilíbrio entre o indivíduo e as responsabilidades familiares (3) Conflito *Interrole*: quando uma pessoa sofre pressões dentro de uma função que são incompatíveis com as pressões que surgem dentro de outro papel.

Assim como discutido por Greenhaus e Beutell (1985), esta dissertação tem como foco o conflito do tipo *interrole*, uma vez que a ênfase dada é decorrente dos diferentes papéis que a pessoa possui por fazer parte de diferentes grupos, em sua vida. Uma pessoa possui, por exemplo, pertencimentos a vários grupos, simultaneamente: grupo profissional, grupo familiar, grupo de amigos da infância, grupo da academia, entre outros, cada grupo a pessoa se comporta e desempenha uma função. No caso dessa dissertação, os grupos considerados foram o profissional e o familiar.

O conflito trabalho-família ocorre quando responsabilidades do papel trabalho e família são incompatíveis, em algum grau. Desempenhar a identidade no trabalho pode tornar difícil o desempenho da identidade na família. Greenhaus e Beutell (1985) sugerem três fontes principais de conflito trabalho-família: (a) tempo, onde os vários papéis competem pelo tempo da pessoa; (b) tensão, quando as pressões vividas por um papel ocasionam fadiga ou irritabilidade enfraquecendo o desempenho do outro papel; e (c) comportamento, quando as condutas de um papel são incompatíveis com o comportamento esperado no outro papel.

Greenhaus e Beutell (1985) desenvolveram um modelo onde mostram as fontes do conflito trabalho-família. Eles consideraram que o tempo de envolvimento, tensão e comportamento afetam a pessoa dentro de um papel e produzem conflitos entre dois papéis desempenhados pela mesma pessoa, essas incompatibilidades de pressão de papel estão situadas ao meio do modelo. Nas extremidades estão os domínios do trabalho e família. O modelo ainda propõe que as pressões dos papéis são intensificadas quando as identidades do trabalho e da família são aumentadas e quando existe um sentimento negativo pelo não cumprimento de demandas que as funções exigem.

O tempo é o primeiro item do modelo de Greenhaus e Beutell (1985) que atinge as pessoas ao desempenharem um papel, seja no trabalho, seja com a família. O tempo é imprescindível na vida das pessoas, pois é necessário para desempenhar as diversas funções atribuídas para cada indivíduo. O tempo é exclusivo, ou seja, dificilmente se consegue exercer duas funções ao mesmo tempo.

O conflito baseado em tempo mencionado por Greenhaus e Beutell (1985) é coerente com as sobrecargas existentes quando se exerce o papel do trabalho, identificado por Kahn *et al.* (1964).

“As exigências dos remetentes de funções no trabalho por horas extras ou trabalho em casa podem entrar em conflito com as pressões da esposa para dar atenção aos assuntos familiares durante as horas da noite. O conflito surge entre o papel da pessoa focal como trabalhador e seu papel como marido e pai” (KAHN et al., 1964, p. 20).

Percebe-se na citação acima (KAHN, *et al.*, 1964) que o conflito entre o trabalho e a família era analisado pela visão do homem. É provável, que na época da citação, poucas mulheres trabalhassem e com isso o conflito trabalho-família era mais sentido pelos homens.

Falta de tempo para desempenhar as responsabilidades de cada identidade que o indivíduo possui é também associada ao excesso de trabalho e ao cronograma de conflitos, identificados por Pleck *et al.*, (1980). Em sua pesquisa, Pleck, *et al.*, (1980) afirmaram que todas as características fortemente associadas ao conflito trabalho-família têm origem no número de horas trabalhadas. Horas extras frequentes, horário de trabalho, principalmente à noite, e a exigência física e psicológica que o trabalho demanda foram os pontos mais associados ao conflito trabalho-família. Em menor grau, mas não menos importante, foi mencionado que a irregularidade e o pouco controle sobre o tempo trazem como consequência, pouco tempo extra e pouco flexibilidade para assuntos pessoais e familiares (PLECK, *et al.*, 1980)

O tempo gasto com o trabalho vem crescendo ao longo dos últimos anos. Um estudo divulgado pelo *HR Reporter Canadian*, realizado pela *Right Management*, empresa global especialista em carreira, com 325 funcionários dos EUA e Canadá, em 2013, revelou que 67% das pessoas gastaram mais tempo no trabalho do que em 2008, ano marcado pelo início da crise econômica global.

Atrelado ao aumento de tempo no trabalho, o avanço da tecnologia intensificou o vínculo do trabalhador com suas responsabilidades laborais (LEMOS, GOTTLIEG e COSTA, 2016). O uso de telefones, *laptop*, e-mails e outros métodos de comunicação como *whatsapp*, *Skype* e *Facetime*, ajudam, consciente ou inconscientemente, ao funcionário a levar o trabalho e o seu ambiente, para casa, para as férias e para seus momentos de lazer com sua família (PORTER, 2001).

Na tentativa de aumentar a motivação de seus funcionários, as empresas criaram esquemas alternativos de trabalho como jornada de trabalho com horário flexível, onde os funcionários têm uma quantidade de horas a serem cumpridas, porém tem liberdade para distribuir o seu trabalho dentro de certos limites; compartilhamento de tarefas, onde duas ou mais pessoas dividem entre si a função de um emprego e o trabalho a distância (*homeoffice*), onde não há deslocamento para o trabalho, preocupação com o que se vai vestir, não há trânsito, nem interrupções dos colegas de trabalho uma vez que o trabalho é realizado na casa do trabalhador. Além de aumentar a motivação dos funcionários, o objetivo seria atender pessoas que possuem filhos, parentes doentes e idosos (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010).

Porém, será que os esquemas alternativos ajudam a conciliação das funções trabalho e família? Seibe e Muller (1999) desenvolveram uma pesquisa, onde 44 mães foram recrutadas através de um questionário distribuído pelo *Human Resource Officer* de várias agências governamentais, na Austrália. O objetivo era investigar qual horário de trabalho (tempo integral, horário flexível, tempo parcial e trabalho compartilhado) suscitaria em menor pressão para funcionárias e mães australianas. Os resultados mostraram que as mães na opção de trabalho com tempo integral têm níveis de tensão altos e mais dificuldade de assumir o papel na função família. Já as funcionárias e mães que optaram por compartilhamento da função apresentaram níveis mais baixos de tensão e conseguiam gerenciar melhor a função da família. As autoras, ao analisarem as opções de tempo parcial e flexibilidade, afirmam que à medida que o número de horas de trabalho diminui, os níveis de pressão também diminuem.

O tempo gasto no trabalho, os níveis de flexibilidade e o controle sobre o horário de trabalho são indicadores de níveis de tensão (GREENHAUS e BEUTELL, 1985; PLECK, *et al.*, 1980). Para a mãe que trabalha, a tensão pode ser reduzida se o tempo não for excessivo ou flexível e oferecer algum controle na organização do trabalho, porém não é garantido que esta não sofra o conflito (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

No modelo de família atual, o apoio do marido é primordial para que a mulher avance em sua carreira e consiga conciliar os trabalhos do ambiente doméstico com suas responsabilidades profissionais. Dividir as responsabilidades dos trabalhos domésticos e os cuidados com os filhos seriam o amparo necessário para a conciliação da vida pessoal e profissional (GORDON e WHELAN-BERRY 2004). Além disso, o apoio do marido possibilita êxito na carreira da companheira (BEUTELL e GREENHAUS, 1983; GREENHAUS e BEUTELL, 1985). Os maridos podem oferecer apoio interpessoal e conselhos na carreira da esposa, mesmo não tendo experiência na profissão de sua parceira. A parceria entre homem e mulher pode ser um grande diferencial. Além do suporte emocional, o apoio financeiro do marido pode variar dependendo dos empregos das mulheres (GORDON e WHELAN-BERRY, 2004).

Os horários de trabalho, a maneira como se dedica à vida profissional, o casamento, os filhos e os padrões de emprego do marido são pressões que as mulheres sofrem. Essas pressões podem dificultar a participação das mulheres na esfera familiar caso o tempo para o desempenho dessas atividades não sejam o suficiente (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

O conflito de tensão é o segundo item explorado no modelo sobre as fontes do conflito trabalho-família de Greenhaus e Beutell (1985). Este conflito parte da premissa de que os fatores de estresse podem produzir sintomas como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, irritabilidade. A elevação do nível de concorrência, a busca por se manter em um mercado cada vez mais exigente e o desafio da imprevisibilidade levam ao aumento desses níveis de tensão (BRAGA e PEREIRA, 2010; GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

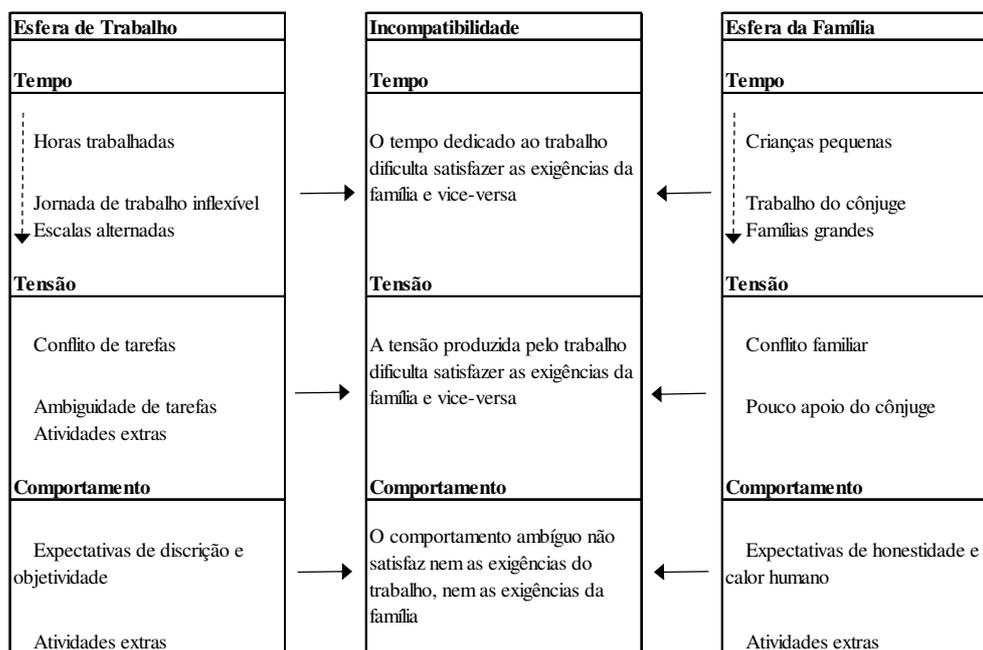
Quando o indivíduo está na função trabalho, os causadores da tensão são a falta de suporte gerencial, a ambiguidade, as constantes mudanças no ambiente de trabalho, problemas de comunicação, desempenho de um novo cargo e os trabalhos que exigem altos níveis de concentração. Do lado da função família, a falta de suporte do cônjuge e quando a esposa possui uma profissão diferente da de seus respectivos maridos, auxiliam no conflito de tensão (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

Os papéis se tornam incompatíveis quando a tensão criada por uma esfera dificulta o cumprimento das exigências da outra. Tanto o domínio do trabalho como o da família possuem fatores de conflito de tensão que contribuem para o conflito trabalho-família. (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

O terceiro fator de incompatibilidade do modelo de Greenhaus e Beutell (1985) é o comportamento. O conflito de comportamento acontece quando há diferença entre o comportamento ao desempenhar a função do trabalho e a função da família. Ocorre um estereótipo ao acreditar que a autoconfiança, estabilidade emocional, agressividade e objetividade são exigidas no lado profissional e, do lado familiar, é esperado comportamento acolhedor, carinhoso, sensível pelos membros da família. O conflito surge quando o indivíduo não consegue equilibrar o comportamento esperado em cada função a ser desempenhada (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

O modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985) está exposto na figura 3.

Figura 3: Incompatibilidade de pressões entre trabalho e família

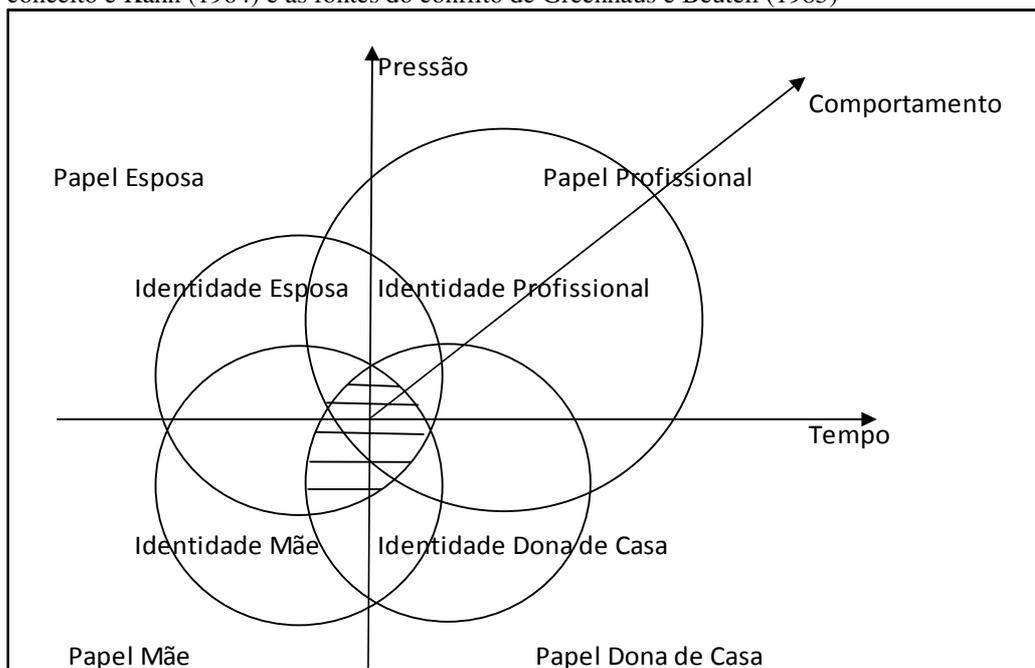


Fonte: Greenhaus e Beutell (1985)

Na investida de unificar as teorias propostas no modelo de Hall (1979), o qual propõe que as principais identidades da mulher casada competem entre si, o conceito definido de conflito por Kahn (1964), além das formas de fontes do conflito mencionados por Greenhaus e Beutell (1985), poderia ser expressado conforme a figura 3. É possível visualizar nesta figura a diferença de carga em uma das identidades assumidas pela mulher em sua vida. No caso, está exposta a identidade profissional. A origem do conflito trabalho-família inicia quando a desigualdade entre quaisquer das funções que a mulher desempenha, excede as outras funções. Essa desarmonia é devida às formas de origem do conflito: tempo, pressão e comportamento.

Na figura 4, os eixos são representados pelas formas de fontes do conflito trabalho-família (GREENHAUS e BEUTELL, 1985). As identidades estão representadas pelas esferas no gráfico, à medida que o raio de uma dessas esferas aumenta, as fontes de conflito também aumentam, ocasionando um possível conflito. Na figura 3, a esfera que está com o tamanho diferenciado é a da identidade profissional. É possível perceber que, com o crescimento do raio da esfera do papel profissional, as fontes de conflito também aumentam, o que pode gerar um possível conflito já que a esfera profissional está em desequilíbrio com as demais.

Figura 4: Adaptação do modelo hipotético dos papéis de uma mulher casada de Hall (1972) com o conceito de Kahn (1964) e as fontes do conflito de Greenhaus e Beutell (1985)



Fonte: Feito pela autora baseado no modelo hipotético dos papéis de uma mulher casada de Hall (1972)

2.3.1. Intensidade do conflito trabalho-família

A conciliação das esferas do trabalho e da família é uma expectativa presente para homens e mulheres que tem filhos. Todavia, nem sempre essa conciliação se dá de maneira fácil. Ainda que o desafio de conciliar as duas esferas se apresente para os profissionais de todos os gêneros, no caso específico das mulheres este desafio tende a ser maior. A mulher que vai para o trabalho pensa no filho que ficou em casa e, quando está em casa, a mulher pensa no trabalho que ficou na empresa (OLIVEIRA *et al.*, 2011).

O conflito trabalho-família é mais comum entre casais com filhos do que entre casais sem crianças e tem mais frequência quando a idade dos filhos é menor que 18 anos, é comum tanto entre homens como entre mulheres, porém de diferentes maneiras. O homem reclama mais do tempo excessivo de trabalho, enquanto a mulher relaciona o conflito à incompatibilidade de agenda, uma vez que cabe a ela muitas responsabilidades do lado familiar (PLECK, STAINES e LANG, 1980). Quando o marido é muito orientado à sua carreira profissional, a esposa sente mais o conflito à medida que o número de crianças dentro de casa aumenta. Isso se deve ao fato de que, o homem altamente dedicado ao trabalho, tem pouco tempo para a sua família, sobrecarregando a esposa com os trabalhos domésticos e com os cuidados com os filhos (BEUTELL e GREENHAUS, 1982; GREENHAUS e BEUTELL, 1985). Quando as mulheres possuem carreiras diferentes de seus maridos experimentam conflitos bastante intensos ao desempenharem os papéis não remunerados e o profissional simultaneamente (BEUTELL e GREENHAUS, 1982).

Há uma forte tendência que o conflito trabalho-família seja mais forte na fase inicial da carreira de uma pessoa e durante a fase de *midcareer* (idades entre 35- 42 anos). É geralmente nessa fase de vida que questões relacionadas à vida pessoal começam a ter outros valores e, com isso, podem gerar pressões ao desempenhar o papel profissional (BEUTELL e GREENHAUS, 1985). Nessa fase da vida, muitas mulheres possuem filhos na idade escolar ou talvez mais independentes, porém, como muitas mulheres estão adiando a maternidade e tendo filhos mais tarde, é possível que, para as que têm filhos, estes estejam na idade pré-escolar. A participação do marido no compartilhamento das

responsabilidades pode facilitar o equilíbrio do trabalho e a família (GORDON e WHELAN-BERRY, 2004).

Beutell e Greenhaus (1982) descobriram, em sua pesquisa com 115 casais que moravam em Nova Iorque, que quando o marido está altamente orientado para o trabalho, a esposa experimenta mais conflitos à medida que o número de crianças que vivem em casa aumenta. Por outro lado, as mulheres que tiveram níveis de função do trabalho semelhantes aos de seus maridos experimentaram um conflito menos intenso do que as mulheres cuja função do trabalho era menor ou maior do que as de seus maridos. Para os autores, foi surpreendente constatar que as mulheres altamente dedicadas ao trabalho e casadas com homens com alta dedicação ao trabalho experimentaram o mesmo nível de conflito que o grupo de baixo nível baixo.

Há casais que não tem o trabalho como prioridade em suas vidas. Como compartilham da mesma opinião em relação ao lado profissional, marido e mulher podem sentir menos conflitos em relação ao trabalho e à família, assim desempenhar as responsabilidades parentais pode ser mais fácil (BEUTELL e GREENHAUS, 1982). É mais provável que o conflito trabalho-família atinja as pessoas que dão importância, de maneira equilibrada, a essas duas esferas (BEUTELL e GREENHAUS, 1985).

Trabalho informal, terceirização, extensão não remunerada da jornada de trabalho são alguns exemplos de reclamações recentes sobre as condições de trabalho. A identificação entre funcionário e empresa está cada vez mais fraca devido à forte concorrência entre as empresas, além do ambiente corporativo mais inseguro e competitivo (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo).

O mundo corporativo não apoia as mulheres que decidem ser mais, ao contrário, tratam com indiferença o assunto e evitam contratar mulheres por saberem que esta pode engravidar e prejudicar seu planejamento organizacional. Não se pode negar que alguns avanços foram conseguidos ao longo dos anos como licença maternidade remunerada, mas até que ponto esse benefício é de fato um benefício? (LEMOS e CAVAZOTTE, prelo).

Uma pesquisa realizada pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV/EPGE, 2017) concluiu que quase metade das mulheres está fora do mercado de trabalho 12 meses após o início da licença maternidade. Os autores dessa pesquisa tiveram como base dados do Ministério do Trabalho e esse levantamento reflete a realidade do setor privado. Machado e Neto (2017) acompanharam o desempenho de 247.455 mulheres, com idade entre 25 e 35 anos no momento do afastamento, devido à licença maternidade, entre os anos de 2009 e 2012. Até o momento da licença, todas estavam empregadas. A partir do quinto mês após o início da licença, momento em que acaba a garantia do emprego, 5 % dessas mulheres já não trabalham mais. No sexto mês, 15% estão fora do mercado. Ao se completar 1 ano, 48% das mulheres estão desempregadas. Esses números não mudam no segundo e terceiro ano subsequentes. Muitas destas mulheres foram demitidas sem justa causa, outras não voltam por não terem com quem deixar os filhos e outras por causa da indenização do FGTS oriunda dos incentivos de rescisão contratual por parte do empregador.

2.3.2.

Consequências do conflito trabalho-família: interrupção de carreira

Desde a década de 70, o debate sobre o conceito e as origens do conflito trabalho-família é assíduo na literatura. Todavia, as consequências desse conflito não estão tão presentes (BEAUREGARD e HENRY, 2009).

As empresas começaram a sentir os efeitos do conflito trabalho-família, percebendo que o cenário organizacional mudou com aumento das mulheres no mercado de trabalho, envelhecimento da população, jornadas de trabalho maiores (BEAUREGARD e HENRY, 2009). Ao admitir a existência do conflito trabalho-família é entender que o desempenho e bem-estar de seus funcionários podem ser afetados por causa do conflito, as empresas estão criando políticas de qualidade no trabalho (OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACCIELLO, 2013). Essas práticas incluem: trabalhos flexíveis, *homework*, compartilhamento de função (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010; BEAUREGARD; HENRY, 2009), licença maternidade e paternidade, assistência infantil e financeira (BEAUREGARD e HENRY, 2009).

As consequências do conflito trabalho-família foram classificadas em três grupos: O primeiro grupo reúne os aspectos físicos e psicológicos (por exemplo: estresse, depressão, hipertensão, ansiedade, transtornos de humor e abuso de substâncias). O segundo envolve impactos sobre atitudes e comportamentos do trabalhador (satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de deixar a empresa). O último grupo manifesta quais são os efeitos sobre a satisfação com a família (EBY *et al*, 2005. apud, OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2013).

Uma pesquisa feita pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2016) mostra que 61% das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho contra 84% para os homens. Ainda de acordo com a pesquisa, os motivos alegados pelas mulheres para deixarem seus empregos foram 23% delas deixaram seu último emprego para tomar conta dos filhos ou de parentes, 24% pediram demissão por considerarem o salário baixo, 19% afirmaram que receberam uma oferta de trabalho melhor e 14% alegaram a falta de tempo para ficar com a família.

As dificuldades mencionadas pelas mulheres na pesquisa da CNI (2016) ilustram algumas das barreiras encontradas, pelas mulheres, na vida profissional. Essas, barreiras que dificultam o progresso da mulher na carreira profissional, fazem parte do fenômeno teto de vidro e vem sendo discutidas na literatura que aborda as dificuldades na carreira profissional feminina (COELHO, 2006). Porém, há obstáculos, muito pouco mencionados, que vão além das restrições organizacionais. As barreiras institucionais e culturais fogem do controle das organizações. Por exemplo, as mulheres são proibidas (legalmente ou culturalmente) de trabalhar, dirigir, casar ou obter uma educação sem a aprovação de um homem em certos países (JOSHI, NEELY, EMRICH, GRIFFINTHS e GEORGE, 2015). Em Angola, as mulheres só podem fazer o uso de anticoncepcionais com a autorização do marido. Aqui no Brasil, é recente a participação, ainda bastante tímida, do homem nos cuidados com filhos, culturalmente é entendido que esse tipo de trabalho é feminino.

Além das dificuldades conhecidas na progressão da carreira das mulheres nas organizações, se faz necessário conhecer um novo conjunto de barreiras, as quais estão fora do ambiente organizacional, mas não menos importante (JOSHI, NEELY, EMRICH, GRIFFINTHS e GEORGE, 2015). Essas barreiras estão inseridas na cultura, nos valores e princípios das pessoas e lugares em que vivem. Inconscientes, esses obstáculos interferem na vida profissional de muitas mulheres. O machismo é uma dessas barreiras presente em nosso país que pode atrapalhar a progressão da mulher no mercado de trabalho. Uma pesquisa realizada pelo IBOPE (2017), concluiu que o machismo é o preconceito mais praticado por brasileiros, estando presente no cotidiano de 99% dos brasileiros ouvidos.

Ao entrar no mercado de trabalho, muitas mulheres começaram a sentir o conflito trabalho-família, uma vez que, precisavam realizar as tarefas que sempre foram de responsabilidade delas, os trabalhos de casa e com os filhos, e ao mesmo tempo, as responsabilidades profissionais. Muitos progressos foram alcançados, mas há ainda muitas barreiras e obstáculos na carreira profissional da mulher e a maternidade é uma delas, pois após ser mãe, essas dificuldades aumentam. O trabalho e a maternidade, para muitas mulheres, foram incompatíveis ocasionando a interrupção da atividade profissional.

O cansaço oriundo da dupla jornada de trabalho, que assombra as mulheres atualmente, é fruto da busca por um espaço fora das dimensões domésticas aliada ao manejo que se tem que ter para conseguir cumprir com as responsabilidades maternas. Ao tentarem conciliar a maternidade com o trabalho, há uma tendência de as mulheres sentirem culpa em ambas as esferas (SANTOS, TANURE e CARVALHO NETO, 2015).

A interrupção da carreira pode ser algo momentâneo, a volta ao trabalho pode ser um plano futuro para as mulheres que pararam de trabalhar, por causa da maternidade. Quanto mais tempo a mulher fica fora do mercado de trabalho, mas difícil é a sua volta ao ambiente profissional (ELLIOTT, 2002). Com isso, nasce, em alguma dessas mulheres, o desejo de mudança de carreira na intenção de tentar conciliar as esferas profissional e pessoal. Esse evento, chamado de transição de carreira, vem ocorrendo mais intensamente na década atual (DUTRA, 2010).

A falta de apoio familiar, social e organizacional faz com que muitas mães interrompam as profissões que exerciam antes da maternidade (AVDEYEVA, 2006; FUEGEN, BIERNAT, HAINES e DEAUX, 2004; GUTIERREZ-DOMENECH, 2005^a, apud OLIVEIRA *et al.*, 2011). Os conflitos e o decréscimo da autoestima podem ser consequências da renúncia à profissão (SPECTOR, 2006, apud OLIVEIRA *et al.*, 2011).

3 Metodologia

3.1. Algumas considerações epistemológicas

A intenção dessa dissertação foi descrever as experiências de mulheres profissionais que tiveram que interromper suas carreiras devido ao conflito trabalho-família. Para lograr este propósito é necessário elucidar, antes, a visão do mundo e da construção do conhecimento que fundamenta esta dissertação. Os acontecimentos não são previsíveis e a ordem social é questionada e interpretada da maneira como se ver, em conjunto com o personagem principal. Neste estudo, observador e ator constroem a realidade, nunca única e passível de afirmações e negações a partir da visão do leitor (SACCOL, 2009).

Dessa forma, optou-se pela metodologia de pesquisa qualitativa, onde os processos surgem das ações intencionais das pessoas (VERGARA e CALDAS, 2005). Na pesquisa qualitativa a realidade social é uma rede de representações complexas e subjetivas (VERGARA e CALDAS, 2005). Os pesquisadores fazem interpretação do que enxergam, ouvem e entendem (CRESWELL, 2010).

A realidade não é somente percebida pelo observador, há interação entre o sujeito e objeto. A realidade social é consequência de muitos sentimentos e emoções entre as pessoas, não é plenamente externo e nem livre da mente humana é construída com as percepções do mundo que dividimos com a sociedade. Desse modo, a ontologia é intersubjetiva nessa pesquisa (SACCOL, 2009).

Agregado à definição da visão do mundo, o conhecimento é visto, nessa pesquisa, como algo que não foi descoberto, porém construído. A interação sujeito-objeto, já mencionada, ratifica que a realidade não está pronta, ela precisa ser encontrada, é através dessa relação de seres pensantes que a construção de significados surge e, assim, a criação do conhecimento. (SACCOL, 2009).

Os dados coletados, através de entrevistas, são flexíveis e elaborados na interação entre pesquisador e pesquisados. O pesquisador faz parte do instrumento de pesquisa, uma vez que, suas próprias preconcepções a respeito do assunto abordado constroem, documentam e organizam os dados da pesquisa junto com os entrevistados.

O roteiro de entrevistas foi o artefato principal para a execução do ostensivo, pensamento do entrevistador. Desta forma, este personagem surge na pesquisa para ajudar o pesquisador a compreender as respostas dadas pelos atores (D'ADDERIO, 2008).

Em temas como cultura, identidade, emoção, relações de gênero, entre outros, percebe uma forte tendência para o paradigma interpretacionista (VERGARA e CALDAS, 2005). Dessa forma, o método de pesquisa qualitativo foi considerado adequado à proposta de estudo em questão.

Através de entrevistas semiestruturadas, realizadas com mulheres que possuem nível superior, buscou-se compreender os motivos que levaram a interrupção de carreira devido ao conflito trabalho-família. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas para facilitar a análise dos dados.

3.2.

Papel do pesquisador

A presente pesquisadora também interrompeu sua carreira de engenheira para dedicar-se, exclusivamente, aos seus filhos. A experiência com o conflito trabalho-família facilitou a interação da pesquisadora com as entrevistadas. Ao ouvir os motivos que as levaram à interrupção da vida profissional era possível compreender melhor os sentimentos vividos pelas mulheres entrevistadas.

A motivação pelo tema para a dissertação do mestrado surgiu quando a pesquisadora percebeu que várias mulheres tinham interrompido a carreira para ficar com os filhos. As razões eram distintas, mas a atitude semelhante. Sendo assim, o objetivo dessa pesquisa foi relatar os motivos que levaram as mulheres a interromper suas carreiras profissionais e descrever as vivências atuais, afastadas do mercado de trabalho e dedicadas integralmente à maternidade.

Os dilemas que o conflito trabalho-família proporcionam foram vividos pela pesquisadora e contribuíram para a elaboração do questionário semi-estruturado que orientou as entrevistas, bem como para a condução das entrevistas, além do produto final, a dissertação.

3.3. A seleção dos sujeitos de pesquisa

A seleção das mulheres entrevistadas foi feita por meio de círculos de amizades. Todas as entrevistadas tiveram muito prazer e vontade de falar sobre suas vidas. Elas gostavam de falar, pois têm interesse em entender também o fenômeno de interrupção de carreira depois da maternidade. Todas, sem exceção, solicitaram conhecer o produto final dessa dissertação. Muitas se emocionaram ao falarem de suas escolhas e angústias.

Várias mães pediram para serem entrevistadas, porém, algumas não se encaixavam no recorte dado a essa dissertação, pois não tinham interrompido a carreira, mas diminuído a carga e jornada de trabalho. Este fenômeno pode ensejar futuras pesquisas.

Algumas entrevistadas entraram em contato, depois da entrevista, querendo mencionar algo que acharam relevante e que, no momento da entrevista, não relataram. Esses comentários foram escritos ou gravados e também foram utilizados no momento da análise dos dados, como complemento à entrevista.

Foram entrevistadas 10 mulheres que se encaixavam no perfil definido. A Tabela 1 apresenta o perfil das entrevistadas.

Tabela 1: Perfil das entrevistadas

Entrevistadas	Quantidade de filhos	Idade	Idade quando interrompeu a carreira	Formação	Pós Graduação
Conceição	2	41	29	Administração	X
Aparecida	1	41	36	Administração e Pedagogia	X
Fátima	1	46	38	Economia	X
Auxiliadora	1	36	32	Pedagogia	Pós Graduação
Cecília	2	33	28	Direito	Pós Graduação
Nazaré	1	38	33	Jornalismo	Pós Graduação e MBA
Lourdes	2	39	29	Comunicação Social / Relações Públicas	Mestrado
Tereza	2	37	32	Sistema de informação	X
Rita de Cássia	2	41	33	Analista de Sistema	X
Ana	2	40	31	Psicologia	Pós Graduação

Fonte: Elaboração própria

3.4. Coleta e registro de dados

Com base nas leituras de artigos com temas relacionados ao conflito trabalho-família e com a experiência vivida pela pesquisadora com a interrupção de carreira, foi criado um roteiro semiestruturado com o objetivo de guiar a entrevista.

A entrevista semiestruturada permitiu que algumas perguntas, diferentes das mencionadas, surgissem durante algumas entrevistas. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas para posterior análise do conteúdo.

As entrevistas tiveram caráter informal, sendo realizadas em lugares públicos, como cafés, shopping, na escola dos próprios filhos após deixá-los ou ao irem pegá-los. Todas as mulheres eram mães, casadas, com formação superior, algumas com especialização e até mestrado.

Quadro 1: Roteiro de entrevista

- 1) Qual seu nome? Sua formação?
- 2) Quantos filhos? Idade? É casada?
- 3) Fale de sua trajetória profissional.
- 4) Lembra o momento que começou a pensar em interromper a carreira?
- 5) O que você pensava naquele momento? Quais eram as angústias e medos?
- 6) Você acha que não conseguiu conciliar o trabalho-família? Quais os motivos?
- 7) Você teve apoio de alguém para tomar esta decisão? De quem?
- 8) Como você se sente, agora, com relação a essa decisão?
- 9) O que você está fazendo, atualmente?
- 10) Tem planos profissionais futuros? Quais?
- 11) Acha que conseguirá realizá-los? (O que está fazendo para realizá-los?)
- 12) Qual teria sido a situação ideal que permitiria que não interrompesse a carreira?

Fonte: Elaboração própria

3.5. Análise dos dados

O método escolhido para a análise dos dados foi a análise de conteúdo. Trata-se de uma técnica que utiliza a palavra para as inferências do conteúdo, cabe o analista de conteúdo buscar nos textos as categorias que se repetem. (BARDIN, 1977; BAUER e GASKELL, 2002).

A análise do conteúdo é dividida em três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, bem como a inferência e a interpretação (BARDIN, 1977, p. 95).

A primeira fase, a pré-análise, é a etapa de organização, ou seja, escolha dos trechos que serão analisados. (BARDIN, 1977, p. 95). Para facilitar esta fase, todas as entrevistas foram gravadas, seus áudios transcritos, impressos e separados por entrevista. Após muitas leituras, para cada entrevista, trechos foram selecionados de acordo com sua expressividade em resposta aos propósitos da pesquisa.

Para Bardin (1997, p. 101), o segundo passo é a exploração do material, que consiste em codificar o que foi selecionado na etapa anterior. Foi uma etapa bastante trabalhosa, pois foi preciso transformar os dados brutos em agregados de unidade com características pertinentes. Os trechos assinalados na etapa anterior foram codificados para facilitar a criação das categorias.

A última etapa é a categorização que consiste em criar as classes que agrupam unidade de registro sob um título genérico. Buscou-se separar os elementos que compõem os mesmos temas procurando organizar as mensagens. Na dissertação as categorias foram criadas de acordo com temas criados na etapa anterior (BARDIN, 1977, p. 117).

3.6. Limitações do método

A pesquisa qualitativa é um meio de analisar e entender o significado que as pessoas ou grupo de pessoas atribuem a um problema social (CRESWELL, 2010).

Os dados desta pesquisa foram coletados no ambiente das entrevistadas, a análise dos dados foi realizada a partir dos entendimentos que o tema provoca e as interpretações foram feitas pela pesquisadora com base no significado dos dados (CRESWELL, 2010). Com isso, reconhecemos que a pesquisadora não possuiu

uma posição neutra, ao contrário, suas pressuposições, crenças, experiências, princípios e valores sempre influenciaram na modelagem da investigação (SACCOL, 2009).

A pesquisa qualitativa não busca a eliminação de “vieses”, as deduções e interesse dos pesquisadores estão presentes e torná-las o mais evidente possível é o foco da pesquisa (SACCOL, 2009).

4 Análise dos resultados

No quarto capítulo desta dissertação é apresentada a análise dos dados oriundos das entrevistas realizadas com as mulheres que interromperam suas carreiras para se dedicar, com exclusividade, à maternidade.

Após inúmeras leituras das entrevistas transcritas, foi percebido a repetição de alguns pontos nas falas das entrevistadas, a saber: os motivos que levaram à interrupção da carreira profissional, os dilemas vividos ao tomar decisão, as condições para a interrupção da carreira, as vivências e atividades após a tomada da decisão, bem como os planos profissionais para o futuro, foram tópicos destacados nas falas de todas as mulheres entrevistadas. Os relatos obtidos foram discutidos à luz do referencial teórico apresentado.

Para subsidiar a análise e categorização dos relatos foi elaborado um breve perfil de cada entrevistada, com o intuito de ilustrar como era a vida dessas mulheres, antes da maternidade, sua profissão e seu trabalho. A história de vida dessas mulheres, antes do exercício da maternidade, ajudou a compreender o conflito trabalho-família e a intensidade, deste conflito, para cada uma delas.

A análise dos dados foi estruturada, inicialmente, com base em três grandes categorias que buscaram expressar as diferentes experiências e sensações vividas pelas entrevistadas, ao interromperem suas carreiras. O primeiro grupo, denominado, “As Convictas”, reuniu as mulheres que já tinham o desejo de ser mãe em tempo integral e que a interrupção de suas carreiras foi feita de forma voluntária. O segundo grupo, “As Divididas”, reuniu aquelas que interromperam suas respectivas carreiras voluntariamente, mas desejavam conciliar a maternidade e a profissão, e, o terceiro e último grupo, “As Inconformadas”, congregou todas as entrevistadas que foram obrigadas a interromper suas carreiras e após a interrupção desejam voltar às suas respectivas profissões. Apesar de todas as entrevistadas terem em comum a vivência de interrupção de carreira para se dedicar aos filhos, observou-se que, apesar de terem feito a mesma escolha, a

situação vivida por elas eram diferentes. Havia mulheres satisfeitas e realizadas, outras inquietas e, algumas, inconformadas.

Para preservar a identidade das entrevistadas, nomes fictícios foram usados, são eles: Conceição, Auxiliadora, Lourdes, Fátima, Aparecida, Nazaré, Glória, Rita de Cássia, Tereza e Cecília. As dez entrevistadas foram divididas entre os três grandes grupos, em função da similitude de suas experiências.

Cinco categorias foram criadas com vistas as repetições comuns entre as entrevistadas, a saber: motivos de interrupção de carreira; dilemas devido a interrupção; condições para a interrupção, vivências e atividades após a interrupção da carreira; e planos profissionais futuros. Em cada grupo, subcategorias foram criadas para cada uma das categorias principais mencionadas. Isso se deve as diferentes relevâncias e situações em que cada grupo se encontra. Os quadros a seguir, mostram as categorias e subcategorias dos três grupos.

Quadro 2: Categorias e subcategorias do Grupo 1: “As Convictas”

Motivos de interrupção de carreira
Recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos Obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho Cálculo do custo-benefício da continuidade do trabalho Desejo de se dedicar integralmente à maternidade Ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade Ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos
Dilemas na tomada de decisão
Medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho Medo do marido abandoná-las Medo de se sentir inútil ou desvalorizada
Condições para a interrupção
Apoio do marido Boa condição financeira
Vivências e atividades após a interrupção da carreira
Isolamento social Exercício integral da maternidade Preocupação com o futuro Dedicação aos estudos e atividades de esporte e lazer
Planos profissionais futuros

Fonte: Elaboração própria

Quadro 3: Categorias e subcategorias do Grupo 2: “As Divididas”

Motivos de interrupção de carreira
Recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos Obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho Dificuldade em conciliar a maternidade com o trabalho Ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade. Ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos
Dilemas na tomada de decisão
Medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho Medo da dependência financeira
Condições para a interrupção
Apoio do marido
Vivências e atividades após a interrupção da carreira
Inquietude Exercício integral da maternidade
Planos profissionais futuros

Fonte: Elaboração própria

Quadro 4: Categorias e subcategorias do Grupo 3: “As Inconformadas”

Motivos de interrupção de carreira
Recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos Obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho Cálculo do custo-benefício da continuidade do trabalho Desejo de se dedicar integralmente à maternidade Ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade. Ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos
Dilemas na tomada de decisão
Medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho Medo do marido abandoná-las
Condições para a interrupção
Apoio do marido Boa condição financeira
Vivências e atividades após a interrupção da carreira
Isolamento social Exercício integral da maternidade Preocupação com o futuro Dedicação aos estudos e atividades de esporte e lazer
Planos profissionais futuros

Fonte: Elaboração própria

4.1.

Grupo 1: “As Convictas”

O grupo das “Convictas” é composto por 5 (cinco) mulheres. Seus nomes fictícios são: Conceição, Auxiliadora, Lourdes, Fátima e Aparecida. Os relatos das entrevistadas deste grupo foram percebidos como convictos pois foi visto que a dedicação em tempo integral à maternidade é prazerosa para essas mulheres. A interrupção de carreira foi uma escolha e elas se apresentaram satisfeitas e felizes com isso.

4.1.1.

Breve perfil das entrevistadas

Quadro 5: Perfil da entrevistada 1- Conceição

ENTREVISTADA 1 – Conceição
Casada, 41 anos, duas filhas, uma com 12 e a mais nova com 4 anos. Formada em administração, começou a trabalhar aos 13 anos para ajudar em casa, já que seu pai havia falecido. Seu primeiro trabalho foi em uma loja de roupas. Trabalhou em fábrica de fósforo, floricultura e escritório. Trabalhou por 14 anos em um escritório de contabilidade, quando concluiu o curso técnico em contabilidade. Ao conhecer o futuro marido, mudou-se de cidade e começou a faculdade de administração. Nesse período, foi estagiária em uma empresa de produtos alimentícios, no setor financeiro, e, posteriormente contratada. Nesta mesma empresa, engravidou e trabalhou até o final da gestação. Quando estava de licença maternidade, a filial em que trabalhava estava de mudança para São Paulo, o gestor fez a proposta para ela também se mudar, mas ela recusou pois desejava ser mãe integralmente.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 6: Perfil da entrevistada 2 - Aparecida

ENTREVISTADA 2 – Aparecida
Casada, 41 anos e um filho de 8. Formou-se em administração e, após 8 anos de formada, começou a estudar pedagogia. Trabalhou como gerente de loja e estagiou em algumas escolas na área da educação. Quando concluiu o curso de pedagogia, foi contratada como professora. Trabalhava na loja e como professora, ao mesmo tempo, tendo jornadas de trabalho muito extensas. Quando ficou grávida optou por ficar somente com a loja, com receio de não conseguir cumprir as obrigações pedagógicas e, também, porque a proprietária da loja, era um parente da família, então, acreditou que a mesma entenderia as possíveis ausências durante e após a gravidez. Trabalhou por mais três anos depois que o filho nasceu. Quando o marido passou em um concurso chegaram à conclusão que seria melhor ela se dedicar exclusivamente ao filho.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 7: Perfil da entrevistada 3 - Fátima

ENTREVISTADA 3 – Fátima

Economista, casada, 46 anos e um filho de 8. Nunca exerceu a profissão, mas acredita que ser economista abriu as portas para os empregos que teve. Foi estagiária em bancos e em fábrica de automóveis. Depois de formada, trabalhou em um grande banco nacional e numa multinacional do setor de construção civil. Quando o desejo da maternidade começou a nascer, decidiu estudar para concursos públicos, pois acreditava que, como o ritmo de trabalho que possuía, não conseguiria cuidar do filho. Pediu demissão, se concentrou nos estudos, mas engravidou. Quando a criança nasceu percebeu que a ausência da família e o ritmo intenso do marido no trabalho dificultaram a conciliação dos estudos para concursos com os cuidados com a criança. Desistiu da vida profissional e dedicou-se, integralmente, à maternidade.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 8: Perfil da entrevistada 4 - Auxiliadora

ENTREVISTADA 4 – Auxiliadora

Pedagoga, casada, 36 anos e um filho de 4. Fez magistério no ensino médio e concluiu pedagogia na PUC-Paraná. Possui três especializações. Deu aula de inglês sendo fluente na língua inglesa, pois morou na Inglaterra quando criança. Trabalhou como professora na educação infantil e fundamental e foi coordenadora e assistente pedagógica. Quando engravidou percebeu que a jornada de trabalho que tinha não seria viável para educar uma criança. Depois da licença maternidade, pediu demissão e foi ser mãe em período integral.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 9: Perfil da entrevistada 5 - Lourdes

ENTREVISTADA 5 – Lourdes
<p>Casada, 39 anos, duas filhas, 10 e 8 anos. Formou-se em Comunicação Social/Relações Públicas pela Universidade Federal de Santa Maria. Durante a graduação estagiou e fez pesquisas para o PET (Programa Especial de Treinamento). Fez mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, seu foco era trabalhar Comunicação Organizacional. No segundo ano do mestrado participou de um processo de <i>trainee</i> para uma empresa de energia elétrica. Sua dissertação foi premiada como a melhor do Brasil na área de comunicação organizacional e relações públicas. Conheceu o futuro marido nessa empresa onde foi <i>trainee</i>, casaram e, tempos depois, engravidou da primeira filha. Pediu demissão, pois queria viver o momento da maternidade sem a intervenção das pressões oriundas das responsabilidades organizacionais. Quando a primeira filha completou seis meses participou de um processo seletivo e foi contratada como coordenadora da área de comunicação. Sentia-se bem, pois o trabalho era muito próximo a sua casa, possibilitando almoçar em casa todos os dias e realizava o trajeto, casa-trabalho, a pé proporcionando mais tempo com sua filha. Nessa empresa engravidou da segunda filha, porém, diferentemente da outra gestação, trabalhou a gravidez toda e pretendia voltar após a licença maternidade, mas, chateada com algumas atitudes da empresa, pediu demissão quando a licença maternidade de sua segunda filha terminou. Quando a filha mais nova completou 1 ano, ela fez formação em <i>coaching</i> buscando a flexibilidade de horário. Começou a trabalhar com treinamento em empresas e <i>coaching</i> de pessoa física. Além disso, também lecionava. Mas ela entrou em conflito quando se mudou para o Rio de Janeiro, devido ao trabalho do marido. Sentiu a cultura e costumes do estado do Rio de Janeiro bem diferente do seu. O trânsito e a ausência de familiares também foram obstáculos que não permitiram a continuidade de sua carreira profissional.</p>

4.1.2.

Discussão dos resultados

No grupo 1, “As convictas”, foram discutidas as cinco principais categorias: motivos de interrupção de carreira; dilemas na tomada de decisão; condições para interrupção de carreira; vivências e atividades após a interrupção de carreira; planos profissionais para o futuro. Esta análise foi organizada em subcategorias que expressam a situação do grupo em relação a interrupção de carreiras.

Para a categoria motivos de interrupção da carreira, 6 (seis) subcategorias foram identificadas: recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos; obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho; cálculo do custo benefício da continuidade do trabalho; desejo de se dedicar integralmente à maternidade; ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade; e ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos.

Já para a categoria, dilemas vividos ao tomar a decisão de interromper a carreira, três subcategorias se mostraram relevantes: medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho; medo do marido abandoná-las; e medo de se sentir inútil ou desvalorizada.

A terceira categoria, condições para a interrupção tiveram duas subcategorias, a saber: apoio do marido e boa condição financeira.

Para a penúltima categoria, vivências e atividades após a interrupção da carreira, quatro itens foram considerados como subcategoria, são eles: isolamento social; exercício integral da maternidade; preocupação com o futuro; e dedicação aos estudos e atividades de esporte e lazer.

A quinta e última categoria, planos profissionais futuros, enceram os debates para o grupo das “Convictas”.

4.1.2.1.

Motivo de interrupção da carreira

Essa categoria foi subdividida com base nos principais obstáculos apontados pelas mulheres que levaram a interrupção de suas carreiras. Foram identificados seis temas principais, a saber: recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos; obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho; cálculo de custo-benefício da continuidade do trabalho; desejo de se dedicar integralmente à maternidade; ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade e ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos. Cada um desses obstáculos é discutido e ilustrado, a seguir.

4.1.2.1.1.

Recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos

No Brasil, algumas famílias tem a possibilidade de contratar pessoas para auxiliar na educação e cuidados com seus filhos. É possível terceirizar os serviços domésticos e cuidados com as crianças com a contratação de babás, empregadas domésticas (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010) ou creches. Todavia, várias entrevistadas que integram o grupo das “Convictas” afirmaram que não conseguiram lançar mão deste recurso. Elas deixaram claro que poderiam ter optado por esta solução, mas preferiram cuidar, pessoalmente, de seus filhos. Os relatos seguintes ilustram essa escolha:

“Que realmente, pra eu pagar uma pessoa, então eu prefiro eu cuidar do meu filho.” (Aparecida)

“Até porque penso o seguinte, é uma forma de terceirizar a educação do seu filho. Pra mim, não cabe.” (Auxiliadora)

Algumas mulheres do grupo “As Convictas” nem tentaram conciliar as esferas trabalho e família, desistiram da profissão antes mesmo de tentarem ser mãe e profissional, simultaneamente. Nesse sentido, não chegaram a vivenciar o conflito trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985):

“ Não é nem que eu não consegui conciliar, é uma questão de ter que deixar com alguém, que ter que terceirizar a educação dela, entendeu? ” (Conceição)

“ Mas entre as duas coisas, abdicar de trabalhar ou abdicar de estar com as minhas filhas, deixar elas assim com outra pessoa o tempo inteiro, pra mim era muito agressivo a questão de não estar com as minhas filhas, entendeu? (Lourdes)

Cabe destacar, portanto, que apesar do recurso à terceirização da educação dos filhos ser usual, entre as famílias dos estratos médios brasileiros (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010), nem todas as profissionais se sentem motivadas a fazê-lo, o que finda por levá-las a interromper ou desistir da carreira, conforme observado nos relatos das entrevistadas.

4.1.2.1.2.

Obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho

O tempo é um dos fatores que originam o conflito trabalho-família (GREENHAUS e BEUTELL, 1985). As responsabilidades desempenhadas, na vida profissional e pessoal, por um indivíduo, requerem tempo para realizá-las. Ao comprometer mais tempo para uma das esferas, por exemplo o trabalho, as tarefas familiares ficam cada vez mais comprometidas (GREENHAUS e BEUTELL, 1985). Observou-se que, algumas mães, relataram que cumpriam jornadas de trabalho intensas antes de serem mães e, por isso, acreditavam que o tempo dedicado ao trabalho, comprometeria o tempo que seria destinado aos filhos:

“... a carga vai ficar complicada. A carga horária vai ficar muito pra mim, não tenho condições.” (Aparecida)

As longas horas dedicadas ao trabalho aumentaram o conflito trabalho-família, tendo sido relatado, por algumas entrevistadas, como um dos motivos que levaram a interrupção da carreira.

“Meu horário era assim, muito puxado. Eu saía de manhã, ia pra loja, saía da loja 11 horas, ia pra casa me arrumava, tomava um banho, comia alguma coisa, ia pra escola. Saía cinco horas da escola, voltava de novo pra loja da minha sogra, fechava a loja às oito horas da noite. Isso assim, direto” (Aparecida)

“...trabalhava período integral, [...] E aí, como coordenadora pedagógica, como orientadora, você não trabalha só no seu horário, você tem reunião de noite, uma vez por semana tem formação.” (Auxiliadora)

Para estas mães, a jornada de trabalho longa configurou-se como uma enorme barreira na tentativa de conciliar a vida profissional com a pessoal. Em outros termos, em linha com as considerações de Lemos e Cavazotte (no prelo) e Andrade (2016), os cuidados com os filhos, com a casa e os dilemas oriundos da maternidade ficaram mais difíceis se serem gerenciados em função das muitas horas dedicadas ao trabalho.

4.1.2.1.3. Cálculo de custo-benefício da continuidade do trabalho

Algumas mulheres que fazem parte do grupo das “Convictas”, não estavam preocupadas ou fizeram cálculos do custo-benefício face à decisão de interromper a carreira; esta configurou-se como uma opção desejada. Em suas falas, não relevaram dúvidas frente à escolha de continuar trabalhando ou ficar em casa com o filho: elas queriam viver intensamente a maternidade sem se dividir com o trabalho. Esta decisão reforça a identificação dessas mulheres no grupo das “Convictas”:

“...e era uma coisa assim tão preciosa que eu não queria fica tipo, poluindo esse momento tão precioso com preocupações e com falta de entendimento...” (Lourdes)

“E ele me chamou para fazer uma proposta porque ele tinha que fechar a vaga. Daí eu falei, olha, pode encontrar outra pessoa [...] eu não vou mesmo.” (Conceição)

Todavia, algumas entrevistadas fizeram a comparação entre os gastos e os benefícios que teriam, ao tomaram a decisão de parar de trabalhar. Porém, mesmo nesses casos, revelaram certa tranquilidade ao escolherem a renúncia ao trabalho:

“Porque assim, a gente pesou assim, seis por meia dúzia. Se fosse trabalhar, eu teria que pagar uma outra pessoa, ne? [...] Vou largar tudo.” (Aparecida)

“Então, eu gastaria muito do meu salário com uma pessoa [...] Não faz o menor sentido, eu pagar, trabalhar que nem louca, ficar longe dele, correr o risco de não conseguir mais amamentar, dele ficar doente e eu não poder cuidar...” (Auxiliadora)

Os relatos deste grupo estão em consonância com a pesquisa feita pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2016) que mostra que um dos motivos alegados pelas mulheres para justificar a interrupção da carreira foi o salário baixo: 24% pediram demissão por considerarem o salário insuficiente. Nesta dissertação não foi diferente, o salário baixo foi um dos motivos que levaram a interrupção da carreira de algumas das entrevistadas.

4.1.2.1.4.

Desejo de se dedicar integralmente à maternidade

Indo na contramão das lutas feministas pela igualdade de gênero, as mulheres que compõem esse grupo tinham um grande desejo e satisfação em serem mães, em período integral. Elas fazem parte do modelo de família no qual o homem sai para trabalhar para garantir o sustento de sua família, enquanto que mulher se dedica ao cuidado da família, dos afazeres domésticos e da educação dos filhos, formando, assim, a “lei natural” das famílias (ARRUDA, 1996).

“Ficar com as meninas, levar elas nas atividades extras, eu sempre quis “aí, levar na aula de dança...” “levar na...”, isso até quando eu tava com a Lara pequena, eu tava trabalhando eu ainda tentei e não dava, por exemplo, queria levar ela na natação, aquela natação de bebê, tipo, não dava. E só faria sentido se fosse eu levar, não tipo assim, minha mãe, minha sogra, meu sogro...” (Lourdes)

“... eu tive um filho, uma filha, e desde que eu engravidei já tava certo na minha cabeça que quem ia criar, quem ia educar, seria eu... entendeu? ” (Conceição)

Foi possível perceber que o desejo de ser mãe em tempo integral era algo quase inquestionável para as integrantes deste grupo; essas mulheres não aceitavam não viver aquele momento de maneira intensa e exclusiva.

“É, eu queria poder me dedicar, sabe, mergulhar de cabeça? Era isso que eu queria, ser mãe integral” (Auxiliadora)

“...pra mim era assim tipo óbvio que a melhor pessoa pra cuidar da Lara era eu, ela tava dentro de mim” (Lourdes)

Denominadas, nesta pesquisa de “Convictas”, as mães deste grupo pareceram estar satisfeitas e felizes, ao exercerem a maternidade em período integral.

4.1.2.1.5.

Ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade

A interrupção de carreira para as “Convictas” foi algo desejado, portanto pouco foi comentado sobre a falta de apoio das empresas para conciliar o trabalho e a maternidade uma vez que, enquanto grávidas, elas já planejavam a interrupção:

“Aí, assim que eu descobri que estava grávida, eu descobri que eu não ia voltar, sabe?” (Auxiliadora)

“Aí no caso eu já tava grávida [...] Aí falei que eu preferia sair pra poder viver bem essa etapa e tal.” (Lourdes)

“ ...como eu fiquei grávida [...] fui na minha coordenação, na minha diretora, a diretora nem queria que eu saísse.” (Aparecida)

Uma mãe, antes de engravidar, conversou com a empresa na qual trabalhava, na busca por algum esquema alternativo de trabalho que a ajudasse na conciliação das funções trabalho e família. Esta mulher gostaria que a jornada de trabalho fosse parcial, pois, dessa forma, as pressões do trabalho diminuiriam e o tempo disponível para a família aumentaria (SEIBE e MULLER, 1999). Dentre as integrantes deste grupo, esta foi a única a sentir falta de apoio da empresa:

“ ... alguma coisa assim...fosse meio período. E ele a época, falou que não era viável, [...] porque eles trabalhavam com formato CLT, que eles não tinham essa flexibilidade.” (Lourdes)

Esta falta de apoio da empresa é apontada, na literatura sobre o tema, como um indicador da falta de que estas conferem à maternidade (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo).

4.1.2.1.6.

Ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos

Familiares próximos do casal com filhos como avós, primos, tios e sogros podem contribuir com a educação e criação dos filhos (DESSEN e BRAZ, 2000), por esse motivo, a distância ou ausência desse círculo familiar fez muita falta, para algumas mães que trabalham, conforme indicam os relatos:

“Só que eu engravidei, eu achei que eu fosse consegui conciliar. Eu não tenho mais meu pai e minha mãe, meus irmãos trabalham muito também, [...], vida corrida também, e eu sozinha, eu tive que ficar com o Bernardo” (Fátima)

“Uma coisa que eu acho que ainda dificulta no nosso caso, é que a gente não tem família aqui também.” (Auxiliadora)

“...e aí sem ter nenhum parente, né? Sem ter daí a vó, ninguém pra ajudar. Então ali eu decidi, ‘não, tipo então eu vou parar mesmo’”. (Lourdes)

Percebeu-se que a ausência da família por perto prejudicou as mães deste grupo. Como visto na literatura, a ajuda dos avós pode ser um suporte importante para as mães que tentaram conciliar o trabalho com a maternidade e, no caso de algumas componentes deste grupo, esta ausência comprometeu a referida conciliação (DESSEN e BRAZ, 2000) (OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2013)

4.2.

Dilemas vividos ao tomar a decisão de interromper a carreira

Nesta categoria, buscou-se entender os dilemas vividos pelas mulheres no momento em que decidiram interromper a carreira. Foi percebido, nesse grupo que, as mulheres estavam muito decididas a interromper a carreira. Ao serem questionadas quanto aos medos ou angústias que sentiram no momento em que decidiram renunciar à profissão, algumas afirmaram que não tiveram medo:

“Não. Não! Absolutamente, não!” (Auxiliadora)

“Não, eu nunca tive medo. Nunca, porque foi uma decisão muito pensada, muito bem planejada ...” (Conceição)

Porém, três subcategorias foram criadas para expressar os dilemas vividos ao se tomar esta decisão, mencionados não só pelas mulheres que fazem parte do grupo das “Convictas” como as demais. São elas: medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho; medo do marido abandoná-las e medo de se sentir inútil ou desvalorizada.

4.2.1.

Medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho

Apesar de estarem aparentemente bem resolvidas com a situação atual de serem mães em tempo integral, as mulheres desse grupo relataram certo desconforto diante da possibilidade de voltarem ao mercado de trabalho. Por estarem fora do ambiente profissional há um certo tempo, elas tinham dúvidas se haveria um espaço para elas:

“São 12 anos sem trabalhar. Sem fazer pós, fazer nada. Como eu voltaria, entendeu? Como seria o mercado de trabalho? Será que me aceitaria?” (Conceição)

“...eu acho que quanto mais tempo você vai demorando pra voltar no mercado de trabalho vai ficar mais difícil.” (Auxiliadora)

Este receio é discutido por Elliott (2002), quando afirma que quanto mais tempo a mulher fica fora do mercado de trabalho, mas difícil é a sua volta ao ambiente profissional.

Uma entrevistada deste grupo percebeu que, ser mãe, atrapalhou sua volta ao mercado de trabalho. A literatura corrobora essa percepção ao afirmar que as competências adicionadas quando a mulher se torna mãe podem provocar discriminação comportamental, sendo as mães vistas como menos competentes quando comparadas às mulheres sem filhos (CUDDY, FIKE e GLICK, 2004).

“Eu fiz uma prova, fiz uma entrevista e tive uma dinâmica junto. E aí, por algum motivo, a escola escolheu ela. Eu acho até que... é a única que não tinha filho. Isso começa a pegar, né?” (Auxiliadora)

4.2.2. Medo do marido abandoná-las

Algumas entrevistadas relataram o medo do marido abandoná-las. Por dependerem dos maridos financeiramente e por terem consciência que a volta ao mercado de trabalho pode ser difícil, por estarem fora do mercado, mencionam que, se o marido optar pelo divórcio, elas não saberiam o que fazer e se sentiriam perdidas diante da situação de abandono.

“Porque você ver tanta família, tanto marido e mulher se separando, tanta desgraça que acontece. Então fico pensando, se acontecesse isso comigo hoje, como eu ia me virar? (Conceição)

“Assim, eu tenho um relacionamento tranquilo, mas eu não sei, entendeu? Estou sendo bem... E se um dia mudar? Entendeu? Se não for mais isso? Que que vai ser de mim? (Fátima)

4.2.3. Medo de se sentir inútil/desvalorizada

Uma entrevistada do grupo das “Convictas” relatou um pouco de sentimento de desvalorização depois que renunciou a profissão. Ela fala de crise de identidade, sem saber direito quem ela era depois da escolha de ser mãe em tempo integral.

“Assim, na hora que eu parei tudo, assim, eu realmente balancei. Porque daí aquela coisa de identidade, ‘mas quem eu sou?’ [...] Até porque, querendo ou não, vem aquela coisa do ego, né? Porque assim ó, sempre fui A inteligente, entendeu? A melhor da turma...”(Lourdes)

4.3. Condições para a interrupção da carreira

Independente do grupo que ao qual pertencem, para a interrupção da carreira, todas as entrevistadas tiveram o apoio do marido. Sem o apoio emocional e, sobretudo, financeiro não seria possível a interrupção. Essa categoria foi subdividida em dois itens: apoio do marido e boa condição financeira.

4.3.1. Apoio do marido

O sonho de ser mãe integralmente foi mencionado em categoria anterior, porém não basta ter somente um desejo ou uma vontade, para tal opção condições financeiras precisam ser analisadas. Todas as entrevistadas tiveram o amparo total dos seus respectivos maridos, para tomar esta decisão.

A questão emocional e o emprego dos maridos facilitaram a tomada de decisão feita por todas as mulheres desse grupo, ao optarem pela maternidade exclusiva:

“Ele me apoiou em tudo. Ele nunca falou, tipo: Você tem que voltar a trabalhar, você tem que fazer alguma coisa, nunca. Ele sempre me apoiou nessa decisão...” (Conceição)

“Apoia e ele nunca me questionou nada que eu tenha comprado, nada que eu faça. Não, eu estou falando... geralmente, assim, ele é meu parceiro, não é meu inimigo.” (Fátima)

“Ele super reconhece das... assim, a importância disso. E a gente vai colhendo os frutos, né? É tão gostoso a gente ouvir as coisas do nosso filho e perceber como faz diferença, você tá presente.” (Auxiliadora)

“Aí ele, assim, me apoiou completamente, ‘amor, se tu acha que tu vai ser mais feliz assim, tipo, eu te apoio, a gente vai dar um jeito...” (Lourdes)

Sem o apoio dos maridos, essas mulheres não teriam condições de viver a maternidade de forma exclusiva e, talvez, nunca tivesse tido a chance de interromper a carreira.

4.3.2. Boa condição financeira

O privilégio de poder fazer a escolha por sair do mercado de trabalho não é para todas as mulheres. Não basta querer ser mãe integralmente, é preciso ter uma confortável condição financeira para poder abdicar da vida profissional. Isso porque, esta escolha, implica que, ao menos por um tempo, será responsabilidade exclusiva do marido arcar com o sustento da família. Esta condição favorável para a escolha de interrupção de carreira é mencionada por algumas entrevistadas.

“...graças a Deus meu marido tem condições de sustentar a casa sozinho, tranquilamente, com folga, né, não é uma coisa que a gente tá passando aperto, coisa assim. E eu agradeço muito a Deus de ter essa oportunidade, porque eu sei quantas mães queriam poder viver o que a gente vive, né?” (Auxiliadora)

“...A gente tem... graças a Deus, a gente tem uma vida tranquila.” (Fátima)

4.4. Vivências e atividades após a interrupção da carreira

Todas as entrevistadas do grupo das “Convictas” estão ainda sem trabalhar, e demonstram estarem satisfeitas com a posição que ocupam, a de mãe em tempo integral. Todavia, os sentimentos após a interrupção são intensos e é natural que sejam assim, uma vez que a renúncia à profissão pode trazer consigo, conflitos e baixa autoestima (SPECTOR, 2006, apud OLIVEIRA *et al.*, 2011).

4.4.1. Isolamento social

A vida após a interrupção de carreira traz consigo a ausência de alguns círculos sociais ocasionando o sentimento de solidão. Além disso, há um processo de adequação, dessa mulher à nova realidade:

“O primeiro ano eu senti muito, nossa, ficar em casa pra mim era horrível. Mas assim, foi melhorando porque eu fui botando ele em várias atividades, então eu quase não paro em casa.” (Aparecida)

“...por mais que eu tava me esforçando, era uma coisa que eu tinha que me esforçar muito pra poder estar bem, [...], não tava bem, internamente, sabe?” (Lourdes)

4.4.2. Exercício integral da maternidade

Todas as mães deste grupo vivem intensamente a maternidade. Elas sentem prazer em serem mães em tempo integral. Durante as entrevistas, essas mulheres revelavam a alegria de poderem participar do cotidiano dos filhos.

“Acompanhar os deveres, ver o que tá na agenda, arrumar o lanche, comprar coisas pro lanche. Isso tudo eu amo, amo.” (Auxiliadora)

“Ficar com as meninas, levar elas nas atividades extras, eu sempre quis.” (Lourdes)

“Eu levo ele para todos os lugares [...] Ele faz os trabalhos, eu ajudo quando ele precisa...” (Aparecida)

Apesar de afirmarem que estão realizadas, como mães, algumas entrevistadas revelaram que, por exercerem a maternidade, exclusivamente, sofreram certos preconceitos. Elas afirmam que algumas pessoas pensam que o trabalho doméstico é fácil, sem pressões e estresse e tranquilo pois, afinal, estão em casa. Muitas mulheres entrevistadas se incomodam com esses julgamentos:

“A pessoa me vira, ‘você, trabalhando? Eu olhei, falei assim: ‘eu estava trabalhando’. Ah Fátima, você trabalhando??” (Fátima)

Para muitas famílias contemporâneas, o modelo tradicional de família no qual o homem era o principal responsável pelo trabalho remunerado e a mulher, pelos afazeres da casa e cuidados com os filhos, já não é uma realidade (FLECK e WAGNER, 2003). Porém, as mulheres deste grupo caminham em direção contrária, elas querem viver o modelo tradicional, assumindo o papel de cuidadoras das famílias, enquanto seus maridos são os provedores.

“...por que que eu não posso ser dona de casa? Por que que eu não posso escolher esse caminho? Por que não?” (Fátima)

“Pra mim isso sempre foi uma coisa assim, porque eu tô contribuindo pra família de um jeito e ele tá contribuindo de outro e junto funciona.” (Lourdes)

Nesse sentido, pode-se postular que, a julgar pelos relatos obtidos, há mulheres contemporâneas que reforçam a “lei natural” das famílias, onde o homem é responsável por garantir o alimento, a moradia, e outros recursos suficientes para manter o bem-estar de sua família para a mulher, as responsabilidades seriam os cuidados domésticos e com os filhos (ARRUDA, 1996).

4.4.3. Preocupação com o futuro

Ao viver a maternidade integralmente, muitas entrevistadas mostraram preocupação com a imprevisibilidade que o futuro oferece. O presente está muito bom, mas o futuro é incerto, com instabilidades políticas e crise financeira, tudo pode mudar. A preocupação com o futuro foi algo presente nos relatos de quase todas as integrantes deste grupo:

“A vida da gente, dá umas guinadas [...] O bom a gente se acostuma fácil. Às vezes eu me vejo, eu falo assim, ‘ gente, se eu perder isso... é tão bom.” (Fátima)

“... eu me sinto muito bem, eu só tenho esse receio, se alguma coisa acontecer como que eu vou fazer pra voltar ao mercado, entendeu? É porque a parte financeira é toda dele [...] Infelizmente a gente precisa de dinheiro, alguém precisa trabalhar e quem trabalha é ele.” (Conceição)

Outra entrevistada relatou a preocupação de como será o futuro quando o filho crescer:

“Eu tenho, às vezes, dúvida pra pensar quando ele crescer.” (Auxiliadora)

4.4.4. Dedicação aos estudos e atividades de esporte e de lazer

A escolha de interrupção de carreira permitiu que algumas mulheres deste grupo, fizessem uso do tempo disponível para além de cuidar da família, da casa e dos filhos, elas também passaram a se dedicar a atividades que nunca conseguiram fazer por estarem trabalhando:

“...aí eu comecei a fazer meu francês que eu queria... uma coisa que eu queria muito e não dava tempo. Porque você não consegue estar trabalhando... não existe isso. Aí uma coisa que eu faço de manhã, na hora que elas estão na escola. Aí eu comecei a fazer jazz, uma coisa que eu queria voltar a fazer. Aí eu fiz teatro esse ano, aí eu fiz um monte de coisa bacana. Faço ioga, faço pilates.” (Lourdes)

“...daí eu comecei a mexer com meus negócios de artesanato, que era uma coisa assim... mais pra movimentar, pra ocupar mais a cabeça mesmo...” (Conceição)

Em outros relatos, algumas mães falaram do desejo de fazer algum curso, mas quando os filhos estiverem maiores:

“Hoje já começa a aflorar a ideia de começar a fazer curso, não voltado pra economia não, e começar daqui um, dois anos...” (Fátima)

“Hoje em dia, se eu fosse fazer alguma coisa, seria algum curso de inglês, alguma coisa assim. [...] Talvez até quando ele ficar maior, uns 12, 13 anos, de repente até volte a fazer outra coisa, estudar, sei lá.” (Aparecida)

“Então, eu até tinha pensado uma época em fazer, tipo gastronomia, não tem nada a ver com minha função de administração, entendeu?” (Conceição)

4.5. Planos profissionais futuros

Ao serem questionadas sobre os planos para o futuro, algumas entrevistadas não demonstraram interesse em voltar a sua profissão:

“Não, não quero fazer nada... assim, não quero mais trabalhar como professora. Isso eu tenho certeza que não quero mais.” (Aparecida)

Uma entrevistada afirmou pensar em voltar a exercer a profissão que tinha antes de ser mãe, porém buscando a flexibilidade de horário na tentativa de diminuir o conflito trabalho-família e conseguir conciliar a maternidade com o trabalho, o que está em linha com as considerações de Seibe e Muller (1999) que afirmam, em sua pesquisa, que nas opções de trabalho em tempo parcial ou flexível, os níveis de pressão tendem a diminuir à medida que o número de horas de trabalho diminui. O relato desta entrevistada indica a busca pela diminuição de horas de trabalho para tentar trabalhar e ser mãe, simultaneamente:

“E daí eu penso assim, continuar nessa parte de desenvolvimento humano, talvez até... de repente, voltar a atuar com coaching porque é uma coisa flexível, mas aí colocando os meus critérios...” (Lourdes)

Outras entrevistadas pensam em mudar de carreira (Dutra, 2010), na busca pela conciliação entre maternidade e trabalho.

“... talvez uma outra profissão.” (Conceição)

“Hoje em dia, se eu fosse fazer alguma coisa, seria algum curso de inglês, alguma coisa assim.” (Aparecida)

Como nenhuma das entrevistadas do grupo das “ Convictas” conseguiu alterar a opção de jornada de trabalho, diminuindo a quantidade de horas trabalhadas, não se tem dados se de fato, diminuindo a quantidade de horas trabalhadas o conflito trabalho-família declinaria. Greenhaus e Beutell, (1985) afirmam que essa diminuição não é garantia de que não se sofra com o conflito trabalho-família.

De forma sintética, pode-se afirmar que as mulheres do grupo “As Convictas” fizeram a opção de interromper a carreira voluntariamente. Elas queriam cuidar e educar seus filhos não aceitando a terceirização dos serviços domésticos e cuidados com as crianças com a contratação de babás e empregadas domésticas (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010). As longas horas e a intensa jornada de trabalho parecem ter intensificado o conflito trabalho-família com a diminuição do tempo destinado para a família (GREENHAUS e BEUTELL, 1985; LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo; ANDRADE, 2016; SEIBE e MULLER, 1999). Todas tiveram o apoio do marido nessa escolha. A relação entre o marido e a mulher foi o grande diferencial para que essas mulheres pudessem ser mães em período integral e elas mostraram gratas por esta oportunidade. Apresentam-se satisfeitas e felizes com a situação atual, apesar de muitas não descartarem a possibilidade de voltarem a atuar profissionalmente, porém a flexibilidade de horário é vital. As Convictas acreditam na conciliação do trabalho com a família se a jornada de trabalho for menor.

4.6. Grupo 2: “As Divididas”

Este grupo foi formado por três mulheres que foram nomeadas de: Nazaré, Rita de Cássia e Ana. Estas entrevistadas foram identificadas como “Divididas” porque elas desejavam conciliar as duas esferas: profissional e pessoal e assim, ficaram divididas entre exercer o papel de mãe em tempo integral ou trabalhar. Optaram pela maternidade, mas desejam as duas funções.

4.6.1. Breve perfil das entrevistadas

Quadro 10: Perfil da entrevistada 6 - Nazaré

<p>ENTREVISTADA 6- Nazaré</p> <p>Casada, 38 anos tem uma filha de 4 anos. Estudou jornalismo na PUC Rio, trabalhou como gerente de loja e em banco como gerente de contas de pessoas físicas e jurídicas. Estagiou na área de comunicação e, quando se formou, foi trabalhar na Rede TV. Fez MBA em Economia e Gestão da Sustentabilidade e uma pós-graduação em Telejornalismo. O desejo de ser mãe começou a surgir anos depois de formada e, então, começou a pensar que, com a jornada de trabalho que tinha, seria muito difícil conciliar a maternidade com o trabalho, além disso, estava bastante insatisfeita com o salário de jornalista. Pediu demissão e começou a estudar para concurso público. Todavia, engravidou e, depois que a filha nasceu, desistiu da carreira em emprego público, pois sentiu dificuldade em estudar e realizar as provas para concurso público, pois não tinha com quem deixar a bebê. Quando a filha estava com 3 anos, voltou a trabalhar na empresa do marido, porém a dupla jornada de trabalho a desanimou a retomar a vida profissional, voltando a ser mãe em tempo integral.</p>

Fonte: Elaboração própria

Quadro 11: Perfil da entrevistada 7 – Rita de Cássia

<p>ENTREVISTADA 7- Rita de Cássia</p> <p>Casada, 41 anos, uma filha de 8 e um filho de 6 anos. Fez o segundo grau técnico em processamento de dados e estagiou em uma grande organização. Quando finalizou os estudos técnicos, começou a faculdade de Processamento de Dados e Análise de Sistema, fez vários estágios nessa área. Estagiava durante o dia e estudava à noite. Foi contratada, na faculdade que estudou, como analista de sistemas, permanecendo por 10 anos. Depois foi trabalhar em uma empresa de consultoria e auditoria em várias áreas. Nessa época, casou com seu atual marido e o desejo de ser mãe ficou ainda mais intenso. Com receio de não conseguir conciliar a maternidade com a carga de trabalho que tinha, pediu demissão da empresa que trabalhava e abriu uma loja de roupas, acreditando que, sendo dona do seu próprio negócio, teria como controlar melhor seu horário de trabalho e se caso precisasse se ausentar por causa dos filhos, não teria problemas com a empresa, afinal, ela era a dona. Tinha muito prazer em trabalhar na loja, porém, a mesma não estava dando o retorno financeiro que esperava e, no final de sua primeira gestação, decidiu fechar a loja. Hoje ela é mãe em tempo integral e tem vontade de voltar a ter a loja que fechou.</p>

Fonte: Elaboração própria

Quadro 12: Perfil da entrevistada 8 - Ana

ENTREVISTADA 8 – Ana

Casada, 40 anos, um filho de 9 e uma filha de 8 anos. Aos 18 anos, trabalhou na área de *call center* de uma companhia aérea, depois mudou de área e foi trabalhar e no departamento de estatística da mesma empresa. Na época estava fazendo a graduação em estatística, porém, percebeu que não era isso o que queria, desistiu da estatística e foi fazer Psicologia, pois desejava trabalhar na área de Recursos Humanos. Quando a companhia aérea na qual trabalhava começou a dar indícios de problemas financeiros, pediu demissão e foi estagiar na área de psicologia. Teve a oportunidade de estagiar, em várias empresas na área de Recursos Humanos no Rio de Janeiro, mas o marido teve uma oportunidade de trabalhar em São Paulo. Em São Paulo, começou a trabalhar no mercado financeiro em um grande banco. Tempos depois, engravidou de seu primeiro filho. Após a licença maternidade voltou a trabalhar e começaram os conflitos. Com cinco meses, seu filho foi para a creche que ficava mais próximo do trabalho do marido, pois acreditava que o marido tivesse mais flexibilidade de horário e que se ocorresse alguma emergência seria mais fácil ele ir à creche do que ela. Porém, o filho começou a ter problemas de saúde, parou de crescer e de ganhar peso. Ela sofria com o dilema de ter que ir trabalhar e deixar o filho doente. Várias vezes pediu para a mãe fazer uma ponte área, Rio-SP, para não ter que faltar ao trabalho. Pensou em várias alternativas para resolver o problema do seu filho, com babás ou creche, mas sem apoio constante da família e jornadas de trabalho intensas, se viu obrigada a parar de trabalhar. Pediu demissão e no dia em que foi assinar os papéis da rescisão, descobriu que estava grávida da segunda filha. Ficou quase 5 anos afastada da profissão, nesse tempo fez vários trabalhos, na tentativa de conciliar a maternidade com o trabalho. Vendeu roupas infantis, montou festas de aniversário para crianças e atuou como *headhunter*. Através de uma amiga, voltou a trabalhar em uma empresa que já tinha trabalhado no Rio de Janeiro. Atualmente, está trabalhando na área de treinamento, mas deseja a interrupção de carreira novamente, para se dedicar a trabalhos manuais.

Fonte: Elaboração própria

4.6.2.**Análise e discussão dos resultados**

Para grupo 2, “As Divididas” todas as cinco principais categorias, já mencionada no grupo anterior, foram também consideradas para esse grupo. As subcategorias serão um pouco diferentes pois as mulheres divididas vivem situações diferentes das que são convictas.

Na primeira categoria, motivos de interrupção da carreira, cinco subcategorias foram identificadas: recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos; obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho; dificuldade em conciliar a maternidade com o trabalho; ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade; e ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos.

Para a categoria, dilemas vividos ao tomar a decisão de interromper a carreira, apenas uma subcategoria foi considerada: medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho.

A terceira categoria, condições para a interrupção, somente uma subcategoria foi identificada: apoio do marido.

Já a quarta categoria, vivências e atividades após a interrupção da carreira, dois itens foram considerados como subcategoria, são eles: inquietude; e exercício integral da maternidade.

Planos profissionais futuros, finalizam as análises para o grupo das “Divididas”.

4.6.2.1.

Motivo de interrupção da carreira

Ao analisar os motivos que levaram as mulheres a interromperem suas carreiras percebe-se a presença do fenômeno teto de vidro na trajetória dessas entrevistadas. No grupo “As Divididas”, estes obstáculos não visíveis aparecem de forma mais explícita, impedindo-as de seguirem em suas carreiras (COELHO, 2006). Alguns exemplos dessas barreiras ocultas são: preconceito, discriminação, conflito entre trabalho família, maternidade, posições de liderança (BETIOL e TONELLI, 1991; CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010; COELHO, 2006).

Assim como o grupo anterior, essa categoria foi subdividida e seus subitens são iguais aos do grupo “As Convictas”.

4.6.2.1.1.

Recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos

A possibilidade de terceirização dos serviços domésticos e dos cuidados com os filhos, através de babás e empregadas domésticas (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010), também é rejeitada por este grupo. Assim como “As Convictas”, as mulheres do grupo “As Divididas” queriam estar perto de seus filhos.

“Eu queria cuidar dela sabe, não quero minha filha sendo cuidada por outra pessoa” (Nazaré)

Porém, foi percebido no relato das duas outras mães que compõem esse grupo que, havia sentimentos ambíguos: o desejo de ser mãe em tempo integral e a vontade de ter continuado trabalhando.

“...eu meio que abri mão, né? Mas às vezes eu penso [...] por que não deu certo a loja? Eu sempre fico pensando. Porque é uma distração [...] mas por outro lado é complicado porque teria que ter uma pessoa para cuidar. E eu não tenho confiança, eu sou muito tensa. Eu gosto de estar perto.” (Rita de Cássia)

“Pedi licença não remunerada, não pude. Pedi férias. Eu entrevistei 25 pessoas. Agência, indicação, tudo que você possa imaginar [...] E aí fora isso eu comecei a perceber que não adiantava, eu também tinha dificuldade de aprovar alguém pra cuidar do meu filho, entendeu?” (Ana)

4.6.2.1.2.

Obrigaçãõ de cumprir longas jornadas de trabalho

A jornada de trabalho, a forma como se dedica à carreira, as responsabilidades profissionais e o emprego do marido são exemplos de pressões que as mulheres possuem em suas vidas. Essas atividades podem prejudicar o tempo necessário para desempenhar as atividades familiares (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

Dois mães “Divididas”, relataram que o intenso ritmo de trabalho comprometeu o tempo que ela gostaria de ter dedicado à sua vida pessoal:

“... o trabalho é muito dinâmico [...] Não tem horário para chegar. Aí leva trabalho pra casa, leva notebook que tem que trabalhar, tem que fazer, tal. E aí aquilo começou a me consumir porque eu não via tempo de eu olhar minha casa..” (Rita de Cássia)

“É o não ter a disponibilidade que eu acho que seria ideal para eles. Tempo. [...] Eu trabalho numa área que eu tenho que chegar muito cedo, e tenho que sair depois.” (Ana)

A terceira mãe que compõem este grupo sentia-se sobrecarregada com as tarefas domésticas, pois o ritmo de trabalho do marido era bastante intenso. Esse fato é corroborado pela literatura, que destaca que a mulher sente mais o conflito quando o marido está bastante focado em seu trabalho e, com isso, tem menos tempo para se dedicar à família, ficando a esposa solitária nas responsabilidades domésticas, com casa e filhos (BEUTELL e GREENHAUS, 1982; GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

“... ele me apoiou porque ele tem um trabalho muito intenso [...] ele não fica comigo, ele chegava em casa 22h, 23h todos os dias, eu ligava ele estava na empresa.” (Nazaré)

Através das inovações tecnológicas, as empresas conseguem ter mais domínio de seus funcionários, controlando-os por meio de celulares, e-mails e mensagens instantâneas (GREEN, 2004). Além disso, a intensificação do trabalho diminui o tempo disponível para as funções pessoais. A forma como o marido se dedica ao trabalho também pode prejudicar o desempenho da mulher com os trabalhos domésticos (BEUTELL e GREENHAUS, 1982; GREENHAUS e BEUTELL, 1985), os relatos das entrevistadas desse grupo estão alinhados a esta literatura.

4.6.2.1.3.

Dificuldade em conciliar a maternidade com o trabalho

Paras as mulheres que fazem parte do grupo, “As Dividas”, ser mãe em tempo integral não fazia parte dos seus planos de vida. Essas mulheres tentaram conciliar as duas funções ou pelo menos tinham a intenção, antes de serem mães, em conciliarem os dois papéis. Divididas entre a renúncia do trabalho e a experiência de ser mãe em tempo integral, essas mulheres sofreram e sofrem com ansiedade e angústia (OLIVEIRA *et al*, 2011)

“Aí eu era a pior mãe do mundo, como é que eu podia pensar em voltar, veio o sentimento de culpa, e quando na minha vida eu parei, eu pensei em parar de trabalhar, pra poder me dedicar exclusivamente. Eu sou superativa, super comunicativa, eu não podia pensar em ficar em casa por mais que fosse meu filho...” (Ana)

“Aí quando eu saí, aí eu falei: não, mas eu não quero ficar parada, eu quero ter alguma coisa que eu consiga conciliar.” (Rita de Cássia)

“Na verdade, eu queria e não queria... eu tinha muito medo, porque eu sempre pensei em trabalhar e eu sempre gostei de produzir... aí vamos tentar, joguei na mão de Deus.” (Nazaré)

Em consonância com a literatura, a dificuldade em equilibrar as tarefas domésticas e as responsabilidades do trabalho, aumentaram o sofrimento dessas mães profissionais (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo) intensificaram a angustia e ansiedade (OLIVEIRA *et al*, 2011) motivando a intenção de deixar a empresa (EBY *et al*, 2005. apud, OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2013).

4.6.2.1.4.

Ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade

As mulheres que compõem este grupo são conscientes que as empresas não costumam apoiar as mulheres na conciliação das atividades pessoais com as profissionais. Elas sabem que as empresas não dão a importância necessária ao assunto maternidade e evitam a contratação de mulheres por saberem que podem engravidar e, assim, comprometerem as metas e busca de resultados (LEMOS e CAVAZOTTE, 2017; FUEGEN, *et al*, 2004). Uma mãe, do grupo “As Divididas” percebendo a falta de apoio que teria durante a gravidez e após o nascimento do filho, decidiu montar seu próprio negócio.

“De repente, se eu tiver alguma coisa que eu seja dona, eu ou conseguir trabalhar [...] As pessoas não acreditam muito, infelizmente. Às vezes a gente fala: ah, acordou com febre... Acha que febre é uma bobeirinha [...] Às vezes libera, ok, mas você... o seu trabalho está lá e você tem que fazer.” (Rita de Cássia)

Uma outra mãe, enquanto trabalhava como jornalista, estava fazendo uma matéria e uma colega de profissão, comentou que naquele dia era o aniversário do neto dela e que provavelmente não ia conseguir está presente pois teria que fazer a matéria e a política da empresa na qual trabalhava não permitia a substituição de repórteres, pois acreditava que poderia perder fatos e informações, então, quem havia começado a reportagem teria que terminá-la. Assim, a senhora jornalista, não pôde ir para o aniversário do próprio neto. Tal fato foi bastante impactante para esta entrevistada:

“... eu conversei com ela, ‘o que foi Sandra?’ ‘ Não, é que hoje é aniversário do meu netinho, ‘ Por que você não vai?’ ‘ Vou ter que dobrar...’ ela mal conseguia segurar o microfone [...] eu falei: cara, eu não quero.” (Nazaré)

A terceira mãe deste grupo afirmou que, depois da licença maternidade, sentiu falta do apoio da empresa quando ela precisou achar uma solução para seu filho que estava doente.

“Tentei negociar uma licença médica não remunerada [...] mas naquele momento não era possível.” (Ana).

Porém, quando pediu demissão, teve a percepção que a empresa a apoiou com a demissão, pagando todos os seus direitos.

“E aí eu entreguei a minha carta de demissão, expliquei o que tava acontecendo, que não tinha como, que era meu filho, e eles super entenderam. O banco apesar de ser um mercado financeiro, foi a empresa onde eu mais tive apoio na vida ...” (Ana).

As mulheres deste grupo, quando quiseram ser mães, perceberam que as empresas não estão dispostas a ajudar na conciliação entre o trabalho e a maternidade. O sofrimento dessas mães aumentou quando elas tentaram equilibrar os cuidados com os filhos e as responsabilidades profissionais (LEMOS e CAVAZOTTE, 2017; FUEGEN, *et al*, 2004), o que acabou fazendo com que decidissem abandonar seus trabalhos.

4.6.2.1.5.

Ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos

A ausência do ciclo familiar mais próximo como pais, irmãos e sogros também dificultou o processo de conciliação do trabalho e a vida pessoal das entrevistadas que integram o grupo “As Divididas”.

“Ia ter pai, marido, minha sogra ... Todo momento de dificuldade ‘ah tá com febre, tá com aquilo, aquilo outro’ porque eu sei que quem não tem estrutura é muito difícil.” (Ana)

“Eles moram em Nova Iguaçu. É longe.” (Rita de Cássia)

“...não tinha ninguém pra me ajudar, minha mãe vinha, ficou um mês só e voltou.” (Nazaré)

Depois do marido, a segunda fonte principal de apoio recebido pelas mães é o de suas próprias mães, logo a ausência ou distância destas também impactou na decisão de parar de trabalhar, das entrevistadas. (DESSEN e BRAZ, 2000; OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2013). Nos relatos deste grupo foi percebido como elas sentiram falta do apoio familiar:

4.7.

Dilemas na tomada de decisão de interrupção da carreira

Os dilemas vividos pelas mulheres do grupo “As Divididas” são ambíguos, pois elas não sabiam se queriam trabalhar ou se queriam ser mães em tempo integral. As mulheres desse grupo apresentaram dúvidas, e até certa resistência, em parar de trabalhar para serem mães em tempo integral:

“Pedir demissão foi um processo muito difícil pra mim.” (Ana)

“Mas aí não deu. Aí foi uma choradeira, eu fiquei desesperada, já com barrigão...” (Rita de Cássia)

Como mencionado no grupo anterior, essa categoria foi dividida em três subitens a saber: medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho; medo do marido abandoná-las e medo de se sentir inútil ou desvalorizada.

4.7.1.

Medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho

O medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho para as mulheres do grupo, “As Divididas” foi bastante expressivo. Na verdade, elas sempre estiveram na dúvida entre a possibilidade de conciliar trabalho e a família e a dedicação exclusiva à maternidade, as possíveis dificuldades para voltar ao mercado de trabalho foram sentidas por essas mulheres.

“...porque já é difícil você voltar com uma criança. Depois de estar parada uns dois, três anos. Aí voltar já é difícil ” (Rita de Cássia)

“E eu comecei a procurar emprego, eu comecei a encontrar as dificuldades que a gente encontra no mercado em aceitarem uma pessoa que teve que se dedicar pra um momento familiar e resgatar a história profissional. ” (Ana)

4.8.

Condições para a interrupção da carreira

Os itens que serão apresentados, a seguir, são em comuns a todas as entrevistadas deste grupo. Todas as “As Divididas” tiveram o apoio de seus respectivos maridos. Esse apoio foi de caráter emocional e financeiro.

4.8.1.

Apoio do marido e boa condição financeira

Assim como no grupo “As Convictas”, todas “As Divididas” tiveram o apoio do marido para interromper a carreira:

“Ele disse: vamos lá, ode comem dois, comem três, então a gente se vira. A gente vai ter que restringir algumas coisas dentro de casa financeiramente, mas a gente vai dar conta.” (Ana)

“Quando eu decidi largar a profissão pra ser mãe, total apoio.” (Nazaré)

“ ... porque cara, eu abri mão do trabalho. Eu sei de todo o esforço, isso foi em comum acordo, a gente sentou [...] Me apoiou muito.” (Rita de Cássia)

Apesar de a condição financeira das famílias do grupo “As Divididas” ter sido pouco mencionada, ficou implícito, na fala das entrevistadas que essas famílias também tiveram condições para que estas pudessem parar de trabalhar para se dedicarem aos filhos e à casa, integralmente. Seus maridos, provavelmente, tinham salários elevados, o que possibilitou essa decisão.

4.9. Vivências e atividades após a interrupção da carreira

As mães deste grupo se mostraram irrequietas com relação à disponibilidade integral para as crianças e para o lar. Desde o momento em que ficaram em casa, elas pensaram em alguma maneira de conciliar a realidade atual de ser mãe integral e, ainda, ter um trabalho.

4.9.1. Inquietude

Enquanto “Solidão” foi o primeiro subitem da categoria, Vivências e atividades após a interrupção da carreira”, do grupo “As Convictas”, para “As Divididas” “Inquietude” foi o sentimento dominante. As entrevistadas deste grupo apresentaram comportamento ansioso, por estarem sendo mães, em período integral. Uma delas relatou várias tarefas, fora da função materna, na qual tentava colocar “a cabeça para funcionar”, tentando gerar algum retorno financeiro:

“Mas eu nunca parei. [...] eu nunca consegui ficar quieta em casa, então eu vendia roupa. [...] E depois quando eu voltei pro Rio eu comecei a fazer coisa de festa infantil. [...] tinha um bloguezinho, fazia edição de foto.” (Ana)

As outras mães demonstraram sentimento de vazio e inquietude, por se dedicarem à maternidade, exclusivamente.

“ ... e aí eu fui sentindo muita falta de produzir sabe, de fazer alguma coisa, aí eu vi: cara, eu preciso fazer alguma coisa.” (Nazaré)

“ ... Não tem jeito, vai ser isso pro resto da ... até quando? Eu já falei também: ó, chega! Eu vou trabalhar, quero férias, eu não tenho férias.” (Rita de Cássia)

Em certo momento, essa mesma entrevistada relata um sentimento de culpa, por ter largado o emprego e estar sentindo arrependimento:

“Se eu estivesse na rua, eu ia estar me distraíndo, eu tô cansada, vocês me ajudam. E vem uma culpa, né? Vem uma culpa, de você ter largado tudo.” (Rita de Cássia)

4.9.2. Exercício integral da maternidade

Apesar de terem interrompido a carreira para serem mães em tempo integral, as entrevistadas do grupo “As Divididas” desejam viver a maternidade conciliando com algum tipo de trabalho, nem que para isso tenha que mudar de profissão:

“... eu acho que eu escolhi a carreira errada. Eu tinha que ter feito pedagogia. [...] Sair da escola, vai pra casa, aí eu consigo acompanhar, né, o tempo que eles estariam estudando, eu estaria trabalhando.” (Rita de Cássia)

“... tentei abrir um negócio pequeno de festa infantil pra tentar conciliar.” (Ana)

No meio de tantas lutas pela igualdade de gênero, uma mulher interromper a profissão para cuidar dos filhos e do lar pode ser uma ofensa para a maioria das mulheres. Uma mãe relatou que tem um pouco de vergonha em ser mãe em tempo integral

“Mas a gente tem uma certa vergonha, não tem? Um preconceito, né?” (Rita de Cássia)

Percebe-se, no relato dessa mãe que há padrões e comportamentos de um modelo tradicional de família em mulheres contemporâneas.

4.10. Planos profissionais futuros

Uma mãe, dentre as três que fazem parte deste grupo, voltou a trabalhar. Depois de quase cinco anos sendo mãe em tempo integral, ela voltou a trabalhar em uma empresa na qual já tinha trabalhado antes de ser mãe. Essa mãe, sempre se mostrou muito interessada em voltar a trabalhar no período em que ficou fora do mercado de trabalho, porém, quando voltou, os conflitos, também voltaram.

“E aí fui trabalhar na área de RH, tô trabalhando com treinamento, nunca tinha trabalhado direto com treinamento. Meu dilema é o contrário. É não ter a disponibilidade que eu acho que seja ideal para eles.” (Ana)

Mais madura, ela faz planos para mais uma renúncia e pensa em fazer trabalhos manuais.

“...eu acho que eu estou começando a pensar em querer bordar. [...] eu quero aprender a bordar pra realmente começar a fazer trabalhos manuais.” (Ana)

As outras duas mães deste grupo pensam em abrir um negócio, pois acreditam que só sendo donas do próprio negócio conseguirão conciliar o trabalho e a maternidade.

“... O que eu gostaria de ter a loja mesmo. Eu não queria ter vínculo com empresa, eu não queria, isso eu não queria. Porque você fica muito dependente da... do que a empresa quer e não, do que você pode.” (Rita de Cássia)

“... uma coisa natural, voltado para várias terapias [...] vou abrir um Instagram, vou começar a fazer mídia [...] de repente, abro um site...” (Nazaré)

Percebe-se, nas mulheres desse grupo, a vontade de conciliar a maternidade com algum tipo de trabalho.

“As Divididas” constituem um grupo formado por mulheres que viveram a divisão entre serem mães em tempo integral ou se dedicarem ao trabalho e à maternidade, simultaneamente. Aparentemente, a interrupção da carreira não foi uma decisão muito planejada. Elas gostariam de ter um trabalho que pudessem conciliar com a maternidade. Ao mesmo tempo, recusaram a terceirização da educação dos filhos, mesmo tendo a possibilidade de fazê-lo (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010). Tentar a conciliação entre o trabalho e a família aumentou o sofrimento dessas mães (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo; FUEGEN, *et al*, 2004), que são conscientes que as empresas não as ajudam a serem mães, pois isso pode comprometer os planos organizacionais (LEMOS e CAVAZOTTE, no prelo; FUEGEN, *et al*, 2004). Insatisfeitas, estão sempre buscando alguma maneira de não estarem fora do mercado de trabalho. Mas não são mulheres infelizes, são mulheres que amam ser mães, mas também adorariam ser profissionais. O conflito entre essas duas identidades ainda é intenso, mas o lado materno está em evidência, no momento.

4.11. Grupo 3: “As Inconformadas”

Para o grupo 3, “As Inconformadas” é composto por duas mulheres que tiveram certa resistência para a interrupção de carreira, mas não tiveram outra opção. Foram vencidas pela situação e tiveram que renunciar a profissão para cuidar dos filhos e do lar. Demonstrem frustração e desejam que a situação atual mude.

4.11.1. Breve perfil das entrevistadas

Quadro 13: Perfil da entrevistada 9 - Cecília

ENTREVISTADA 9 – Cecília
<p>Advogada com pós-graduação, casada, 33 anos, dois filhos, com 5 e 3 anos respectivamente. Desde a época da faculdade fazia estágio e trabalhava na área de direito. Quando concluiu o curso, foi efetivada no escritório de advocacia que estagiava. Tempo depois, montou seu próprio escritório. Mudou-se para Aracajú por causa do trabalho do marido. Em Sergipe, trabalhou, também, em escritório de advocacia e depois decidiu trabalhar fazendo correspondências para escritórios e audiências. Engravidou e trabalhou até o final da gestação, porém com a distância da família, se sentiu sem apoio e, ao calcular o investimento que teria que fazer com babá ou creche, percebeu que o custo benefício não valeria a pena. Decidiu, então, interromper a carreira para cuidar do primeiro filho. Quando primeiro filho estava com 1 ano, decidiu voltar a trabalhar, porém engravidou da segunda filha desistindo da retomada da carreira.</p>

Fonte: Elaboração própria

Quadro 14: Perfil da entrevistada 10 - Tereza

ENTREVISTADA 10 – Tereza
<p>Casada, 37 anos, uma filha de 5 anos e um bebê de 9 meses. Começou a trabalhar aos 16 anos, com isso, trabalhava durante o dia e estudava na escola no período noturno. Desde então, trabalhou na área financeira. Em certa empresa, conseguiu trabalhar na tesouraria e estagiar na área de informática por algumas horas. Formada em Sistemas de Informática trabalhou em uma grande de empresa também no setor financeiro. Tempos depois, engravidou da primeira filha, quando estava de licença maternidade, a empresa passava por um momento de dificuldade realizando várias demissões. Foi o momento que, em conjunto com o marido, decidiu não voltar ao trabalho já que a relação custo-benefício não valeria a pena.</p>

Fonte: Elaboração própria

4.11.2. Análise e discussão dos resultados

No grupo 3, “As Inconformadas” foram discutidas também as cinco principais categorias assim como nos grupos anteriores. Por também estarem vivendo situações e momentos diferentes das mulheres que compõem os grupos das “Convictas” e “Divididas” as subcategorias também sofreram adaptações.

A categoria, motivos de interrupção da carreira, cinco subcategorias foram identificadas: recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos; obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho; cálculo do custo-benefício da continuidade do trabalho; ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade; e ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos.

A segunda categoria, dilemas vividos ao tomar a decisão de interromper a carreira, duas subcategorias foram consideradas: medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho e medo da dependência financeira.

Já a categoria, condições para a interrupção, somente uma subcategoria foi identificada: apoio do marido.

A quarta categoria, vivências e atividades após a interrupção da carreira, três itens foram considerados como subcategoria, são eles: isolamento social; e exercício integral da maternidade; e preocupação com o futuro.

Planos profissionais futuros é a última categoria de análise para o grupo das “Inconformadas”.

4.11.3.

Motivo de interrupção da carreira

Apesar da crescente participação da mulher no ambiente organizacional, ela é ainda a principal responsável pelos trabalhos domésticos e cuidado com as crianças, além disso, as barreiras e dificuldades encontradas por elas no mercado de trabalho são significativas (XAVIER, CARVALHO NETO e VERSIANI, 2015). Os obstáculos vividos pelas mulheres desta pesquisa foram os motivos para as levaram a interromper suas carreiras.

4.11.3.1.

Recusa em terceirizar a criação e educação dos filhos

Assim como as entrevistadas dos outros grupos, “As Inconformadas”, também recusaram terceirização da educação dos seus filhos. Uma entrevistada deste grupo alegou “falta de coragem” em fazê-lo:

*“...porque eu não tinha coragem também de deixar minha filha com ninguém ”
(Tereza)*

A outra não imaginava ver o filho sendo cuidado por outra pessoa.

“ Eu não imagino deixando ele em algum lugar ou com alguém com quatro meses... com quatro meses eu não...” (Cecília)

Ficou claro que essas mulheres também não tiveram interesse na terceirização dos serviços domésticos e cuidados com os filhos, ocasionando a interrupção da carreira. Essas entrevistas mostraram que, apesar deste ser um recurso que poderia ter sido usado para tentar conciliar a maternidade com o trabalho (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010), não quiseram contratar babás ou creches para seus filhos.

4.11.3.2.

Obrigação de cumprir longas jornadas de trabalho

As longas horas dedicadas ao trabalho aumentam o conflito trabalho família e foram apontadas como um dos motivos, pelas entrevistadas, por decidirem interromper a carreira.

“Então, quando eu trabalhava, eu trabalhava, eu trabalhava no centro da cidade, eu saía cinco e pouca da manhã, por que eu pegava às sete. E quando era cinco horas... eu chegava muito tarde e, às vezes, na área financeira você não tem hora pra sair. Então, às vezes, eu oito, nove horas da noite eu tava chegando.” (Tereza)

4.11.3.3.

Cálculo de custo-benefício da continuidade do trabalho

Ao serem questionadas sobre o momento em que pensaram em interromper suas carreiras, algumas entrevistadas comentaram a diferença salarial entre os seus vencimentos e os do marido, percebendo que ganhavam menos e que, para trabalhar, seria necessário contratar alguém ou colocar o filho em uma creche, logo os gastos não compensavam o que ganhavam:

“...somando tudo, e botando quanto eu ganhava e quanto eu ia ter que gastar, ia ser praticamente a mesma coisa. Então não ia valer a pena, enfim.” (Tereza)

“Porque eu não tenho alguém pra deixar ele. E depois porque como o salário maior da casa era do meu marido e eu podia ficar em casa, eu optei por ficar em casa.” (Cecília)

As mulheres desse grupo fizeram a comparação entre o custo e o benefício de seguirem trabalhando e concluíram que os gastos para terceirizar a educação e cuidados com os filhos seriam mais altos do que seus salários. A afirmação de que os maridos ganhavam mais, presente nos relatos de todas as entrevistadas, confirma o estudo feito pela PNAD (2016) que revela que as mulheres ganham menos do que os homens, cabendo a elas a decisão de abandonarem seus trabalhos, pior remunerados, para se dedicarem à família.

4.11.3.4.

Ausência de apoio das empresas para conciliar o trabalho com a maternidade

Foi percebido, por uma entrevistada deste grupo, que, no momento em que estava grávida, a empresa começou a vê-la como menos capaz, diminuindo responsabilidades do trabalho que exercia. Foi o que também comprovam os estudos de Cuddy, Fiske e Glick (2004), que afirmam que as empresas ficam mais resistentes em investirem em mulheres com filhos. .

“Tanto que quando... eu trabalhava na X, tinha dia que eu tava saindo... eles pagavam táxi pra eu voltar pra casa e eu chegava 10 horas em casa. E quando eu fiquei grávida eu senti que não tava dando muita importância, o meu trabalho não tava dando o valor que eu merecia... Então, eu senti isso quando eu fiquei grávida, eu já senti que mudou. Eles me olhavam torto.” (Tereza)

Lemos e Cavazotte, (no prelo) afirmam que é sabido que as empresas evitam contratar mulheres por saberem que estas podem engravidar e prejudicar seu planejamento organizacional, o que é corroborado pelo depoimento anterior.

4.11.3.5.

Ausência de apoio familiar para cuidar dos filhos

A falta de apoio de parentes para ajudar nos cuidados com os filhos também apareceu nos relatos das entrevistadas do grupo “As Inconformadas”:

“...quem vai levar, quem vai pegar... eu não tinha ninguém. Aqui perto eu não tenho ninguém, entendeu? De família”. (Tereza)

Uma mãe teve que mudar de cidade devido ao trabalho do marido, a distância da família intensificou o conflito que ela vivia.

“... porque eu morava em uma cidade onde eu não tinha ninguém, eu não tenho..., eu não tinha pai, mãe, irmã, ninguém.” (Cecília)

4.12.

Dilemas vividos ao tomar a decisão de interromper a carreira

Os dilemas vividos pelas mulheres do grupo das “As Inconformadas” foram bastante intensos. Essas mulheres não desejaram interromper suas carreiras, mas a situação em que viviam, na época da gestação ou da licença maternidade, fizeram com que optassem pela renúncia da profissão. As consequências desse ato são sentimentos de inutilidade, solidão e medo.

4.12.1.

Medo de não conseguir voltar para o mercado de trabalho

Aparentemente, as mulheres do grupo “As Inconformadas”, não sentem medo de não conseguir voltar ao mercado de trabalho. Elas já têm em mente o desejo de voltar e com isso não relatam medo. Uma mãe deste grupo afirmou que, mesmo sem o apoio do marido nas atividades domésticas, pretende voltar a trabalhar a qualquer custo:

“É, eu sempre tive que fazer tudo, como faço até hoje, só que agora... agora eu exigi que tem que ser diferente, que ou eu vou pra rua pra ganhar mil reais, mas eu vou porque pelo menos eu vou estar feliz, ou vai botar uma empregada e eu vou me capacitar pra arrumar um emprego melhor e pra estudar pro concurso.”
(Cecília)

A outra entrevistada relatou que tem muita vontade de voltar a trabalhar, pois acredita que poderia contribuir financeiramente, mas o marido não apoia a sua volta ao mercado de trabalho:

“Ele acha que nunca ia dar certo, não me dava... não me dava apoio.” (Tereza)

A pesquisa mostrou que sem o apoio do marido fica mais difícil a volta da mulher ao mercado de trabalho. O apoio do marido possibilita êxito na carreira da companheira (BEUTELL e GREENHAUS, 1983; GREENHAUS e BEUTELL, 1985). A falta de suporte do cônjuge auxilia no conflito de tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

4.12.2.

Medo da dependência financeira

A interrupção da carreira traz consigo a ausência dos rendimentos que a mulher ganhava quando estava trabalhando. Após a renúncia da profissão, a dependência financeira para uma mulher do grupo “As Inconformadas”, incomodou:

“Não consigo fazer nada. Não consigo comprar uma coisa pra minha filha. Não consigo... meu marido tem que comprar tudo.” (Tereza)

4.12.3. Medo de se sentir inútil/desvalorizada

Para essas mulheres, o não desempenho da identidade profissional gerou um sentimento de inutilidade muito intenso. Elas sentem falta da mulher que era antes de serem mães:

“...caraca, eu me sinto uma inútil, não consigo fazer nada, não consigo ajudar...” (Tereza)

“Eu sinto falta, eu me sinto inútil, não me sinto produtiva...” (Cecília)

Sentir-se inútil está em consonância com os sentimentos de baixa autoestima que são compreensíveis e são consequências da opção de interrupção de carreiras (SPECTOR, 2006, apud OLIVEIRA *et al.*, 2011).

4.13. Condições para a interrupção da carreira

Para a interrupção da carreira, assim como nos outros grupos, para as “As Inconformadas” o apoio do marido foi crucial para que elas tomassem essa atitude, bem como a condição financeira que as famílias desse grupo possuíam na época da renúncia da profissão.

4.13.1. Apoio do marido

Apoio emocional e financeiro dos cônjuges também foi mencionado nos relatos do grupo:

“E ele, Tereza, a gente tem nossa filha, a gente tem que se preocupar com ela agora, entendeu? Então não se preocupe, porque se você tivesse trabalhando, você ia estar recebendo pra pagar os outros e a gente não ia nem saber como que a Maria ia estar, se estar bem, entendeu?” (Tereza)

“A gente pensou isso junto. E aí decidi que era melhor... que era melhor ficar em casa pra tomar conta dele, pelo menos um tempo, entendeu?” (Cecília)

O apoio financeiro e emocional, comentado nesta pesquisa, corrobora a literatura a qual afirma que o suporte emocional e o apoio financeiro do marido podem variar, dependendo dos empregos das mulheres (GORDON e WHELAN-BERRY, 2004). Esses suportes favoreceram a decisão da interrupção de carreira.

4.14. Vivências e atividades após a interrupção da carreira

Os sentimentos, após a renúncia da carreira, das mulheres do “As Inconformadas” são bastantes intensos e não poderia ser diferente, pois a sensação que essas mulheres têm é de destruição de uma identidade profissional construída com afinho. Essa categoria, assim como nos outros grupos, foi subdividida em cinco angústias e medo retirados dos depoimentos dessas mulheres do grupo “As Inconformadas”.

4.14.1. Isolamento social

Com a interrupção da carreira, a sensação de solidão foi comentada pelas mulheres deste grupo:

“Então, quando eu fiquei em casa, eu comecei a meio que pirar. Não tinha ninguém pra conversar, não via gente e ia na rua, mas era diferente, entendeu?” (Tereza)

A solidão mencionada por esta mãe não foi compreendida pelo marido dela.

“Cheguei a ficar... a quase terminar meu casamento porque meu marido não entendia porque eu ficava estressada, entendeu? E sozinha, e tendo que fazer as coisas, na correria.” (Tereza)

Foi mencionado, pelas duas mães desse grupo, a falta de vida social que se tem quando não se está trabalhando. Sem trabalhar, os colegas de trabalho desaparecem da vida da mulher que interrompeu a carreira. Elas sentem falta de amizade e amigos:

“...e social que você perde, né? Porque você deixa de trabalhar você deixa de ter contato com as pessoas, então, por exemplo, eu acabei me tornando uma pessoa sem contato e sem amigos, entendeu? (Cecília)

“Aí depois eu conheci uma outra menina [...] que a gente começou a ter contato, que eu conheci através de um amigo, então foi melhorando a situação de conversar com alguém, de sair, ter uma vida social. (Tereza)

4.14.2. Exercício integral da maternidade

A maternidade de forma exclusiva não era um desejo das mulheres do grupo das “Inconformadas”. Elas fizeram a opção de interromper a carreira com a condição que essa parada fosse momentânea e com plano de voltar para o mercado de trabalho.

*“Que era melhor ficar em casa pra tomar conta dele, pelo menos tempo.”
(Cecília)*

Uma mãe desse grupo, percebeu que o exercício integral da maternidade era mais difícil do que imaginava.

*“Só que chegou um ponto que, quando a ficha caiu, eu fiquei, ne? Perdida de novo. ‘Pô, e agora? Na questão de ajudar dentro de casa. É muito complicado.”
(Tereza)*

A segunda mãe, afirma que não se sente feliz com a escolha que fez. A maternidade de forma exclusiva não é para o perfil dela.

“Eu me sinto péssima, eu estou fazendo tratamento pra depressão [...] eu nunca fui feliz em casa, tem mulher que sai de casa, para de trabalhar e vai cuidar dos filhos e é super feliz fazendo isso, parabéns, porque acho que cada um tem que ser feliz com aquilo que é.” (Cecília)

O comportamento esperado, quando uma mulher opta por ser mãe em tempo integral, é aquela mãe cuidadosa, amorosa, tranquila, zelosa, sensível e com estabilidade emocional. Todavia, como ressalta a literatura, surgiram outros conflitos nessas mulheres, pois elas não conseguiram equilibrar o comportamento esperado para a função de mãe (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

4.14.3. Preocupação com o futuro

Para uma mulher deste grupo a preocupação em ter só o marido como único responsável pela parte financeira a incomoda:

“Então eu falo pra ele [...] Se acontecer alguma coisa? É só você que chega para as contas, que não sei o que. E aí como que faz?.” (Tereza)

A imprevisibilidade do futuro preocupa bastante esta mãe. Talvez, por sentir que sua volta é bastante complicada para o mercado de trabalho, tal sentimento fica ainda mais intenso.

4.14.4. Planos profissionais futuros

As mulheres deste grupo também falaram sobre os planos para o futuro. O que desejam e como estão se preparando para alcançar suas metas pessoais. Para uma mãe desse grupo, os planos para o futuro estão bem claros e definidos.

“Eu comecei a fazer curso de capacitação, tô fazendo uns curso de capacitação porque fiquei cinco anos parada, [...] Me capacitar e fora isso eu tô estudando também pra concurso, porque ou eu vou trabalhar ou eu vou fazer concurso. ”. (Cecília)

A outra mãe, talvez por não ter o apoio do marido em voltar a trabalhar, não é clara na sua projeção para o futuro:

“... ele já falou pra mim: ‘só se for pra você ganhar muito bem.’ Tipo, valer a pena deixar os dois no integral, entendeu? E ainda sobrar dinheiro pra você. [...] eu sempre falo assim: ‘ vamos tentar montar um negócio? ’ ”. (Tereza)

As mães que formaram o grupo “As Inconformadas”, são mulheres que não desejaram a interrupção da carreira, mas diante da situação que se encontraram, escolheram a renúncia de suas profissões. Recusaram a terceirização da educação de seus filhos mesmo tendo a possibilidade de usar tal recurso (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010). Ao serem mães em tempo integral, se deparam com sentimentos como baixa autoestima, solidão e depressão, consequências da interrupção de carreira (SPECTOR, 2006, apud OLIVEIRA *et al*, 2011). São mulheres que desejam voltar ao mercado de trabalho, pois não estão satisfeitas com a situação atual na qual se encontram.

5 Conclusão

Essa pesquisa teve como objetivo descrever as experiências de mulheres profissionais que decidiram interromper suas carreiras devido ao conflito trabalho-família. Foi possível entender os motivos que levaram as entrevistadas a interromperem suas carreiras profissionais, bem como ter conhecimento de suas vivências atuais, afastadas do mercado de trabalho e dedicadas integralmente à maternidade.

O estudo mostrou a forma como as mulheres progrediram na área profissional, antes da interrupção da carreira. Pode-se dizer, que foram corajosas ao recusarem e até desafiarem o feminismo ao voltarem à posições tradicionais de donas de casa e cuidadoras de filhos integralmente. Tal atitude, aguçou a curiosidade em entender, o que levou essas mulheres a irem contra a luta feminista pelos diretos igualitários entre gêneros, interrompendo suas carreiras e voltando a exercer o papel da mulher em um modelo de família tradicional.

Os motivos identificados que levaram essas mulheres à interrupção de suas carreiras foram: a recusa em terceirizar a educação de seus filhos; a obrigação em cumprir longas horas de trabalho dificultando a interação com a vida pessoal; a ausência do apoio das empresas em relação à maternidade, tratando com indiferença o assunto e, muitas vezes, evitando contratar mulheres para não ter que encarar tais dificuldades; vontade de exercer a maternidade em tempo integral; cálculo do custo-benefício da continuidade do trabalho onde muitas vezes o que se ganha é equivalente ao gasto com a contratação de serviços e mão de obra para garantir os cuidados e educação dos filhos; e a ausência de apoio familiar para auxiliar nos cuidados com os filhos.

Apesar de estarem vivendo, a princípio, a mesma situação - interrupção de carreira - as mulheres entrevistadas, demonstraram ter vivenciado essa decisão de forma diferente. Percebendo essas diferenças, as entrevistadas foram organizadas em três grandes grupos: “As Convictas” que foi formado pelas mulheres que desejaram a interrupção e que se adaptaram bem a nova realidade social, “As

Divididas”, composto por mulheres que interromperam suas carreiras para viverem integralmente com seus filhos mas desejavam conciliar a maternidade com o trabalho, essas mulheres se mostraram dispostas à mudar de carreira, se for preciso, para ter mais flexibilidade no trabalho e, com isso, conseguir trabalhar e ser uma mãe mais presente e, o terceiro e último grupo, “As Inconformadas” congregou mulheres que não tiveram condições de prosseguir com a carreira e tiveram que renunciar o trabalho para ser mãe integralmente, essas mulheres desejam a volta ao trabalho.

Interessante notar que, houve pontos convergentes entre as experiências das mulheres entrevistadas. Todas tiveram o apoio de seus respectivos maridos, recusaram a terceirização da educação dos filhos, enfrentaram jornadas de trabalho longas e intensas, sentiram a ausência de apoio das empresas e falta de apoio familiar para auxiliar nos cuidados com os filhos. Existiram, também, pontos divergentes entre elas, algumas mulheres fizeram o cálculo do custo-benefício, outras sequer pensaram nisso. Algumas sentiram falta do convívio social que se tem quando está trabalhando e se sentiram inúteis não desempenhando a esfera profissional, outras estão bastante satisfeitas na nova condição social de mãe em tempo integral e não pretendem voltar a trabalhar.

Percebeu-se, através dos relatos das entrevistadas, como a interrupção de carreira foi fortemente influenciada pela maternidade e que, sem o apoio de seus respectivos maridos, a renúncia, voluntária ou não, não seria possível. Muitas entrevistadas se emocionaram ao contarem suas experiências e a decisão de interromper suas carreiras.

Foi percebido também, a falta de apoio das empresas nas quais as entrevistadas trabalharam. A desvalorização do trabalho da funcionária grávida e a falta de sensibilidade de entender certas situações nas quais as mães precisam vivenciar como: filhos doentes, reuniões escolares, realização de trabalhos escolares, entre outros foram abordados pelas mulheres em seus relatos.

Algumas mulheres, ao saberem do estudo, pediram para participar, porém, não se encaixaram no recorte desta dissertação pois não interromperam a carreira mas diminuíram a jornada de trabalho. Esse fenômeno pode ser estudado em novas pesquisas.

Após a análise dos resultados, percebeu-se que há mulheres que preferiram viver no modelo de família tradicional, outras que desejaram conciliar as duas esferas, maternidade e trabalho, e ainda, aquelas que tentaram e, ao não se adaptarem ao modelo antigo, buscam a contemporaneidade.

6

Referências bibliográficas

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B.; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14(3), p. 283-291, 2014.

ANDRADE, J. O.; BARBOSA, A. C. Q. Elementos do contexto do emprego e do mercado de trabalho que influenciam a carreira da mulher profissional. In: ANDRADE, J. O.; CARVALHO NETO, A. **Mulheres Profissionais e suas carreiras sem censura: Estudos sob diferentes abordagens**, São Paulo: Atlas, Cap. 2, p. 23-41. 2015.

ANDRADE, T. **Mulheres no mercado de trabalho: Onde nasce a desigualdade**. Estudo técnico – Consultoria Legislativa, julho 2016.

ARRUDA, M. C. C. Relação empresa-família: o papel da mulher. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p. 6-13, 1996.

ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Social Identity Theory and the Organization. **The Academy of Management Review**, v. 14, n. 1, p. 20-29, 1989.

AVDEYEVA, O. In support of mothers' employment: limits to policy convergence in the EUA. **Internaticonal Jounal of Social Welfare**, v. 15, n. 1, p. 37-49, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edições 70, 1977.

BELTRAME, R. G.; DONELLI, S. M. T. **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis**. Aletheia, n. 38-39, p. 206-207, maio/dez. 2012.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 31, n. 4, p. 17-33, out/dez. 1991.

BEUTELL, N. J.; GREENHAUS, J. H. Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior, **Journal of Vocational Behavior**, v. 21, n. , p. 99-110, 1982.

BRAGA, C. D.; ZILLE, L.; MARQUES, A. L. O consumo de energia de quem produz energia: estudando o estresse ocupacional e seus efeitos em gestores de uma empresa brasileira do setor de energia elétrica. **Revista Alcance**, v. 20, n. 4, p. 478-494, 2013.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. **ERA**. v. 9, n. 1, janeiro-junho, 2010.

CERIBELI, H. B.; SILVA, E. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, outubro-dezembro, 2017.

COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: NEGRI, J. A.; NEGRI, F.; COELHO, D. **Tecnologia, exportação e emprego**. IPEA, Brasília, 2006.

CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Bookman, 2007.

D'ADDERIO, L. Artifacts at the centre of routines: performing the material turn in routines theory. **Journal of Institutional Economics** v. 7, n. 2, p. 197-230, 2011.

DESSEN, M. A; BRAZ, M. P. **Rede Social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* v. 16, n. 3, p. 222-231, set-dez 2000.

DUTRA, F. S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo, Atlas, v. 8, p. 31-38, 2010.

ELLIOTT, J. The value of event history techniques for understanding social processes: modelling women's employment behaviour after motherhood. **International Journal of Social Research Methodology**, v. 5, n. 2, p. 107-132, 2002.

FLECK, A. C.; WAGNER, A. A mulher como principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em Estudo, Maringá**, v. 8, p. 31-38, 2003.

FUEGEN, K.; BIERNAT, M.; HAINES, E.; DEAUX, K.; PATTERSON, W. Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence. **Journal of Social Issues**, v. 60(4), p. 737-754, 2005.

GREEN, F. Why has Work Effort become More Intense? **Industrial Relations**, v. 43, n. 4, p. 709-741, 2004.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and Family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

GORDON, J. R.; WHELAN-BERRY, K. S. It takes two to tango: na empirical study of perceived apousal/patner sipport for working women. **Women in Management Review**, v. 19, n. 5, p. 260-273, 2004.

HALL, D. T. A model of coping with role conflict: the role behavior of college educated. **Administrative Science Quarterly**, v. 17, n. 4, p. 471-486, 1972.

JOSHI, A.; NEELY, B.; EMRICH, C.; DOROTHY, G.; GEORGE, G. Gender research in AMJ: Na overview of five decades of empirical research and call to action. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 5, p. 1459- 1475, 2015.

KAHN, R. L.; WOLFE, D. M.; QUINN, R. P.; SNOEK, J. D.; ROSENTHAL, R. A. **Organizational stress**. New York: Wiley, 1964.

KOPELMAN, R. G.; GREENHAUS, J. H.; CONNOLLY T. F. A modelo f work Family and interrole conflict: A construct validation study. **Organizational Behavior and Human Performance**, p. 198-215, 1983.

LEMONS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. **É possível ter tudo? Carreira, maternidade e extensão da jornada na contemporaneidade**. UFMG, no prelo. _____.; GOTTLIEB, L. S. N.; COSTA, A. S. M. Pressure, Performance and Prestige: Dilemmas for contemporary Professionals. **Organizações & Sociedade**, v. 23, n. 79, p. 539-552, 2016.

LEONI, E. T. **Renda familiar e trabalho da mulher na região metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90**. Distribuído em junho, 1999, Universidade de Campinas.

MACHADO, C.; NETO, V. **The labor Market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil**. FGV EPGE, 2017

MACHADO, H. V.; GAZOLA, S.; ANEZ, M. E. M. Criação de empresas por mulheres: um estudo com empreendedoras em Natal, Rio Grande do Norte. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 5, p. 177-200, 2013.

MENEZES, R. S. S.; OLIVEIRA, J. L. As variáveis de significado da mulher profissional: gênero, feminilidades, subjetividades e trabalho. In: ANDRADE, J. O.; CARVALHO NETO, A. **Mulheres Profissionais e suas carreiras sem censura: Estudos sob diferentes abordagens**, São Paulo: Atlas, Cap. 3. p. 43-62. 2015.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **RAC**, v. 17, n. 4, p. 418-437, Jul./Ago. 2013.

OLIVEIRA, S. C.; FARIA, E. R.; SARRIERA, J. C.; PICCININI, C. A.; TRENTINI, C. M. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **RAC**, V. 45, n. 2, p. 271-280, 2011.

PLECK, J. H.; STAINE, G. L.; LANG, L. Conflicts between work and Family life. **Monthly Labor Review**, March 1980

SACCOL, A. Z. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa administrativa. **Rev. Adm. UFSM**, v. 2, n. 2, p. 250-269, maio/ago. 2009

SANJUTÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Revista Nucleus**, v. 3, n. 1, p. 53-62, 2005

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. O percurso do trabalho feminino no Brasil: vestígios dos primórdios no presente. In: ANDRADE, J. O.; CARVALHO NETO, A. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: Estudos sob diferentes abordagens**, São Paulo: Atlas, Cap. 1. p. 5-22. 2015.

SARTI, C. A. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. In: **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 2, Florianópolis May/Aug. 2004. Recuperado em 22º de agosto, 2017, de <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2004000200003 >

SEIB, B.; MULLER, J. The effect of diferente work schedules on role strain of Australian working mothers: A pilot study. **Journal of applied health behaviour** v. 1, n. 2, p. 9-15.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TORRES, I. C. Poder e liberdade em Stuart Mill: a inclusão das mulheres nesse debate. **Pensamento & Realidade**, v. 10, n. 1, p. 62-77, 2002.

VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **RAE-CLÁSSICOS**, v. 45, n. 4, p. 66-72, out/dez. 2005.

XAVIER, T. A.; CARVALHO NETO, A.; VERSIANI, F. A difícil conciliação entre a vida profissional e pessoal: Um estudo baseado na faixa etária das mulheres executivas. In: ANDRADE, J. O.; CARVALHO NETO, A. **Mulheres Profissionais e suas carreiras sem censura: Estudos sob diferentes abordagens**, São Paulo: Atlas, Cap. 10. p. 173-192. 2015.

Disponível em: <<http://www.hrreporter.com/article/18990-workers-putting-in-longer-hours-than-5-years-ago/>>. Acesso em: 20/08/2017 às 18:25.

Disponível em:
<<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2016/05/23-das-mulheres-deixam-o-emprego-para-cuidar-de-filhos-ou-parentes/>>. Acesso em: 31/08/2017 às 11:10.

Disponível em:
<<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 20/09/2107 às 10:34

IPEA, 2017 Disponível em:
<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27349>. Acesso em: 20/09/2017 às 10:55.

Disponível em:
<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em: 20/09/2017 às 11:18.

Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 16/11/2017 às 11:50.

Disponível em:
<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/analise04.shtm>. Acesso em: 12/12/2017 às 16:10.

Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101390.pdf>>. Acesso em: 21/12/2017 às 17:10.

Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/03/brasileiras-estudam-mais-ganham-menos-e-aumentam-atuacao-como-chefe-da-familia>>. Acesso em: 21/12/2017 às 18:33.

Disponível em: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-de-fecundidade-total.html>>. Acesso em: 22/12/2017 às 09:32.

UN Women. 2014. Annual report, 2014-105. New York. Disponível em: <<http://annualreport.unwomen.org/en/2015>>. Acesso em: 02/01/2018.

Disponível em: <<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>>. Acesso em: 31/01/2018.

Disponível em: <http://epge.fgv.br/files/default/2017.09.06_cecilia-machado_portal-fator-brasil-rj.pdf>. Acesso em: 31/01/2018.

Disponível em: <<http://www.ibopeinteligencia.com/noticias-e-pesquisas/7-entre-cada-10-brasileiros-ja-fizeram-comentarios-preconceituosos/>>. Acesso em: 13/02/2018.