

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

PUC/SP

Vera Maria Daher Maluf

Mulher, trabalho e maternidade

Uma visão contemporânea

DOUTORADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

SÃO PAULO

2009

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

PUC/SP

Vera Maria Daher Maluf

Mulher, trabalho e maternidade

Uma visão contemporânea

Tese apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação Profa. Dra. Edna Peters Kahhale.

SÃO PAULO

2009

Banca Examinadora

Para Lily, minha mãe, pela magia de nascer;

Para Fernanda, Eduardo e Ricardo, meus filhos, pela maravilha de gerar;

Para Lara e Karen, minhas netas, pela alegria da continuidade.

Agradecimentos

À minha família, pelo apoio carinhoso e sustentação afetiva durante o trabalho.

À minha orientadora Profa. Dra. Edna Peters Kahhale, por seu incentivo, suporte, generosidade, competência e dedicação.

Aos componentes da Banca Examinadora, Profa. Dra. Ana Maria Maaz Acosta Alvarez, Profa. Dra. Ceres Alves de Araújo, Profa. Dra. Elisa Maria Barbosa Esper e Prof. Dr. Marcos Reinaldo Severino Peters, pela generosa contribuição para o aperfeiçoamento do trabalho.

Aos Professores do Núcleo de Psicossomática do Programa de Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pelo incentivo durante a aprendizagem.

À Profa. Dra. Yara Pisanelli Gustavo de Castro, pela ajuda na área de Estatística.

À Bernadette Siqueira Abrão, pelo apoio.

Ao Carlos Antonio "Chester" Ferreira, pela colaboração.

Às minhas colegas do grupo de orientação, pela rica troca de ideias.

Às executivas que participaram da pesquisa. Sem elas, esse trabalho não teria sido possível.

Ninguém nasce mulher, aprende a ser mulher.

Beauvoir (1949)

MALUF, Vera Maria Daher. *Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea*. São Paulo: PUC/SP, 2009.

Palavras-chave: mulher, trabalho, maternidade, gênero, mãe.

O trabalho avaliou a relação de mulheres executivas com a realização profissional, a maternidade e a contemporaneidade. É uma pesquisa qualitativa/quantitativa realizada via internet com 45 mulheres executivas, de diversas empresas prestadoras de serviços.

Para coleta de informações foram utilizados os seguintes instrumentos: Questionário de Percepção Social, composto de cinco partes, em que foram abordados os conceitos de Homem-Mulher, Maternidade, Profissão, Relação afetiva, Contemporaneidade; Versão Brasileira do Questionário de Qualidade de Vida SF 36; Questionário Sociodemográfico.

Os resultados mostraram que, das mulheres pesquisadas, parte está em um momento de construção, e parte está conflitada. Elas administram a qualidade de vida criando possibilidades, o que desconstrói a literatura. Até hoje acreditou-se que pessoas que trabalham de 10 a 14 horas/dia têm a qualidade de vida extremamente comprometida, e elas não têm. O fato delas estarem em cargos de extrema complexidade não é visto como sobrecarga, é visto como eustress. Apesar de declararem acreditar que a maternidade é um fundante do feminino, não se comportam e/ou não fizeram escolhas norteadas pela maternidade. Declararam que para ter filhos é necessário ter condições financeiras e um companheiro que também queira ter filhos. Declararam também que a busca pela realização profissional trouxe relações mais igualitárias para as instâncias profissionais e pessoais.

Concluindo, vivem um momento histórico complexo e contraditório, divididas entre o desejo de se afirmar como protagonistas que constroem história junto com os homens, história esta não só profissional como econômica, política e social, e entre o desejo da maternidade e seu exercício pleno em relação ao acompanhamento do desenvolvimento dos filhos.

Abstract

MALUF, Vera Maria Daher. *Women, work and motherhood: a contemporary view*. São Paulo: PUC-SP, 2009.

Keywords: woman, work, motherhood, gender, mother.

The study examined the relationships of women executives with high professional achievement, who are also mothers. It is qualitative-quantitative research conducted via the Internet with 45 women executives from various service companies.

For data collection we used the following instruments: Social Perception Questionnaire, which consists of five parts that measure Gender Differences, Motherhood, Occupation, Emotional Relationships; Contemporary View, Brazilian Version of the Quality of Life Questionnaire - SF 36 and Sociodemographic Questionnaire.

The results showed that, for the women surveyed, it is in part a time of growth, and in part a time of conflict. The study's finding that the women surveyed manage the quality of life by providing opportunities contradicts much of the previous literature. Until now, it was believed that the quality of life for such women, who work 10 to 14 hours a day, is greatly compromised. The study does not support this conclusion. The fact that these women are in positions of extreme complexity is not seen as burdensome, but instead stimulating. Despite the belief that motherhood is the paramount value to women, the women surveyed do not behave and / or made choices guided primarily by motherhood. They stated that in order to have children, financial conditions are necessary and also a companion who wants children. They also reported that the quest for professional achievement helped to foster more egalitarian relationships promoting personal and professional satisfaction.

In conclusion, living in a historic moment, full of complexity and contradiction, the women surveyed are torn between the desire to assert themselves as actors who construct history with men, and the desire for motherhood and their role in monitoring the development of children. The place of these women in history remains both professional, economic, political, social, and intensely personal as well with respect to their role as mothers.

MALUF, Vera Maria Daher. *Femme, travail et maternité: une vision contemporaine*. São Paulo: PUC/SP, 2009.

Mots-clefs: femme, travail, maternité, genre, mère.

Le travail a évalué le rapport des femmes qui occupent une charge executive avec la réalisation professionnelle et la contemporanéité. C'est une recherche qualitative/quantitative, réalisée via internet avec 45 femmes executives, de différentes entreprises qui fournissent des services.

Pour la récolte d'information ont été réalisés les instruments suivants: Questionnaire de Perception Sociale, composé de cinq parties, où ont été abordés des concepts Homme/Femme, Maternité, Profession, Relation Affective, Contemporanéité; Version Brésilienne du Questionnaire de Qualité de Vie SF-36; Questionnaire Sociodémographiques.

Les résultats ont montré que, une partie des ces femmes étudiées se situe dans un moment de construction, et l'autre partie est en conflit. Elles administrent la qualité de vie et créent des possibilités, ce que déconstruit la littérature. Jusqu'aujourd'hui on a cru que les gens qui travaillent de 10 à 14 heures par jour ont la qualité de vie extrêmement compromise, mais elles ne l'ont pas. Le fait d'être en charges d'extrême complexité n'est pas vu comme surcharge, cela est vu comme eustress. Malgré leur croyance à la maternité comme un des éléments fondamentaux du féminin, elles ne se comportent et/ou n'ont pas fait leur choix dirigés à la maternité. Elles ont déclaré que pour avoir des enfants il leur faut avoir des conditions financières et un partenaire qui veuille aussi avoir des enfants. Elles ont déclaré aussi que la recherche pour la réalisation professionnelle leur a apporté des rapports plus égalitaires pour les demandes professionnelles et personnelles.

En conclusion, elles vivent un moment historique, complexe et contradictoire, divisées entre le désir de s'affirmer comme des êtres sociaux, lesquels construisent l'histoire auprès des hommes, et que cette histoire ne soit seulement professionnelle mais aussi économique, politique et sociale et entre le désir de la maternité et le plein exercice par rapport à l'accompagnement du développement de leurs enfants.

Lista de Figuras

Figura 1 – Distribuição em % das participantes segundo o local de nascimento	81
Figura 2 – Distribuição em % das participantes segundo a idade	81
Figura 3 – Distribuição em % das participantes segundo o grau de instrução	82
Figura 4 – Distribuição em % das participantes segundo a profissão	83
Figura 5 – Distribuição em % das participantes segundo o cargo	85
Figura 6 – Distribuição em % das participantes segundo tempo de trabalho	85
Figura 7 – Distribuição em % das participantes segundo período de trabalho	85
Figura 8 – Distribuição em % das participantes segundo a renda mensal	86
Figura 9 – Distribuição em % das participantes segundo a participação do salário no orçamento familiar mensal	87
Figura 10 – Distribuição em % das participantes segundo o estado civil	87
Figura 11 – Distribuição em % das participantes segundo o tempo de relação ..	88
Figura 12 – Distribuição em % das participantes segundo a relação atual	88
Figura 13 – Distribuição em % das participantes segundo o número de filhos ...	89
Figura 14 – Distribuição em % das participantes segundo a idade dos filhos	89
Figura 15 - <i>Representação da média dos resultados do SF-36 - Qualidade de Vida</i>	<i>91</i>

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Taxas de atividade segundo faixas de idade no Brasil	55
Tabela 2 – Taxas de atividade segundo o sexo e a escolaridade no Brasil	56
Tabela 3 – Ensino Superior: graduadas do sexo feminino segundo as áreas de conhecimento no Brasil	57
Tabela 4 – Participação feminina em ocupações selecionadas no Brasil	59
Tabela 5 – Empregos para diretores gerais, segundo o sexo e a remuneração média mensal no Brasil, 2004	62
Tabela 6 – Evolução das mulheres por nível hierárquico nos últimos 11 anos	65
Tabela 7– Aumentos percentuais na área de atuação entre 2007 e 2008	66
Tabela 8 – Idade mediana para executivos atingirem cargo de nível elevado	67

Lista de Quadros

Quadro 1 – Porcentagem de mulheres de acordo com o tamanho da empresa...66

Quadro 2 – O papel da mulher visto com a Escala de Qualidade de Vida 92

Quadro 3 – O desenvolvimento profissional da mulher visto com a Escala de
Qualidade de Vida..... 94

Introdução	15
Uma visão sócio-histórica da mulher contemporânea em relação à família	
nuclear	36
Continuidades e rupturas da mulher na contemporaneidade: uma questão de	
gênero?	47
Trabalho e realização profissional: uma possibilidade para as mulheres?.....	51
Objetivo	68
Método	69
Local	70
Sujeitos	70
Instrumentos	72
Cuidados éticos	74
Procedimentos	75
Critérios da análise dos dados	76
Resultados	79
Caracterização da amostra – Dados sociodemográficos	79
Sobre qualidade de vida	89
Síntese dos dados sociodemográficos	94

Concepção de feminino/masculino, maternidade, profissão, relação	
afetiva e contemporaneidade	95
Concepção de mulher	98
Concepção de homem	101
Mulher executiva e maternidade	105
Mulher e relações profissionais	107
Mulher executiva e relações afetivas	112
Concepção de contemporaneidade	114
Síntese dos núcleos de significado	115
Discussão	120
Conclusão	137
Referências bibliográficas	141
Anexos	155
Anexo A – Carta Comitê de Ética	156
Anexo B – Consentimento livre e esclarecido	158
Anexo C – Questionário de Percepção Social	161
Anexo D – Questionário de Qualidade de Vida	171
Anexo E – Questionário Sóciodemográfico	178

Introdução

A mulher livre está apenas nascendo.

Beauvoir (1949)

A ideia desse trabalho nasceu da declaração de algumas mulheres executivas que, durante suas sessões de psicoterapia, abordaram a necessidade de adiar a maternidade para consolidar sua carreira profissional nas empresas que trabalhavam.

Surgiram então as perguntas:

- É uma tendência da mulher executiva adiar a maternidade para primeiro afirmar-se e buscar uma realização profissional?
- A busca dessa realização profissional está ligada a uma necessidade financeira?
- Como essas mulheres lidam com seu poder profissional?

NA: Como ainda existem discordâncias entre alguns especialistas em língua portuguesa sobre o uso do hífen, optou-se nessa tese seguir o estabelecido no VOLPI (2009).

- Essas mulheres valorizam suas relações afetivas, respeitam e são respeitadas por seus companheiros?
- Além da busca por uma realização profissional, essas mulheres também querem se realizar como mães?

Para responder a essas perguntas buscou-se, durante o desenvolvimento desse trabalho, entender a relação que há entre essas questões e o papel da mulher contemporânea em relação à família nuclear e a maternidade, suas continuidades e rupturas no que se referem às relações de gênero, suas expectativas em relação ao trabalho e a busca da realização profissional.

Como fundamentação teórica, optou-se pela Psicologia Sócio-Histórica, por traduzir bem os fundamentos da pesquisa, que "é o da historicidade das experiências humanas, bem como das ideias produzidas pelos homens como expressão mediada dessas experiências" (GONÇALVES, 2001, p. 38). Toda atividade realizada socialmente pelos homens pode ser entendida como experiência humana, pois atende suas necessidades e produz sua própria existência. As experiências e atividades concretas das produções de ideias e representações sobre elas são as ações e relações. Portanto, a Psicologia Sócio-Histórica situa o homem em sua historicidade partindo do trabalho e relações sociais, onde esse homem se constitui historicamente produzindo bens materiais (objetos) e espirituais (ideias).

A noção de sujeito produzida pela modernidade é exemplo dessa relação. O homem que surge como advento do capitalismo é o indivíduo livre, sujeito de sua vida. O desenvolvimento das forças produtivas capitalistas põe em relevo o indivíduo, como possuidor de livre-arbítrio,

capaz de decidir que lugar ocupar na sociedade. Isso é possível já que a nova sociedade se abre como um mercado no qual todos podem vender e comprar em função de seus próprios talentos. A necessidade de se produzir mercadorias impõe aos homens uma participação na sociedade na forma de indivíduos, produtores e/ou consumidores de mercadorias (GONÇALVES, 2001, p. 39).

Para fundamentar essa reflexão fez-se necessário fazer uma recuperação do desenvolvimento histórico do século XX para entender como nossa sociedade – e, em especial, a mulher – posicionou-se em relação a todas as transformações incrivelmente rápidas e mesmo vertiginosas que nos trouxeram até aqui.

Toynbee (1986) foi o primeiro historiador a usar o vocábulo pós-modernidade. Para ele, a pós-modernidade indicava uma cisão com os mais caros valores ou perspectivas inauguradas com o humanismo da Renascença e ampliadas pelo Iluminismo oitocentista: o predomínio da razão, a liberdade política, os progressos científico e tecnológico, o desenvolvimento dos direitos humanos ou igualdades sociais. O novo período instalava uma mentalidade e relações político-econômicas pelas quais a natureza e a vida social passaram a ser encaradas como manifestações do acaso, da irracionalidade, do relativismo ou da indeterminação. E para isso, contribuíram uma sociedade e uma cultura de massa paradoxalmente individualistas, sobrecarregadas de comunicações e de apelos materialistas, que embutiam desordens funcionais permanentes. Tempo de problemas, carregado de sintomas de destruição ou de desintegração das esperanças que a civilização ocidental havia criado, à custa de conflitos e superações cíclicas.

Capra (1987) chama a atenção para as alterações decorrentes do modernismo, com o efeito de macrovariáveis como urbanização crescente, avanço

da ciência e da tecnologia e necessidades educacionais, tendo como pano de fundo a economia e, mais recentemente, a globalização. Nesse sentido, as transições ocorridas em diferentes períodos e com certa frequência levam-nos a correr atrás de uma busca acentuada pelo novo, apoiada na compreensão das mudanças e de suas possíveis continuidades.

Hobsbawm (1996) refere-se ao século XX como a transformação mais sensacional, rápida e universal de toda a história humana. Os intelectuais do Ocidente usaram a preposição "pós" para defini-la. O mundo tornou-se pós-industrial, pós-imperial, pós-moderno, pós-estruturalista, pós-marxista, pós-tudo. Quando Hobsbawm coloca dessa maneira a absorção da realidade social pela mente humana, entende-se que o homem, para se adaptar ao meio, passa por um processo de subjetivação da realidade.

Para Morin (2000), o conhecimento nunca é reflexo ou espelho da realidade, mas sim uma tradução seguida de uma reconstrução. Nessa mesma linha de pensamento, Bologna (2000), indaga se é realmente possível reinventar nosso "estar no mundo". É o ponto de partida para uma reflexão profunda, que questiona a clássica contraposição de:

1. uma ótica determinista do homem e da sociedade como frutos e efeitos de um processo evolutivo natural, que pode – e para muitos deve – ser objeto de ciência;
2. uma visão livremente arbitrada pelo próprio homem, construtor de sua cultura e autor de seu meio, que pode ser objeto, além de ciência, de reflexão filosófica e

moral, em especial no âmbito da intuição ética, da sensibilidade estética e da razão prática.

Bauman (2001) declara o quanto seria imprudente não considerar, ou mesmo subestimar, a profunda mudança que o advento do que ele cunhou como "modernidade líquida", produziu na condição humana. Segundo ele, a transição da modernidade pesada e sólida para uma modernidade leve e fluida, afetou os mais variados aspectos da sociedade. Essa sociedade precisa despertar para a autoconsciência, a compreensão e a responsabilidade individuais para promover a autonomia e a liberdade.

Uma possível ligação de Bauman, acima, e Bock, a seguir, é justamente essa necessidade de, ao mesmo tempo, desenvolver responsabilidade individual em um mundo progressivamente individualista, com algum significado de "socialmente irresponsável" e a necessária subjetivação implícita numa representação do mundo que valoriza seu espelhamento interno e não sua suposta objetividade externa.

Bock (2001) escreve que nesse processo de reconstrução, o mundo objetivo é convertido em subjetivo, produzindo-se um plano interno pela incorporação do externo, processo em que se configura algo, de fato, novo. A partir dessa nova realidade pessoal, o homem constrói, ao mesmo tempo, duas coisas: a realidade social, com base em sua atuação nela, e a objetivação de seu mundo singular, ou seja, de sua subjetividade. Portanto, o individual e o social contêm um ao outro, sem se anularem ou diluírem.

González Rey (2002) define a subjetividade como a forma ontológica do psíquico quando passa a ser definido essencialmente na cultura, por meio dos processos de significação e de sentido subjetivo que se constituem historicamente nos diferentes sistemas de atividade e comunicação humanas. A subjetividade implica, de modo simultâneo, o interno e o externo, o intrapsíquico e o interativo, pois em ambos os momentos se estão produzindo significações e sentidos dentro de um mesmo espaço subjetivo (o campo dos valores), no qual se integram em múltiplas formas o sujeito e a subjetividade social.

Furtado (2002) amplia a reflexão para o campo da economia e do trabalho, usando como exemplo a constituição da subjetividade liberal a partir das condições históricas que representam a implantação do capitalismo. A concepção do homem liberal é um exemplo da subjetividade social.

O processo de constituição desse campo de subjetividade social está relacionado com a necessidade econômica de força de trabalho livre. Entretanto, a superação da noção de trabalho servil durante o modo de produção feudal para a noção de trabalhador livre no capitalismo, além da mudança objetiva do próprio modo de produção, precisa também agregar valores como a idéia de que o homem é livre para escolher seu trabalho. Essa construção objetiva não ocorre de um momento para o outro, mas vai sendo elaborada lentamente ainda durante a vigência do modo de produção feudal com a formulação de campo ideacionais; como exemplo podemos citar a noção de livre-arbítrio (São Tomás de Aquino) ou, mais adiante, o ideário humanista da Revolução Francesa, que fornece a base subjetiva para a revolta popular que simboliza a passagem do feudalismo para o capitalismo (FURTADO, 2002, pp. 91/92).

Kahhale (2002) reflete sobre a concepção de homem e realidade, segundo a qual o ser humano constrói a si mesmo nas relações que estabelece com a realidade – na medida em que é em parte determinado por ela, em parte atua sobre ela e a transforma.

Relacionar Furtado (2002), Kahhale (2002) e Lyotard (2002) a seguir, envolve compreender a evidente crise de uma base objetiva, externa à subjetividade, da noção de realidade. No fundo, podemos compreender a transição entre o romantismo, a modernidade e a pós-modernidade como um gradativo processo de perda de uma base objetiva para o real e ganho, por valorização, da representação subjetiva – e portanto mais individual – desse real. Assim, ao compreender a evolução de cultura de um "real objetivo externo", comum a todos, para um "representacional subjetivo interno", de cada um, nós compreendemos, de um lado, a vantagem de "nascer o indivíduo", de outro, a desvantagem de morrer uma noção de "real" que pudesse ser comum e, portanto, orientar a todos os indivíduos. Com isso, o que era universal tornou-se individual.

Lyotard (2002) define pós-moderno como a crise dos fundamentos e o declínio dos grandes sistemas de legitimação econômica, sócio cultural e política, de nossa representação da realidade. Ao buscar compreender as relações entre capital, tecnologia e ciência, mostra como a ciência serve aos interesses do mundo produtivo.

Lipovetsky (2004 b) afirma que o pós-moderno, por ter sido atropelado pela velocidade contemporânea, nem sequer existiu. Batizou de hipermodernidade esse estágio decerto pós-revolucionário, pós-disciplinar, pós-autoritário, mas que também se insere nos corolários da lógica laica democrática e individualista, de onde ele tira a ideia de "segunda revolução individualista", recuperando os valores do modernismo, que, segundo essa visão, seria a "primeira revolução individualista".

O pós de pós-moderno ainda dirigia o olhar para um passado que se decretara morto; fazia pensar numa extinção sem determinar o que nos tornávamos, como se se tratasse de preservar uma liberdade nova, conquistada no rastro da dissolução dos enquadramentos sociais, políticos e ideológicos. Donde seu sucesso. Essa época terminou. Hipercapitalismo, hiperclasse, hiperpotência, hiperterrorismo, hiperindividualismo, hipermercado, hipertexto - o que mais não é hiper? O que mais não expõe uma modernidade elevada à potência superlativa? Ao clima de epílogo segue-se uma sensação de fuga para adiante, de modernização desenfreada, feita de mercantilização proliferativa, de desregulamentação econômica, de ímpeto técnico e científico, cujos efeitos são tão carregados de perigos quanto de promessas. Tudo foi muito rápido: a coruja de Minerva anunciava o nascimento do pós-moderno no momento mesmo em que se esboçava a hipermodernização do mundo (LIPOVETSKY, 2004 b, p. 53).

Molon (2009) escreveu que os processos de significação ocorrem entre os sujeitos e se estabelecem nas várias maneiras de comunicação entre eles, podendo traduzir visões e interesses de pequenos grupos, como também de sociedades globais. A complexidade da constituição do sujeito e da constituição da subjetividade se mostra pela participação do outro, acontecendo em um cenário de agitação, conflito, produção permanente, diferenças, semelhanças e tensões. Isso se dá em um mundo de significação privado e um mundo público de significação. No processo de significação, em busca do significado e do sentido, o sujeito adquire singularidade na relação com o outro, em relação ao outro e na relação do outro, sendo o outro uma complexidade que se apresenta e se representa de diferentes formas. Assim, "o homem produz e apropria-se do saber cultural, recria o real no plano simbólico, debate-se entre o convencional e o não consensual, entre a visibilidade e a invisibilidade, entre transparência e a ausência, e atua/participa em práticas sociais" (MOLON, 2009, p.7).

Faz-se necessário nesse estudo, ao dar continuidade à conceituação do trabalho, explicar porque decidiu-se usar os termos contemporaneidade e mulher contemporânea. A contemporaneidade contém em si a modernidade, a pós-modernidade, a hipermodernidade, chegando até a modernidade líquida. Foram citados nesse trabalho na Introdução autores que falaram da modernidade (CAPRA, 1987), da pós-modernidade (TOYNBEE, 1986; HOBBSAWM, 1996; LYOTARD, 2002), da hipermodernidade (LIPOVETSKY, 2004 b), da modernidade líquida (BAUMAN, 2001).

Do ponto de vista da subjetividade social, reunindo esses autores e sintetizando suas percepções, a contemporaneidade pode ser considerada a desilusão originária das promessas que a modernidade não conseguiu cumprir. Uma boa ilustração é raciocinarmos como um cidadão europeu relativamente culto que se encontre às portas do Século XX, por exemplo em Paris, no *fin-du-siècle*, e que antevendo as possibilidades da modernidade, com as promessas dos avanços tecnológicos que poderiam, àquela altura, significar avanços sociais e culturais muito significativos, sem dúvida acredita que qualquer possível antagonismo entre desenvolvimento tecnológico e desenvolvimento social, em particular em seus aspectos humanísticos, não ocorreria e que humanismo e tecnologia caminhariam juntos.

O século se iniciou de modo promissor e ao mesmo tempo perigoso. A aurora de 1901 se anunciava de maneira reluzente, mas nuvens negras lentamente ameaçavam ofuscar a luz (BLAINLEY, 2009, p. 10-11).

Já no final dos anos cinqüenta, e certamente no início dos sessenta, o século XX sabia que tais esperanças não haviam sido realizadas ou, ao menos, não haviam se realizado como poderiam ter sido sonhadas numa perspectiva otimista do fin-du-siècle.

Duas guerras mundiais em menos de cinqüenta anos, a revolução bolchevista que, pelo bem e pelo mal, inoculou inseguranças profundas no ocidente capitalista e atingiu o oriente. Em seguida a guerra fria, derivada das mesmas ideologias antagônicas, envolvendo – num panorama ocidental no qual a cultura migrava, via economia, da Europa para os USA –, a guerra do Vietnã, depois a queda do muro de Berlin em 1989. Em seguida a emergência das teocracias do Oriente Médio apresentando a nova forma da violência coletiva instituída pelo terrorismo internacional, claramente mostrada ao mundo no episódio das Torres Gêmeas em setembro de 2001 (BOLOGNA, 2009).

Em seguida, muito recentemente, em setembro de 2008, a crise financeira global, instituída pela alavancagem irresponsável de ativos financeiros sem lastro econômico na chamada "economia real", tudo isso, num conjunto de eventos históricos notavelmente marcados pela curiosa junção de uma pretensa controle, via tecnologia, e uma evidente imprevisibilidade, via paixões humanas e suas ideologias derivadas, constituíram um Século, chamado por Galbraith (1986) de "Era da Incerteza" e por Hobsbawm (2002) de "Tempos Interessantes". Um século que, em sua essência, acabou caracterizado pelos dois adjetivos, aparentemente antagônicos mas, na prática, complementares: a incerteza e a previsibilidade.

Em suma, o que chamamos de contemporaneidade, é a própria percepção coletiva dessas surpresas, é a própria cultura que deriva dessas incertezas ocorridas em ambientes "supostos de certezas", como a queda do muro, a segurança aérea da nação mais poderosa do mundo, a segurança pública de New York ou a seriedade do sistema financeiro internacional (BOLOGNA, 2009).

Isso se reflete também como se concebe a possibilidade do conhecimento: relativismo absoluto ou construção coletiva, histórica e mutável pelo próprio processo histórico

As conseqüências na subjetividade social, com fortes implicações sócio culturais, desse caráter surpreendente do século, foram muitas. Duas, em especial, cabem nos propósitos do presente trabalho:

1. A primeira foi uma incrível, e igualmente inesperada, emergência de um tipo de individualismo que, com alguma licença poética, podemos chamar de "alienado". Ideologias marxistas à parte, embora incluídas, esse "individualismo alienado", fortemente alimentado pelo consumismo emergente, caracterizou-se por um descaso, chegando à desilusão, pelas grandes utopias coletivas de caráter humanístico construtivo, das quais as últimas, em seu porte, foram os grandes experimentos socialistas (soviético e chinês) cujo espelho, em pequeno porte, foi a experiência cubana.

2. A segunda surpreendente transformação de costumes, estimulando fortes revisões de mentalidades foi, justamente, o motivo do presente trabalho: a notável

mudança da condição sócio cultural da mulher, associada a uma profunda revisão do "feminino", não só relativo ao gênero.

Assim, e em suma rasa, podemos dizer que na contemporaneidade descobriu-se, ainda que não formulado em palavras tão conscientes e claras, que desenvolvimento tecnológico não implica, nem obriga nem claramente "causa", desenvolvimento humano e sociocultural, embora, sem dúvida, relacionem-se um ao outro de muitas formas. A transitoriedade e a efemeridade permeiam essa questão.

Estabelece-se uma cultura do descartável, na qual as ligações são temporárias, as coisas e as pessoas vão se suplantando. O medo de perda e de incompletude permeia todos os processos. Essa sobrecarga de mudanças e novidades expõe, constantemente, o sujeito ao stress de ter de estar sempre se reconfigurando (ESPER, 2005, p.59).

Há uma questão de fundo: o aumento da produção em geral (alimentos, bens de consumo) gerada pela tecnologia, não gerou um aumento de participação social na apropriação desses bens. Essa contradição gerada implicou no aumento das desigualdades sociais e das possibilidades de participação social, no sentido de apropriação social, no sentido de apropriação dos bens da cultura. Ou seja, o aumento da produção de alimentos, por exemplo, não eliminou a fome e a miséria no mundo. O aumento do conhecimento e da tecnologia sobre as questões climáticas e de saúde, não eliminou alguns acometimentos em saúde, típicos de falta de saneamento básico e higiene, por exemplo: tuberculose e hanseníase. É a contradição entre a produção coletiva e a ênfase no indivíduo, que é a base da

ideologia liberal. É isso que tem gerado esses questionamentos apontados pelos autores.

Em sua vertente evolucionária e revolucionária, a contemporaneidade significou a introdução, na cultura social, das mudanças de interpretação que os novos indivíduos, agora muito mais autocentrados e sem tantas referências de pertencimento quanto no passado (período feudal, por exemplo), passaram a fazer das macroinstituições sociais a que, tradicionalmente, sentiam-se pertencer, recebendo, delas referências claras: a Família, o Estado, a Igreja, a Escola e a Empresa (BOLOGNA, 2009). Assim, as macroinstituições que sempre agasalharam a necessidade de pertencimento dos indivíduos passaram, na contemporaneidade, a ser objeto de crítica e de desconfiança, na medida em que suas capacidades opressivas, e eventualmente cínicas, foram expostas.

A Família foi largamente posta em discussão também como opressora da mulher, da infância e da juventude, e não só como a "célula da sociedade", fundamentalmente intocável e acima de qualquer suspeita.

O Estado, seja em sua vertente socialista ou capitalista, com as variantes presidencialistas, parlamentaristas ou monárquicas, igualmente teve, como tem, sua estrutura fundamente criticada, a ponto da emergência das novas teocracias e da questão palestina.

As Escolas passaram a desempenhar papéis adicionais completamente novos, completando as carências da educação em família, em especial na

socialização e moralização das crianças e dos jovens, tarefas essas classicamente desempenhadas pela Família em seu vínculo com as Igrejas.

E as Empresas passaram a desenhar um cenário completamente novo, na medida em que o trabalho passou a configurar o ambiente central, ao redor do qual a vida social e cultural passou a orbitar. O que assistimos foi uma clara escolarização das empresas, que passaram a treinar e capacitar seus colaboradores, compensando a anacronia das Escolas em sua adaptação ao novo mundo e uma transferência, como apontada, das responsabilidades clássicas da família para a escola, no que se refere à educação (BOLOGNA, 2009).

É importante situar essas mudanças da Família, Estado e Escola, que no início do Capitalismo essas instituições foram se configurando de uma forma tal que, só agora após 500/600 anos de processo histórico, elas passam a explicitar de forma mais acirrada as contradições internas que encerram.

Nesse grande cenário, descritivo de uma mentalidade, e que chamamos nesse trabalho de contemporâneo, a mulher tem novos papéis, desafios e oportunidades.

Deparamo-nos aí com as questões do macro, ou as mudanças históricas já constituídas no real, e com as os processos pelos quais vão se constituindo os sujeitos.

A esse respeito, no processo de constituição do sujeito individual contemporâneo, ocorrerá um fenômeno único na história da cultura, relativo à

penetração, poderosa, intensa e progressiva, da mídia de massa no ambiente doméstico, gerando uma ligação inusitada de consequências imprevisíveis, da macrocultura na microcultura. Um exemplo é o rádio, depois o cinema, depois a televisão, até a internet, veículos através dos quais, como nunca antes, a influência de uma nova mentalidade originária de culturas distantes se transfere para a mentalidade local, gerando aquilo que se convencionou chamar de "cultura global". Na esteira dessa espécie de invasão mediática do macro ao micro, o microcosmos, o ambiente doméstico por exemplo, passou a ser mediado pela nova voz, e imagens, originárias de fontes e mentalidades distantes. Com isso, a efemeridade (desses estímulos tão mutáveis), sua transitoriedade (dos valores muitas vezes paradoxais, que passaram) e um estímulo mais consistente ao narcisismo (na formação de uma autoimagem fundada no consumo progressivo de ícones de beleza e poder), tornaram-se marcas desse novo mundo (BOLOGNA, 2009).

Uma das características reconhecida como mais evidente da contemporaneidade, no contexto dos países em desenvolvimento, está na relação entre presente e passado, com uma procura acentuada do novo e a conseqüente rejeição do antigo. Isso leva à constatação de que no século XX assistiu-se a constantes alterações de valores, práticas e papéis que as pessoas costumavam desempenhar, em épocas diferentes, em relação a rotina de vida, a padrões de comportamento, em um número considerável de sociedades (BIASOLI-ALVES, 2000; LASZLO, 2001; LIPOVETSKY, 2004 a).

Bauman (2001) pontua que somos seres reflexivos, olhamos de perto cada movimento que fazemos, raramente satisfeitos com seus resultados e sempre prontos a corrigi-los. Ao contrário: nossa sociedade – uma sociedade de indivíduos livres – fez da crítica da realidade, da insatisfação com o que aí está e da expressão dessa insatisfação, uma parte inevitável e obrigatória dos afazeres da vida de cada um de seus membros.

Bologna (2007) mostra que somos, por assim dizer, muito mais predispostos à crítica, mas também mais assertivos e intransigentes em nossas críticas do que qualquer grupo humano que nos precedeu. Nossa crítica, no entanto, parece incapaz de mudar agendas estabelecidas, nem sempre conscientes ou baseadas em um pensamento crítico realmente permeado pela reflexão das consequências a longo prazo, o que pode provocar grande insatisfação. Isso geralmente acontece pela pressão da rapidez com que os processos vão sendo assumidos, baseados na liberdade sem precedentes que nossa sociedade oferece hoje a seus membros, gerando quase sempre uma impotência sem precedentes pela falta de embasamento em valores preestabelecidos para as ações.

O que mudou na revolução social não foi apenas a natureza das atividades da mulher na sociedade, mas também os papéis desempenhados por elas ou as expectativas convencionais do que devem ser esses papéis, e em particular os papéis públicos das mulheres. Não mudou só o papel feminino, mas também como se entende o que é ser mulher, ou seja, a subjetividade do feminino.

É o contexto de um mundo que se reinventa, onde entraram as mulheres, em número impressionantemente crescente, na educação superior, porta de acesso às profissões liberais. A partir desse momento, a mulher começa a aparecer de uma forma marcante no mercado de trabalho. Foram inegáveis os sinais de mudanças significativas, e até mesmo revolucionárias, nas expectativas das mulheres sobre elas mesmas e nas expectativas do mundo sobre o lugar delas na sociedade. Nesse mundo descrito, a mulher começa a aparecer de uma forma marcante no mercado de trabalho.

A entrada em massa de mulheres no mercado de trabalho e a sensacional expansão da educação superior formaram o pano de fundo, ao menos nos países ocidentais típicos, para o impressionante reflorescimento dos movimentos feministas a partir da década de 1960. Esses movimentos sociais levaram ao questionamento, em nossa sociedade capitalista, das relações de gênero, das oportunidades de trabalho para os diferentes sexos, da questão da sexualidade. As mulheres, como grupo, tornaram-se uma força política importante, como nunca acontecera. A partir daí, a própria amplitude da nova consciência da feminilidade e seus interesses tornava inadequadas as explicações simples em torno da mudança do papel da mulher na economia.

Casar ou permanecer solteira (ou ambas as coisas, cada qual em seu momento), ter ou não ter filhos, abraçar uma profissão, são opções que não mais implicam escolher entre liberdade e sujeição, pois a mulher contemporânea cogita inventar o próprio destino de acordo com suas necessidades internas (FERREE, 1990).

Maluf (2005) relata como, no paralelo, a medicina moderna triunfava com várias descobertas, e um dos campos mais promissores foi o da endocrinologia. O estudo das glândulas endócrinas, e suas secreções, conhecidas como hormônios, que circulam na corrente sanguínea e regulam uma grande variedade de funções corporais, propiciou maior conhecimento e compreensão dos hormônios sexuais, culminando no desenvolvimento da pílula anticoncepcional. Com isso, abriu-se um novo questionamento para a construção de outras dimensões e possibilidades para o feminino, ampliando a concepção em relação à maternidade e propiciando a liberdade da prática sexual independente da reprodução.

A livre escolha da maternidade e, portanto, o direito de recusá-la, é uma reivindicação central das mulheres a partir dos anos 1970 e tem sido tema de vários trabalhos científicos. Esse embate tem sido amplamente acompanhado por profissionais da área da ciência e pela difusão das práticas médicas de contracepção e de aborto, culminando com a reprodução assistida, discutidos na literatura por Citeli (1996), Rocha-Coutinho (2003), Colluci (2003) e Maluf (2007), entre outros.

Essa mulher é o ser contemporâneo por excelência, desvincula sexo de procriação, e se insere no mercado de trabalho. Concilia o governo de si mesma com a preservação de papéis e valores tradicionais (mãe, educadora dos filhos, organizadora do espaço doméstico, esposa). A mulher se vê definitivamente inserida na lógica do individualismo contemporâneo. A tão falada dupla jornada de trabalho feminino para essa mulher, que concilia trabalho doméstico com busca de

realização profissional, continua uma incógnita para a qualidade de vida (ROCHA-COUTINHO, 2004; JONATHAN, 2005; JONATHAN & SILVA, 2007).

Quando os sociólogos teorizam sobre múltiplos papéis, eles costumam apelar para o uso de um atributo básico e biológico da interação social, que é chamado de "energia". Marks (1977) chama a atenção para o fato da necessidade da análise crítica do termo. Propõe a teoria da expansão em contraponto à aproximação da escassez normalmente usada em relação ao stress provocado pela natureza do esforço implícito nos múltiplos papéis. Partindo do princípio que a fisiologia humana não só consome como produz energia nos períodos de atividade, ele critica a literatura empírica que embasa somente a visão da escassez que, em relação aos múltiplos papéis, traz uma inevitável "constrição". Uma teoria abrangente que explique a fenomenologia tanto da escassez como da abundância, ou expansão da energia, requer uma análise crítica do tempo e comprometimento envolvidos em cada situação. Discute-se a possibilidade de que o tipo de comprometimento existente no sistema é responsável pela ocorrência, ou não, do stress (MARKS, 1977; MARKS & MACDERMID, 1996).

Cabe comentar aqui que pesquisas têm demonstrado que mulheres executivas e empreendedoras buscam e alcançam autorrealização por meio do trabalho, vivenciando suas experiências ligadas ao espaço profissional, familiar e pessoal de forma positiva, sendo um indicativo de bem estar subjetivo e flexibilidade (JONATHAN, 2005; JONATHAN & SILVA, 2007).

A insatisfação emocional das mulheres quanto a ganharem mais do que seus maridos pode estar na base cultural do que se compreende como

"sexismo ambivalente", isto é, o conjunto de estereótipos sobre uma avaliação cognitiva, afetiva e atitudinal sobre o papel apropriado dos indivíduos, de acordo com o sexo, na sociedade. Essa ideia está apoiada no preconceito ainda existente nas diferenças de gênero quanto aos papéis na divisão social, sexual e do trabalho, sustentado na crença ainda vigente da natureza inferior da mulher (FORMIGA et al, 2005).

Tais continuidades ocorrem em contraponto com os novos e ainda frágeis valores dos papéis femininos na contemporaneidade. A imagem da mulher, antes frágil e necessitada de proteção, atuando na intimidade e presa aos cuidados com a prole, ganha hoje outros contornos que fazem dela um ser em construção, querendo buscar no seu desenvolvimento o poder da realização de suas potencialidades (BIASOLI-ALVES, 2000).

Perante esse olhar, surgiram as hipóteses:

1. A executiva contemporânea considera a maternidade como um dos fundantes do feminino.
2. Existe a tendência da executiva contemporânea em adiar sua maternidade para garantir a busca de uma realização profissional.
3. É importante a executiva contemporânea trabalhar e ter independência financeira para então ter filhos.
4. É importante a executiva contemporânea ter uma relação afetiva estável e um companheiro que também queira ter filhos.

5. A executiva contemporânea busca qualidade de vida e integração das várias dimensões do feminino, implementando também o exercício profissional.

Por meio desse olhar, verificaremos como a mulher executiva compreende o feminino/masculino, a maternidade, a profissão e a relação afetiva na contemporaneidade. Também será vista a questão sobre sua abertura quanto ao uso da medicina reprodutiva, caso necessário, para uma maternidade tardia.

Uma visão sócio-histórica da mulher contemporânea em relação à família nuclear

Estudar alguma coisa historicamente significa estudá-la no processo de mudança: esse é o requisito básico do método dialético.

Vigotski (1998, p. 85)

Ao longo da história, ainda com as concessões devidas a esse esforço de síntese, passamos a dividir os papéis femininos em três conjuntos fundamentais: a esposa, a profissional e a mãe. É preciso respeitar, e muito, a grande complexidade com que, em todas as épocas, todas as culturas, todas as mentalidades, as mulheres se defrontaram em seus múltiplos papéis. Esposa, numa cultura na qual as expectativas sobre a companheira compreensiva, a competente gestora da casa, a parceira nos eventos sociais (expectativas assustadoramente mínimas), é certamente um papel, em si, árduo. Mãe, numa sociedade cuja expectativa é a educação idealizada de filhos progressivamente complexos (senão mesmo complicados), é igualmente um conjunto de atividades árduo. Que dirá, então, da profissional competindo em um universo original e tradicionalmente masculino como o do trabalho, em geral, e o das lideranças organizacionais, em particular? Assim, a questão que se coloca e deriva, interpretativamente, com prudência, dos dados, é a seguinte: essa mulher

agüenta? Suporta o triplo papel, na medida em que as idealizações contemporâneas sobre cada um deles coloca expectativas crescentes? Da mulher exige-se que seja esposa perfeita, mãe perfeita, profissional perfeita, metas, metas, metas, infernalmente derivadas de um mundo no qual os imperativos de eficácia, o pragmatismo de resultados, teoriza permanentemente sobre as vidas humanas.

Os mitos e crenças que envolveram as conseqüências das atividades remuneradas das mulheres para sua qualidade de vida e bem estar subjetivo, e que criaram toda uma teoria de que essas deveriam permanecer em seus papéis tradicionais, vêm se diluindo a medida que as pesquisas realizadas a respeito da multiplicidade de papéis, qualidade de vida e bem estar subjetivo têm encontrado níveis positivos elevados entre mulheres que possuem um trabalho remunerado, em contraposição às mulheres que não trabalham.

Maluf (2005) discute as transformações ocorridas na família nuclear e alerta para os questionamentos sobre o papel tradicional de esposa/mãe. Perante essa mulher, descortina-se um novo dilema quanto aos papéis familiares. Como poderá dedicar-se à sua realização intelectual e profissional e, ao mesmo tempo, ser esposa e mãe? A opção mais frequente é o retardo das funções maternas, mesmo que a mulher encontre seu companheiro e decida criar uma união estável com ele – o que nem sempre mais se chama casamento.

Maluf & Kahhale (2007) apontam que as transformações na estrutura da família nuclear trouxeram a realidade da dissolução do casamento, do recasamento, às vezes do terceiro casamento, tanto para homens como para

mulheres, faceando novos valores éticos e morais na estrutura da família nuclear. Isso promove mudanças: a família clássica torna-se expandida.

A grande mudança na família clássica é a dissolução da figura mulher/esposa/mãe. A mulher inseriu-se no mercado de trabalho, passando a ser parceira dos homens na construção da nova sociedade. Foi galgando poder e importância nos mercados, na sociedade em geral, levando à construção de uma nova estrutura de família que prescinde da mulher/esposa/mãe tradicional.

Parece existir uma grande culpa para as mulheres ou casais que diferem do padrão estabelecido, isto é, os padrões tradicionais. Na verdade nossa sociedade não conseguiu ainda se desligar de um modelo que não funciona mais. Nos casamentos onde existe uma divisão mais igualitária das atividades domésticas e cuidado com os filhos, os ganhos são para todos, pois se a mãe diminui sua sobrecarga em casa e passa a contribuir financeiramente com seu trabalho, por outro lado o pai também sofre menos a pressão dos momentos de insegurança no emprego, e passa a conviver mais com os filhos criando um relacionamento mais estreito, o que também favorece ao bem estar emocional dos filhos.

Existe também a idéia que as crianças podem criar tensões constantes, como, por exemplo, aumentar as dificuldades econômicas, ou também interferir direta e indiretamente na qualidade do casamento, através da diminuição de tempo dos parceiros para dedicarem ao seu relacionamento, criando novas necessidades para a família. Perante esse olhar, elas nem sempre aumentam a qualidade de vida ou o bem estar subjetivo do casal.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho e sua maior participação no sistema financeiro familiar acabaram por imprimir um novo perfil à família. Em contraponto à estrutura familiar tradicional, com o pai como único provedor e a mãe como única responsável pelas tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, a maioria das famílias brasileiras de nível socioeconômico médio vive um processo de transição. Atualmente, em muitas famílias já se percebe uma relativa divisão de tarefas, na qual pais e mães compartilham aspectos referentes às tarefas educativas e à organização do dia-a-dia da família.

Educar os filhos sempre foi uma tarefa complexa para os pais, embora isso não signifique que tais responsabilidades sejam compartilhadas de maneira igualitária entre o casal. Nessas rupturas com o passado, porém, ao fazer frente a um processo consolidado em muitas décadas, sobrou para a mulher, ainda, o sentimento de culpa que aparece a cada vez que a criança fica doente, os pais precisam de seus cuidados, o casamento vai mal, questões que povoam muito mais o universo feminino do que o masculino. Diversas pesquisas apontam que as mães tendem a envolver-se mais do que os pais nas tarefas do dia-a-dia da criança e, geralmente, estão à frente do planejamento educacional de seus filhos (STRIGHT & BALES, 2003).

Em contrapartida, observa-se um número crescente de pais que também compartilham com a mulher ou até mesmo assumem as tarefas educativas e a responsabilidade de formação dos filhos, buscando adequar-se às demandas da realidade atual. Essas situações parecem refletir aspectos do processo histórico que teve lugar no decorrer do século XX, acarretando transformações no exercício

da tarefa educativa nas famílias. Haja visto os movimentos de pais que exigem participar da educação dos filhos e que pressionaram para a aprovação da lei que estabeleceu a guarda compartilhada (Lei 11.698, de 13 de junho de 2008), um ótimo exemplo da nova configuração do relacionamento homem/mulher, casados ou separados.

Porém, essas mudanças parecem não ocorrer com a mesma frequência e intensidade em todas as famílias. Encontramos, hoje em dia, famílias com diferentes configurações e estruturas, o que implica diretamente a divisão de tais tarefas. Coexistem modelos familiares nos quais segue vigente a tradicional divisão de papéis; outros nos quais maridos e esposas dividem as tarefas domésticas e educativas; e, ainda, famílias nas quais as mulheres são as principais mantenedoras financeiras do lar, mesmo acumulando a maior responsabilidade pelo trabalho doméstico e a educação dos filhos (FLECK & WAGNER, 2003).

Berenstein (2002) pergunta sobre a relevância da família nos tempos atuais, examinando os vínculos de casal e das relações entre pais e filhos. Ao fazer isso, situando-os historicamente, passa a referir-se a eles como sendo "diferentes configurações familiares", chamando a atenção para o fato de que os problemas familiares instalam-se a partir do momento que se institui uma forma de família como oficial. Dizer que a família não é nova ou velha, mas faz algo novo ou não, é uma de suas brilhantes conclusões.

As novas situações derivam de diferentes relações familiares, como, por exemplo, não ter filhos e desejá-los, separações, morte do cônjuge, novos casamentos com filhos de relações anteriores, mudanças nas preferências sexuais de orientação heterossexual para homossexual, entre outras. Temos hoje, assim, as chamadas novas famílias: famílias mono parentais, casais homossexuais com desejo ou não de adotar filhos, as novas formas de procriação da reprodução assistida.

Na verdade, as diferentes situações familiares precisam ser pensadas com base nas próprias relações familiares, no mundo social e em cada sujeito, a partir das variações de seu mundo interno, que produzirá efeitos específicos e diferentes nos vínculos familiares.

Essa maneira de olhar a família mostra com clareza o que a mulher quer fazer de si em relação a seus novos vínculos afetivos, sociais, profissionais, religiosos etc.

Ferree (1990) já chamou a atenção para as perspectivas feministas que redefiniram as famílias como arenas de luta entre gênero e gerações, onde o apelo de identidade está enraizado e a solidariedade e a separatividade estão sempre sendo criados e contestados. Falou também que as perspectivas artificiais das dicotomias entre trabalho e casa, dinheiro e trabalho, autointeresse e altruísmo, assim como as convencionais associações entre masculino e feminino, deverão levar os estudos sobre as famílias para além das esferas separatistas.

São muitos os componentes que afetam a qualidade de vida e o bem estar subjetivo, porém, com relação a multiplicidade de papéis, as abordagens têm sido

feitas em termos de quantidade de energia que as pessoas dispõem na realização de suas atividades, no cumprimento das suas obrigações de papéis, e nos conflitos decorrentes dessas atuações, geralmente a culpa. Também têm sido consideradas as características sociais que são causadoras do distress psicológico.

A escolha do momento de ser mãe também é uma questão crucial das relações de gênero. O tempo da maternidade costuma ser decidido pela mulher. A fase reprodutiva não pode ser considerada uma característica biomédica, ou um paradigma científico, em que a problemática se resumiria ao seguinte: as tecnologias reprodutivas ajudam, em certa medida, as mulheres a se libertar de determinados limites cronológicos ou, ao contrário, contribuem para confiná-las a um destino maternal?

Maluf (2007) fala que existem duas representações acerca do assunto: uma delas privilegia uma dimensão psicológica; outra baseia-se no aspecto social. Quando tratamos da temporalidade da maternidade, da distância entre a vontade e o desejo, privilegiamos o aspecto subjetivo. Quanto ao aspecto social, podemos dizer que a fase reprodutiva é um tempo social. Isso porque a idade para conceber nem sempre coincide com as potencialidades fisiológicas e apresenta diferenças consideráveis entre homens e mulheres.

Muitos estudos têm sido desenvolvidos no tempo para entender, inclusive, a fertilidade masculina. Spence & Helmeich (1978) e Spence et al. (1979) declaram que o leque de idades da paternidade é mais diversificado do que o da

maternidade. Esse fato poderia ser atribuído à duração da fertilidade masculina, mais extensa do que a feminina. Já Siqueira (1999) escreve que tal aspecto deve certamente ser levado em conta, mas não basta para explicar as desigualdades observadas, que são também de ordem social, fenômeno difícil de mensurar. Da mesma maneira, Soares & Carvalho (2003) declararam que a idade em que vai se dar a primeira maternidade depende bastante do contexto social e político.

Rocha-Coutinho (1998) declara que essa interrelação entre a idade da primeira gestação e o desenvolvimento posterior da vida profissional é explicável em função das expectativas correspondentes a cada faixa etária. O início da vida adulta das mulheres concentra as pressões sociais para pôr uma criança no mundo e simultaneamente investir em uma carreira. A chegada precoce de uma criança e as restrições específicas que a acompanham, no caso das mulheres, em um contexto em que o trabalho doméstico não é compartilhado de maneira equivalente entre os dois sexos, acaba limitando o futuro profissional das mulheres.

Para Moreira e Araújo (2004) as duas variáveis tradicionalmente levadas em consideração para avaliar a vida pessoal e familiar das mulheres em função de sua atividade profissional são a entrada na vida conjugal e o nascimento do primeiro filho.

Nas duas, a maternidade aparece como a etapa mais decisiva. Para Guilmot (1982), mais do que o fato de ser mãe, é a idade da mãe no nascimento de primeiro filho que parece ter uma importância fundamental.

Segundo De Conninck e Godard (1992), a diferença encontrada no calendário de reprodução feminino em relação ao masculino:

1. ocorre paralelamente às desigualdades profissionais;
2. é, provavelmente, um dos fatores que mais pesa na carreira das mulheres.

Diante desse impasse, a estratégia temporal – aparentemente a menos penosa em relação à tentativa de contornar o problema – consiste em:

1. adiar a maternidade, apoiada pela oferta da tecnologia;
2. ter filhos e entregá-los a outros para que cuidem deles.

Outras opções pesam na evolução da carreira:

1. a diminuição do tempo de trabalho, especialmente pelo emprego de meio período;
2. o recuo da entrada na vida profissional ativa após o período dedicado às crianças.

No entanto, essas são as estratégias mais frequentemente empregadas.

Szapiro & Féres-Carneiro (2002) declaram que o triunfo da medicina moderna, com suas várias descobertas no campo da endocrinologia, possibilitou à mulher uma realização maior do feminino, pela busca do prazer sexual e do controle do tempo da maternidade, que agora pode ser tardia.

O recurso da maternidade dita tardia é limitada a uma categoria homogênea de mulheres. Elas têm, entre outras características comuns:

1. nível socioprofissional alto;
2. escolaridade superior;
3. moradia em zonas urbanas.

O adiamento da maternidade tem sido cada vez mais utilizado por mulheres desde a década de 1980, como testemunha o aumento do número de gestações após os 40 anos (BRAGA & AMAZONAS, 2005).

A reprodução assistida vai então, ligar-se estreitamente a essas tentativas de flexibilizar a rigidez dos limiares sociais e biológicos, de evitar o torniquete do calendário de procriação. As mulheres, tendo adiado eventuais gestações, serão mais frequentemente confrontadas com as dificuldades de conceber e procurarão as tecnologias disponíveis (PITROU, 1982; DORA, 1998; MINDES et al, 2000; KATZ et al, 2002).

De La Rochebrochard & Thonneau (2002) relatam que a esperança de ultrapassar certos limites biológicos – especialmente a de ampliar o espectro de idades para viver a maternidade – foi confirmada pelas experiências dos últimos vinte anos. Parece, de fato, que o tempo da maternidade pode ser estendido, e que as novas técnicas reprodutivas ultrapassam os limites naturais. Não apenas a fertilidade do casal pode ser aumentada por meios apropriados, diminuindo, em parte, o efeito da idade, como o limiar natural da procriação pode ser superado

pelo recurso à fecundação *in vitro* (FIV) ou à injeção intracitoplasmática (ICSI), com óvulos doados por mulheres mais jovens.

Visto que a manutenção da capacidade de nidação do endométrio se mantém com a idade, a implantação, em mulheres mais velhas, de embriões obtidos a partir da doação de óvulos é um sucesso. As taxas de êxito observadas são maiores do que no caso de estimulação ovariana, e a implantação de embriões em mulheres que já entraram na menopausa mostra-se possível.

Os benefícios da reprodução assistida, para uma maternidade tardia, continuam crescendo. Algumas mulheres apropriaram-se dessa possibilidade, mas as condições do acesso a essas técnicas segue nas mãos dos médicos, submetidos a critérios definidos pela profissão ou pelas condições socioeconômicas e limites de sistema público de saúde. As barreiras relativas à idade foram flexibilizadas. Essa possibilidade tecnológica tem permitido uma maternidade tardia, coadunada com o desenvolvimento de uma profissão.

Continuidades e rupturas da mulher na contemporaneidade: uma questão de gênero?

A mulher que se liberta economicamente do homem nem por isso alcança uma situação moral, social e psicológica idêntica à do homem.

Beauvoir (2008, p.50)

Hoje, quando falamos de relações de gênero, não podemos deixar de considerar o papel da nova mulher na sociedade. Buarque de Hollanda (2005) propõe a busca de uma estética feminista, a partir de uma visão de mundo em que o desenho de uma nova sociedade busca a afirmação de novas políticas estéticas.

As mudanças e persistências no papel da mulher, principalmente no contexto social brasileiro, enfatizam a nova forma como a mulher quer ser considerada. A imagem de um ser frágil e necessitado de proteção, sob o domínio dos sentimentos, atuando na intimidade e presa aos cuidados com a prole ganha outros contornos, fazendo dela um ser em construção, na busca de seu desenvolvimento e da realização de suas potencialidades. Os caminhos traçados pela evolução marcam, contudo, continuidades ao lado de rupturas.

Lipovetsky (2000) defende que, até sua definitiva inserção no mercado de trabalho, a mulher via-se quase inteiramente determinada pela ordem social burguesa e machista. Hoje, passadas três décadas de feminismo combativo, a mulher aponta para uma nova e instigante realidade, tão distante dos modelos de

passividade compulsória diante do universo masculino quanto da indiferenciação homossexual – a convergência unissex que viria equalizar homens e mulheres na sociedade moderna.

A maior escolarização e a profissionalização da mulher acarretaram um contrato social mais amplo e constante; como consequência, o questionamento se intensificou e atingiu muitas áreas. Isso significa uma crítica ao passado, uma análise depreciativa de como as mulheres eram criadas, de sua submissão, dos limites estreitos impostos ao seu movimento dentro dos grupos sociais e às possibilidades de escolha profissional. Todos esses aspectos aparecem na discussão, quer de grupos feministas, quer de outros que passam a enfatizar o excesso de trabalho que recai sobre a mulher – que, agora, mantém atividades fora do lar, mas ainda é a responsável pelo bom andamento da casa, dos filhos e do bem estar do marido. A necessidade da competição entre os sexos mostra-se cada vez mais na sociedade, principalmente no discurso das mulheres que ganharam o mercado de trabalho.

Assim, a transformação pode ser vista como acelerada e também lenta, na dependência do referencial temporal que se utiliza. Nessa ótica, pode-se afirmar que valores tradicionais como “Respeito”, “Obediência”, “Submissão”, “Delicadeza no Trato”, “Pureza”, “Capacidade de Doação” e “Habilidades Manuais”, que foram considerados atributos fundamentais e definidores da “boa moça” até meados do século XX, são “passados para trás”, o que significa “deixar de estar na linha de frente” da educação da menina/moça, permanecendo, sem dúvida, de forma “encoberta”, enquanto a mulher conquista o direito à escolarização e a exercer atividades profissionais diversificadas (BIASOLI-ALVES, 2000, p. 237).

Apesar de nesse momento da evolução da sociedade, em que a livre escolha dos parceiros determina o que parece ser uma condição mais madura e

segura de com quem se quer conviver, hoje sabe-se que nem sempre as relações são duradouras. As últimas décadas ficam também marcadas pelo aumento no número de separações, divórcios e novos casamentos, implicando uma exigência de mudança nas definições do que é ou não valorizado no homem e na mulher.

Entretanto, se, por um lado, há alterações, por outro há aspectos em que não se percebe tão claramente que a direção seguida, hoje, seja oposta à de décadas atrás. Um exemplo típico diz respeito ao papel do homem e da mulher dentro do ambiente familiar. Existem divergências e conflitos de posicionamento quanto a funções, direitos e deveres, estando a mulher sempre muito direcionada à luta de afirmar-se diante do mundo masculino/feminino (COSTA, 2001).

Nesse sentido, percebe-se que a divisão das tarefas domésticas, da criação e da educação dos filhos parecem não acompanhar de maneira proporcional as mudanças decorrentes da maior participação da mulher no mercado de trabalho e do sustento econômico do lar. O descompasso dessas mudanças se evidencia em suas mais diversas expressões, como no fato de que o trabalho doméstico continua sendo frequentemente denominado trabalho de mulher (ROCHA-COUTINHO, 2003).

O desemprego provocado pela chamada onda tecnológica tem levado a mulher a assumir cada vez mais a chefia da família. O homem, como tradicional provedor familiar, cede lugar à mulher, que se torna provedora parcial ou total das necessidades da prole, afirmando assim sua competência no desempenho da atividade masculina, mesmo numa conjuntura adversa e desigual. Elas

permanecem ganhando, em geral, menos do que o homem e sujeitam-se, muitas vezes, a realizar tarefas em situação precária, adequando-se à flexibilização do trabalho.

A fala das mulheres em relação a essa realidade é de queixa. Elas precisam adotar uma atitude competitiva para poder impor-se e obter respeito. A relação entre os sexos, aqui, torna-se problemática perante essa exclusão dos direitos de real igualdade entre os sexos. A mulher hoje é personagem de um processo histórico em construção.

A diferença, assim, constitui uma face da identidade, ou seja, da relação entre o eu e os outros. É assim que as desigualdades vêm sendo percebidas. Nesse sentido, um indivíduo só pode ser criador de conhecimentos e executor de práticas quando se relaciona com os outros. A práxis é responsável pela construção das subjetividades que se objetivam por meio de novas práticas. Assim sendo, cada ser humano é a história de suas relações sociais (FISCHER & MARQUES, 2001).

Lipovetsky (2000), escreveu que as mulheres – ou a "terceira mulher" –, buscam uma nova identidade. A luta feminista mudou de configuração e as armas são outras, havendo um novo posicionamento, construído com esforço, suor e lágrimas, pois foi montado com recortes que misturam realidades conhecidas, intuídas e sonhadas. Mas isso tem um preço, e essa adaptação não é fácil, trazendo alterações na qualidade de vida, na saúde física e mental.

Trabalho e realização profissional: uma possibilidade para as mulheres?

Entretanto, existe hoje um número assaz grande de privilegiadas que encontram em sua profissão uma autonomia econômica e social. São elas que pomos em questão quando indagamos das possibilidades da mulher e seu futuro.

Beauvoir (2008, p.50)

Na evolução do trabalho humano, homens e mulheres passaram conjuntamente por diferentes modos de relacionamento de trabalho, até os mais recentes, marcados pela modernização industrial, pela informatização dos processos de produção, resultando tudo isso na diversificação de tarefas, com consequências nos paradigmas produtivos (DE TONI, 2003; KON, 2005).

Porém, as condições enfrentadas pelas mulheres como participantes do mercado de trabalho sempre foram diferenciadas e desvantajosas em relação ao trabalho masculino. Maria Cristina Aranha Bruschini, Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo desde 1987, atualmente é Pesquisadora Senior da Fundação Carlos Chagas. Tem sido seu trabalho divulgar dados importantes sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Bruschini (2000) escreveu sobre as teorias econômicas, que sofreram mudanças consideráveis no tempo, introduzindo análises explícitas a respeito dessas desigualdades de

situações entre os gêneros. Concluiu que isso se verificou porque a divisão sexual do trabalho para a manutenção da família, através das épocas, sempre atribuiu ao homem a função de principal provedor financeiro das necessidades da casa.

As mudanças sociais, econômicas e políticas que repercutiram no modelo patriarcal de família tornaram-se mais intensas e visíveis na década de 1980, quando se acentuaram as modificações nos paradigmas dos processos de produção manufatureira dos países industrializados. Nesse período, salientou-se a expansão dos serviços e dos setores de informação, observando-se a integração de mercados globalizados (BRUSCHINI, 2000; CARDONE, 1982).

O processo de reestruturação econômica, as transformações nas instituições sociais e políticas que foram postos em prática desde então, trouxeram a necessidade da discussão mais detalhada sobre a questão de gênero nas relações econômicas, como uma dimensão relevante das mudanças históricas que merecem a atenção diferenciada das políticas públicas (BRUSCHINI, 2000).

O Banco de Dados sobre o Trabalho das Mulheres da Fundação Carlos Chagas (2009) contém séries históricas a partir de 1970, com estatísticas sobre o crescimento do trabalho feminino, a relação entre a família e o trabalho feminino, escolaridade e trabalho, o lugar ocupado pelas mulheres no mercado de trabalho e a qualidade do trabalho feminino, apresentadas em forma de tabelas, acompanhadas de textos explicativos e de notas metodológicas.

As estatísticas analisadas são oficiais, obtidas em levantamentos de órgãos governamentais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) –

que oferecem os Recenseamentos Demográficos, as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs) e outros –, o Ministério do Trabalho – caso da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) –, a Fundação SEADE/Sistema Estadual de Análise de Estatísticas e, finalmente, o Ministério de Educação e Cultura (MEC), por meio do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), com os Censos da Educação Superior e do Censo Escolar.

O que tem caracterizado essa linha de pesquisa sobre o trabalho feminino é a busca de informações que permitam identificar e interpretar as múltiplas atividades realizadas pelas mulheres. Bruschini & Lombardi (2000) ressaltam que o referencial teórico de gênero, ao qual devem ser acrescentados o envolvimento e o compromisso com a luta feminista, tem orientado as perguntas, as informações coletadas, a maneira de analisar e de apresentar os dados, determinando a constante comparação de informações sobre homens e mulheres, a fim de constatar diferenças e/ou semelhanças de gênero.

Em recente pesquisa divulgada no Seminário Internacional Gênero e Trabalho (MAGE/FCC), realizado em São Paulo e Rio de Janeiro de 8 a 12 de Abril de 2007, Bruschini (2007) traça um panorama da situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro desde a última década do século XX até 2005, que é marcada por progressos e atrasos. Cabe ressaltar, para essa pesquisa, a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência, e mesmo de diretoria, por parte das mulheres escolarizadas.

Bruschini (2007, p.3) escreveu que nas últimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino. No primeiro caso, podem ser citadas: a queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, até atingir 2,1 filhos por mulher em 2005; a redução no tamanho das famílias que, em 2005, passaram a ser compostas por apenas 3,2 pessoas, em média, enquanto em 1992 tinham 3,7; o envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres (75,5 anos) em relação aos homens (67,9 anos) e, conseqüentemente, a sobrepresença feminina na população idosa; e, finalmente, a tendência demográfica mais significativa, que vem ocorrendo desde 1980, que é o crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres os quais, em 2005, chegam a 30,6% do total das famílias brasileiras residentes em domicílios particulares.

Bruschini (2007) aponta que, além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo. As trabalhadoras, que, até o final dos anos setenta, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 2005, a mais alta taxa de atividade feminina, 74%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39

anos, 69% das mulheres de 40 a 49 anos e 54% das de 50 a 59 anos também são ativas (vide Tabela 1).

Tabela 1 – Taxas de atividade segundo faixas de idade no Brasil

Faixas de idade e sexo	1995	2005
Mulheres	%	%
10 a 14 anos	14,4	8,3
15 a 19 anos	44,1	43,1
20 a 24 anos	60,9	68,8
25 a 29 anos	62,7	72,6
30 a 39 anos	66,4	73,7
40 a 49 anos	63,5	69,1
50 a 59 anos	48,0	53,8
60 anos e mais	20,4	20,3
Total	48,1	52,9

Fonte: FIBGE/PNADs - Microdados

Bruschini (2007) continua relatando que, apesar de todas essas mudanças, muita coisa continua igual: as mulheres seguem sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas.

Coloca ainda que a expansão da escolaridade, à qual as brasileiras vêm tendo cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. A escolaridade das trabalhadoras é muito superior à dos trabalhadores, diferencial de sexo que se verifica também na população em geral. Em 2005, entre os trabalhadores, 32% delas, e 25% deles, tinham mais de 11 anos de estudo.

Ao mesmo tempo, comenta que a escolaridade elevada tem impacto considerável sobre o trabalho feminino, pois as taxas de atividade das mais

instruídas são muito mais elevadas do que as taxas gerais de atividade, em todos os anos analisados. Em 2005, enquanto mais da metade (53%) das brasileiras em geral eram ativas, entre aquelas com 15 anos ou mais de escolaridade, a taxa de atividade atingia 83% (vide Tabela 2).

Tabela 2 – Taxas de atividade segundo o sexo e a escolaridade no Brasil

Anos de estudo	1995		2005	
	%		%	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Sem instrução/ - de 1 ano	73,5	40,2	68,6	37,2
1 a 3 anos	65,6	39,0	61,0	37,9
4 a 7 anos	73,9	44,0	66,0	42,1
8 a 10 anos	82,5	52,8	78,9	55,4
11 a 14 anos	88,6	69,0	89,2	73,3
15 anos ou mais	90,6	82,3	89,1	82,8

Fonte: FIBGE/PNADs-Microdados

A escolaridade mais elevada das trabalhadoras reproduz o que ocorre na população em geral. Nessa, pode-se constatar que o predomínio feminino ocorre a partir do ensino médio, ou seja, de 9 a 11 anos de estudo. Em 2005, 26% das mulheres, ante 24% dos homens estão nessa faixa (BRUSCHINI, 2007).

Bruschini (2007) continua relatando que no ensino profissional, os percentuais femininos de conclusão são bastante elevados, sobretudo no ensino técnico, na área de serviços, em várias de suas especialidades, com destaque para Saúde e Artes. É nesse momento que começam a ser feitas as escolhas profissionais, que irão se consolidar no curso superior e, posteriormente se cristalizam no mercado de trabalho, no qual as mulheres predominam no setor de Serviços. No ensino superior, elas ampliaram significativamente sua presença na

década analisada, superando os homens, a ponto de, no ano de 2005, a parcela feminina entre os formados ter atingido 62%. Contudo, as escolhas das mulheres continuam a recair preferencialmente sobre áreas do conhecimento tradicionalmente femininas, como educação (81% de mulheres), saúde e bem estar social (74%), humanidades e artes (65%), que preparam as mulheres para ocupar as chamadas “profissões femininas”. Mas também é verdade que têm adentrado áreas profissionais de prestígio, como a medicina, a advocacia, a arquitetura e até mesmo a engenharia, tradicional reduto masculino, na qual aumentou de 26% para 30% a presença das estudantes na década considerada.

A inserção das mulheres instruídas no mercado de trabalho brasileiro, pode ser considerada uma das faces do maior progresso alcançado pelas mulheres, no que tange à sua participação no mercado de trabalho (vide Tabela 3).

Tabela 3 – Ensino Superior: graduadas do sexo feminino segundo as áreas de conhecimento no Brasil

Graduadas		
Área de conhecimento		
(%)	(%)	
Brasil	61,1	62,2
Educação	92,2	81,1
Humanidades e artes	78,4	64,9
Ciências sociais, negócios e direito	54,8	54,4
Ciências, matemática e computação	58,5	39,1
Engenharia, produção e construção	26,1	29,5
Agricultura e veterinária	31,7	40,7
Saúde e bem estar social	69,0	73,5
Serviços	77,4	67,1

Fonte: MEC/INEP - Censos do ensino superior (Tabulações especiais)

Bruschini (2007, p.13) cita que a primeira observação que deve ser feita em relação a essas carreiras é a consolidação da presença feminina entre esses profissionais, ao longo da década de noventa. Na categoria dos engenheiros, por exemplo, a participação das mulheres, que era de 12% em 1993, atinge 14% em 2004. Entre os arquitetos, a fatia feminina é bem mais substantiva. Na mesma data, mais da metade da categoria (54%) é composta de mulheres, dado que consolida a tendência de feminização da profissão, uma vez que as mulheres já ocupavam cerca de 52% dos empregos dessa área em 1993. Também entre os médicos a progressão se confirmou: 41,3% da categoria é composta de mulheres em 2004, ante 36% em 1993. Em todos os grupos da área jurídica – advogados, procuradores, juizes, promotores e consultores jurídicos – não foi menos significativo o incremento de mulheres. Esse é um mundo do trabalho segmentado segundo os profissionais se enquadrem em dois tipos de carreira: os chamados “profissionais do direito”, definidos como todos os funcionários vinculados ao poder público, aos quais é vetado o exercício da advocacia e os demais advogados e consultores jurídicos que exercem aquela atividade estejam eles inseridos como profissionais liberais ou assalariados de sindicatos, empresas públicas ou privadas. Em todas essas carreiras verificou-se o mesmo movimento de progresso, assim considerado o incremento percentual da participação de mulheres. Em todas elas, o sexo feminino passa a representar, em 2004, mais de 40% da categoria profissional. O caso da magistratura também é exemplar, pois as juízas, que ocupavam 22,5% dos postos em 1993, chegam a mais de 34% na última data examinada (vide Tabela 4).

Essa fonte de dados cobre somente o mercado formal de trabalho, pois é composta por registros administrativos fornecidos pelas empresas. Sua unidade são vínculos de emprego ou postos de trabalho, senão empregados. Devido a problemas técnicos ocorridos no processamento da RAIS/2005, foi preciso estabelecer o ano de 2004 como data limite, nessa tabela e nas seguintes que apresentam dados da RAIS (BRUSCHINI, 2007).

Tabela 4 – Participação feminina em ocupações selecionadas no Brasil

Ocupações	1993	2004
Total	%	%
Médicos	36,3	41,3
Advogados	35,1	45,9
Procuradores e advogados públicos	40,6	43,3
Magistrados	22,5	34,4
Engenheiros	11,6	14,0
Arquitetos	51,5	54,1
Membros do Ministério Público	—	40,9

Fonte: MTE - RAIS: 1993 e 2004

O ingresso das mulheres nessas ocupações teria se dado como resultado da convergência de vários fatores. De um lado, uma intensa transformação cultural, a partir do final dos anos 60 e, sobretudo, nos 70, na esteira dos movimentos sociais e políticos dessa década, impulsionaram as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico. A expansão das universidades públicas e, principalmente, privadas, na mesma época, foi ao encontro desse anseio feminino. De outro lado, a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas possibilidades para as mulheres que se formaram nessas carreiras,

ampliando o leque profissional feminino para além das profissões tradicionais (BRUSCHINI, 2007).

Tanto a medicina, como a arquitetura e a advocacia vêm passando por processos de especialização e assalariamento, em detrimento da antiga autonomia profissional. As representações sociais, construídas tanto pela sociedade como pelas próprias categorias, também estão se modificando, particularmente no que diz respeito ao seu perfil liberal, o que repercute no nível de prestígio e status atribuído a esses profissionais (BRUSCHINI & LOMBARDI, 1999; BRUSCHINI & LOMBARDI, 2000).

A análise de algumas características do perfil desses profissionais segundo o sexo para o ano de 2004 demonstra, inicialmente, que elas são mais jovens do que os homens em todas as profissões consideradas – 63% das engenheiras, 47% das arquitetas, 44% das médicas, 68% das advogadas e mais da metade das procuradoras e das juízas tem menos de 39 anos. Outra diferença em relação ao padrão masculino, que ocorre apenas entre os engenheiros, é a maior importância do emprego no setor público para as engenheiras (17,4% delas e apenas 10,5% deles); nas demais profissões em análise, o serviço público mostra-se igualmente importante na colocação de homens e mulheres. Em relação à jornada de trabalho, os profissionais (homens e mulheres) em análise trabalham aproximadamente o mesmo número de horas, exceto no caso dos engenheiros: nesse caso, eles têm jornada de trabalho mais longa do que elas, mas nos demais são elas que os superam em termos de carga horária. Finalmente, em todas as carreiras, persiste o diferencial de rendimentos entre um e outro sexo, exceção feita aos juízes e procuradores, cujos rendimentos são bastante semelhantes

entre os sexos. Para dar um exemplo, ganham mais de 20 salários mínimos mensais: 32% dos engenheiros, mas 17% das engenheiras; 19% dos arquitetos e 15% das arquitetas; 8,4% dos médicos e 7% das médicas; 29% dos advogados e 24% das advogada. Esse mesmo padrão persiste desde a década de 1990, conforme se demonstrou em estudos anteriores (BRUSCHINI & LOMBARDI, 1999; BRUSCHINI & LOMBARDI, 2000).

Estudo de Bruschini e Puppini (2004), realizado com dados do ano 2000, mostrou que, nessa data, 24% dos 42.276 cargos de diretoria computados pela RAIS eram ocupados por mulheres, dado surpreendente, face ao conhecimento disponível, nos estudos sobre o trabalho feminino, sobre a dificuldade de acesso das trabalhadoras a cargos de chefia. As informações obtidas para 2004 revelam que, nessa data, cerca de 31% dos 19.167 cargos de diretores gerais de empresas do setor formal eram ocupados por mulheres. Entretanto, ao analisar a presença feminina em tais cargos segundo ramos de atividade, foi possível constatar que os empregos femininos predominavam na administração pública, na educação – mais de 50% – e em outras áreas sociais, como saúde e serviços sociais, com 46% dos cargos de diretoria ocupados por mulheres. Já na prestação de serviços, que é a população dessa pesquisa, os cargos de diretoras é de 23,3%.

A pesquisa de Bruschini e Puppini (2004) revela que as diretoras têm perfil semelhante ao das profissionais já descritas nesse trabalho. Elas são mais jovens do que os colegas em cargo similar e estão no emprego há menos tempo do que eles. Segundo os dados dessa pesquisa, mais de 80% das diretoras tinham menos de 50 anos, em comparação a 64% dos diretores, e 47% delas, mas 44%

deles estavam no emprego há menos de 3 anos. Por outro lado, como em todas as profissões analisadas anteriormente, assim como no mercado de trabalho em geral, também as diretoras de empresas do setor formal obtém rendimentos inferiores aos dos seus colegas de mesmo nível. É necessário lembrar que a remuneração em empregos de níveis mais elevados como os analisados nesse tópico, costuma ser muito mais elevada do que aquela recebida por trabalhadores de outros níveis ocupacionais, razão pela qual 50% dos diretores de empresa, ante 30% das diretoras, ambos analisados por Bruschini e Puppim em 2000, ganhavam mais de 15 salários mínimos¹ ou não declaravam seus salários (categoria “ignorado”). O diferencial de gênero nas faixas de rendimento desses profissionais permanece em 2004, apesar do nível elevado. Nessa data, ganhavam mais de 15 SM 41% dos diretores, mas apenas 16% das diretoras (vide tabela 5).

Tabela 5 – Empregos para diretores gerais, segundo o sexo e a remuneração média mensal no Brasil, 2004

Faixas de rendimento	Homens	Mulheres	Total
	%	%	%
Até 3 S.M.*	27,5	39,8	31,3
De 3 a 7 S.M.	15,2	26,0	18,5
De 7 a 15 S.M.	12,9	17,9	14,4
Mais de 15 S.M.	41,1	15,7	33,4

Fonte: MTE - RAIS, 2004.

(*) salários-mínimos.

¹ O salário mínimo no ano 2000 era de R\$ 151,00.

Bruschini (2007, p.31) conclui que, nos últimos dez a 15 anos (1992-2005) as executivas brasileiras obtiveram algum progresso no mercado de trabalho, embora tenham existido, ao mesmo tempo, inúmeras condições desfavoráveis. Movidas pela escolaridade, seja a de nível médio, no qual as jovens superam os jovens,

seja a de nível superior – no qual as mulheres consolidaram presença bem mais elevada do que a dos homens – as trabalhadoras mais instruídas passaram a ocupar postos em profissões de prestígio – medicina, direito, magistratura, arquitetura e mesmo na engenharia, tradicional reduto masculino – assim como cargos executivos em empresas do setor formal. Mas as condições de desigualdade dessas mulheres perante os homens se revelam na persistência da responsabilidade delas como mães, pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com as crianças e demais familiares, como se constatou através do elevado número semanal de horas de trabalho que elas dedicam a essas atividades. O texto mostrou a manutenção de um perfil de força de trabalho feminina que vinha sendo forjado desde os anos oitenta do século XX: mulheres mais velhas, casadas e mães trabalham, mesmo quando os filhos são pequenos, apesar das dificuldades para conciliar responsabilidades domésticas, familiares e profissionais. As taxas de atividade das mães aumentaram na década analisada, mesmo quando os filhos são muito pequenos, mas são mais elevadas quando eles chegam aos 7 anos e elas passam a ser ajudadas pela escola.

Os mesmos indicadores vão variar conforme as grandes regiões brasileiras e as unidades da federação. É na região Sul e na Sudeste que se verifica a maior

taxa de atividade feminina e o recorde nacional de participação feminina entre os empregados, 38%.

Entre os profissionais liberais dessas regiões (Sul e Sudeste), a tendência ao crescimento do trabalho feminino é considerável, particularmente de jovens. No que diz respeito aos gerentes e administradores, ou seja, a denominada “classe dirigente”, a participação feminina é crescente e significativa, especialmente em cargos de direção mais elevados (GRUPO CATHO, 2008).

Os estudos consultados de Bruschini & Lombardi (1999) e Bruschini (2000) sobre o trabalho feminino, permitem-nos levantar hipóteses em relação à presença das mulheres em postos de direção. A primeira delas é que as executivas estão em empresas de grande, médio ou pequeno porte. Outra suposição, com base nesses estudos sobre a presença feminina em ocupações de prestígio, é que as executivas seriam mais jovens do que os colegas em cargo similar e estariam no emprego há menos tempo do que eles. Essa tendência foi constatada entre arquitetas, médicas, advogadas e engenheiras analisadas a partir da mesma base de dados divulgados por Bruschini & Lombardi (1999), bem como em pesquisas não acadêmicas, como as do Grupo Catho (2008), empresa de colocação no mercado de trabalho. Uma pesquisa desse grupo mostrou que as mulheres aumentaram sua participação entre os executivos de nível elevado, nos últimos 11 anos, mas ainda eram maioria nos cargos mais baixos.

A pesquisa feita pelo Grupo Catho com 94.923 empresas e 360.501 executivos, com destaque para a participação das mulheres nos cargos de chefia

e liderança nas empresas mostrou que 40% dos cargos de chefia, e 20% dos cargos de CEO ou similar, são ocupados pelas mulheres.

Esse último levantamento realizado no Cadastro Catho apontou para um resultado semelhante a Bruschini (2007): uma participação histórica de mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados. É o percentual mais alto registrado nos últimos 11 anos – em 1997, elas representavam apenas 10,39% dos presidentes ou CEOs (vide Tabela 6).

Tabela 6 – Evolução das mulheres por nível hierárquico nos últimos 11 anos

Cargo	1996/97	1998/99	2000/01	2002/03	2004/05	2006/07	2007/08
	%	%	%	%	%	%	%
Presidente ou CEO	10.39	12.04	13.88	15.24	16.75	20.17	20.56
Presidente	10.82	12.92	12.55	13.05	15.11	16.13	16.04
Diretor	11.60	16.01	19.73	20.14	21.91	25.03	25.86
Gerente	15.61	17.32	20.43	23.37	25.64	30.12	32.03
Supervisor	20.85	22.95	24.75	30.81	37.11	42.84	44.68
Chefe	24.76	24.52	29.50	30.27	34.84	39.30	40.54
Encarregado	36.78	36.42	41.66	44.38	48.32	52.32	53.49
Coordenado	36.95	34.60	40.65	42.44	47.46	51.51	53.89

Fonte: Grupo Catho 2008

Nos cargos gerenciais e de supervisão, as mulheres mantêm uma tendência de crescimento gradativo. Porém, observa-se um crescimento maior da participação feminina nos cargos de chefia, encarregado e coordenação, principalmente em empresas de grande e médio porte (vide Quadro1).

Quadro 1– Porcentagem de mulheres de acordo com o tamanho da empresa

Tamanho da empresa	Empresa acima de 1.500 funcionários		Empresa de 701 a 1.500 funcionários		Empresa de 201 a 700 funcionários		Empresa de 50 a 200 funcionários		Empresa abaixo de 50 funcionários	
Cargo	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Presidente	11,06%	11,50%	11,69%	11,83%	13,86%	14,23%	17,28%	17,63%	25,12%	25,05%
Vice-Presidente	9,81%	10,45%	10,55%	9,05%	15,29%	13,77%	16,31%	17,16%	27,47%	26,73%
Diretor	16,84%	18,02%	17,72%	18,42%	19,30%	20,48%	23,13%	23,73%	30,88%	30,74%
Gerente	21,52%	23,45%	20,94%	22,98%	24,37%	26,22%	31,34%	32,26%	42,47%	43,86%
Supervisor	35,22%	37,11%	37,35%	37,39%	40,47%	41,60%	44,51%	47,59%	54,67%	54,62%
Chefe	35,00%	37,72%	33,33%	35,07%	39,35%	39,21%	41,77%	42,56%	44,98%	45,83%
Encarregado	45,47%	46,24%	42,19%	46,03%	48,06%	49,33%	53,55%	53,88%	57,86%	59,75%
Coordenador	44,13%	47,54%	49,57%	50,26%	49,37%	52,02%	55,29%	56,69%	57,97%	60,06%

Fonte: Grupo Catho 2008

A procura por cargos na área de recursos humanos pelas mulheres, que já era alta, cresceu ainda mais em 2008, chegando a aproximadamente 70%. As áreas administrativa, relações públicas e jurídica tiveram um aumento significativo, de 2,4 pontos percentuais em média (vide Tabela 7).

Tabela 7– Aumentos percentuais na área de atuação entre 2007 e 2008

Área de Atuação

Área	2007 (%)	2008 (%)
Administrativa	46,49	49,18
Comercial	31,50	32,96
Tecnologia	15,46	16,06
Relações Públicas	57,99	60,53
Suprimentos/Compras	24,06	25,97
Jurídica	41,91	44,15
Industrial/Engenharia	15,37	16,46
Recursos Humanos	67,72	69,78

Fonte: Grupo Catho 2008

A mesma pesquisa mostrou que as mulheres atingiram cargos mais elevados a partir da segunda metade da década de 1990, com idades inferiores às dos colegas do mesmo nível (vide Tabela 8).

Tabela 8 – Idade mediana para executivos atingirem cargo de nível elevado

Cargo	Homens (%)	Mulheres (%)
Presidente	44,2	37,1
Diretor	41,7	36,9
Gerente	38,4	33,7

Fonte: Grupo Catho 2008

No entanto, ainda que essas mulheres ocupem novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão.

Mas isso não tem inibido o desejo de crescimento dessas mulheres, muito pelo contrário. Conclui-se, pelos dados da literatura que a mulher contemporânea busca hoje um espaço novo de atuação, não só na família como também na sociedade. É um ser em construção buscando novos papéis, e essa visão a impulsiona cada vez mais. Apesar de se sentir discriminada em algumas situações, ou sujeita a um olhar preconceituoso, ela cresce em busca do novo.

Objetivo

Descrever como a mulher que exerce o cargo de executiva compreende a maternidade e a busca da realização profissional na contemporaneidade, observando as consequências na sua qualidade de vida.

Método

Para abarcar a complexidade dos aspectos envolvidos nesse estudo: relações de gênero, maternidade, busca pela realização profissional, relações afetivas e contemporaneidade, temas esses discutidos em diferentes áreas do conhecimento como a Psicologia, a Sociologia e a Filosofia, decidiu-se por um caminho metodológico que abarque a riqueza que é trabalhar com a subjetividade humana.

Segundo González Rey (2005, p.125), "o sentido subjetivo e suas distintas formas [...] estão permanentemente presentes nas diferentes atividades e relações do sujeito que interage nos diversos espaços e contextos da vida social"; constantemente expressas nas subjetividades social e individual.

Minayo (1994) afirma que a análise qualitativa dos dados busca ultrapassar a incerteza presente na realidade social. O entendimento das mensagens no material coletado, a integração das descobertas, e a confirmação ou não das hipóteses provisórias, traz um processo dinâmico de compreensão de contextos culturais e seus amplos significados.

Utilizou-se para esse trabalho a metodologia qualitativa e quantitativa. Pretendeu-se, então, obter informações que articulem os aspectos qualitativos citados acima, por meio de três instrumentos:

1. Questionário semi-estruturado e autoaplicável, com questões abertas e fechadas, que permitiu descrever a compreensão das mulheres executivas a respeito da temática investigada.;
2. Questionário de Qualidade de Vida SF-36;
3. Questionário sobre dados sociodemográficos.

A análise quantitativa foi feita a partir das respostas fechadas dos questionários, assim como da escala aplicada (SF-36). A análise qualitativa foi feita a partir do conteúdo das respostas às questões abertas do questionário semi-estruturado, sendo organizadas em núcleos de significados ou unidades de análise.

Local

Essa pesquisa foi realizada via Internet e as participantes podiam acessar os questionários de onde quisessem. Essa possibilidade de amplitude que a Internet traz, por abranger pessoas de e em diferentes locais, facilitou a participação de mulheres muito comprometidas com seus trabalhos e com cargas horárias de 8 a 14 horas, isso sem contar com o tempo dedicado à família.

Sujeitos

Participaram da pesquisa 45 mulheres executivas em idade reprodutiva, entre 30 e 45 anos, sendo as mais novas de 30 anos e as mais velhas de 45 anos, de diversas empresas de prestação de serviços, localizadas em São Paulo.

A seleção dos sujeitos foi feita pelo cargo de executiva e pela idade reprodutiva. Entenda-se por executivas mulheres que ocupam cargos de comando e decisão, considerados cargos executivos em empresas de grande, médio e pequeno porte. Entenda-se por idade reprodutiva aquela que ainda possibilita à mulher gerar e gestar, idade essa bastante ampliada em nossos dias pela medicina reprodutiva contemporânea ².

A indicação dos sujeitos iniciais foi feita com a ajuda de um profissional vinculado a várias empresas como consultor e que, por suas características e/ou funções, tinha amplo conhecimento do contexto estudado. Por conhecer várias pessoas que se encaixavam no perfil exigido, pode contribuir com várias indicações. Após as primeiras indicações, os próprios sujeitos foram referendando outras pessoas de seu conhecimento que também tinham interesse em participar da pesquisa.

Essa técnica é chamada de "bola de neve". Ela é de grande utilidade no processo de seleção dos sujeitos, consistindo em identificar uns poucos sujeitos e pedir-lhes que indiquem outros, os quais, por sua vez, indicarão outros e assim sucessivamente, até que se atinja um ponto de redundância no grupo (ALVES-MAZZOTTI, 1998).

Naturalmente foi-se formando um grupo de mulheres cujos contatos davam-se pela Internet, grupo esse que se comprometeu a responder às questões da pesquisa. Todas mostraram interesse pelo tema e declararam querer conhecer os resultados.

² Segundo os critérios da Sociedade Brasileira de Reprodução Humana, a idade ideal da mulher para gestar é entre 25 e 35 anos. Porém, com os novos recursos da medicina reprodutiva, têm-se obtido muito sucesso com mulheres de gestação tardia, até 45 anos.

Instrumentos

O material de pesquisa utilizado conteve:

1. Questionário de Percepção Social, organizado pela pesquisadora desse trabalho baseado em sua experiência clínica e na literatura. É composto de cinco partes em que foram abordadas as opiniões sobre os conceitos de: Homem-Mulher, Maternidade, Profissão, Relação afetiva, Contemporaneidade (Anexo B);
2. Versão Brasileira do Questionário de Qualidade de Vida SF-36 (Anexo C);
3. Questionário Sociodemográfico (Anexo D);

No Questionário de Percepção Social, semiestruturado e autoaplicável, haviam 24 questões fechadas e abertas para possibilitar um discurso em relação à temática estudada e uma análise qualiquantitativa. O questionário coletou dados sobre:

1. relações de gênero (conceitos homem/mulher), com 12 questões;
2. maternidade, com 5 questões;
3. profissão, com 4 questões;
4. relação afetiva, com 1 questão;
5. contemporaneidade, com 2 questões.

A elaboração do questionário baseou-se nas recomendações de Marconi e Lakatos (1999), onde se buscou obter informações válidas com os objetivos propostos no trabalho. Para isso, parte do questionário teve como base o

Questionário de Esper (2008, p.215-218). Além dessa valiosa contribuição, foram também utilizados outros dados da literatura, que abordam posições e definições do que é contemporaneidade (LIPOVETSKY, 2000; LIPOVETSKY, 2004a; LIPOVETSKY, 2004b; LYOTARD, 2002; BOLOGNA, 2000; BOLOGNA, 2007; BOLOGNA, 2009; HOBBSAWM, 1996; BAUMAN, 2001; TOFFLER, 1999), do que é socialmente dito como feminino/masculino (ROCHA-COUTINHO, 2003; SIQUEIRA, 1999; SPENCE, HELMREICH & HOLAHAN, 1979; SPENCE & HELMREICH, 1978; WAGNER, PREDEBON & MOSMANN, 2005; KON, 2003; BIASOLI-ALVES, 2000; BEAUVOIR, 1980), do que se pesquisa sobre o trabalho da mulher (BRUSCHINI, 2000; BRUSCHINI & PUPPIN, 2004; BRUSCHINI & LOMBARDI, 2000; BRUSCHINI, 2007) e do que se pesquisa sobre maternidade e família (ROCHA-COUTINHO, 2004; ROCHA-COUTINHO, 1998; SOARES & CARVALHO, 2003; FERREE, 1990; MOREIRA & ARAÚJO, 2004; BRAGA & AMAZONAS, 2005; MALUF, 2007).

Na Versão Brasileira do Questionário de Qualidade de Vida SF-36 (Anexo C), *Questionário Genérico de Avaliação de Qualidade de Vida SF-36 (Short Form Health Survey)*, mediu-se a visão do sujeito sobre sua saúde e quanto ela interfere em seu trabalho, vida social e familiar. Esse questionário foi traduzido para o português e adaptado às condições socioeconômicas e culturais da população brasileira em trabalho de validação executado por Ciconelli et al. em 1999. A reprodutibilidade do instrumento foi demonstrada por sua consistência interna pelo coeficiente *alpha* de Cronbach, acima de 0,90 para todas as escalas. É um questionário multidimensional, de fácil compreensão e aplicação, composto de 36 itens subdivididos em 8 áreas: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado

geral da saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos emocionais e saúde mental.

A avaliação do questionário é feita através da aplicação de cálculos específicos para cada uma das 8 áreas. Os resultados podem variar entre 0 (zero) e 100 (cem), onde 0 é igual ao pior resultado e 100 é igual ao melhor resultado.

A utilização desse questionário permitiu identificar as várias dimensões da vida da executiva e que podem interferir na qualidade de vida das mesmas.

O Questionário Sociodemográfico, estruturado e autoaplicável, desenvolvido pela pesquisadora desse trabalho e seguindo as observações de Marconi & Lakatos (1999), buscou condições para obter informações válidas e pertinentes para o desenvolvimento dos objetivos propostos no trabalho. Além de nome e endereço, constaram perguntas sobre idade, nacionalidade, naturalidade, profissão, cargo, grau de instrução, renda mensal, estado civil, tempo de convivência conjugal, número de filhos e idade dos filhos.

Cuidados éticos

O projeto foi encaminhado para a Comissão de Ética da PUC/SP, tendo sido aprovado pelo Protocolo de Pesquisa No. 182/2007.

O consentimento da participante para fazer parte da pesquisa, deu a ela a garantia da pesquisadora de que os seus dados pessoais foram mantidos em completo anonimato e suas respostas foram trabalhadas estatisticamente de forma ética e sigilosa.

Cada participante receberá prioritariamente os dados tabulados e será convidada para um encontro de discussão dos dados, a ser marcado. O convite será enviado ao e-mail pelo qual a pesquisa foi respondida.

O uso da internet permitiu respeito à agenda profissional das participantes.

Procedimentos

Foi usado o meio eletrônico para a apresentação dos questionários e da escala aos sujeitos. O critério da escolha do uso da internet foi baseado no conhecimento prévio de esse recurso estar de acordo com a necessidade de agilidade e maximização do uso do tempo dessas mulheres, assim como da facilidade que todas tinham na manipulação dos dados em formato eletrônico. A maioria delas está ligada a instituições que prestam serviços na área de informática, e a minoria, que está fora da área de informática, tem uma capacitação tão perfeita quanto as outras, em consequência dos cargos de alta competência que ocupam.

O tempo da coleta foi de dois meses, iniciando-se em julho de 2008 e terminando em setembro de 2008. A comunicação com as participantes foi rica pela facilidade e a agilidade entre fazer o convite, receber a confirmação de aceite, enviar o questionário, que apresentava, logo na primeira página, o agradecimento pela participação, uma breve explicação sobre o objetivo da pesquisa, tempo aproximado a ser gasto, termo de consentimento e cuidados éticos.

Todas as respostas vieram devidamente cuidadas e claras, facilitando muito as tabulações para a análise dos resultados.

Para se resguardar o material da pesquisa recebido pela Internet, foram feitas cópias impressas de toda a comunicação com as participantes, desde os emails de aceite até os formulários devidamente preenchidos e autorizados. Esse material permanece arquivado.

Crítérios da análise dos dados

Os dados coletados foram categorizados e analisados quantitativamente e qualitativamente, seguindo as etapas:

1. Questões fechadas: foram elaboradas uma tabulação e uma estatística descritiva.
2. Questões abertas: a partir do programa computacional SPAD -T, que fornece as palavras-chave e respectivas frases para cada questão aberta, foram seguidos os seguintes passos:
 - 2a. A partir do rol de palavras mais frequentes, presentes em todos os questionários, foram selecionadas as que tinham maior relação com o objetivo: mulher, homem, filhos, profissional, casa, responsabilidade, trabalho, carreira, casamento, família, profissão, masculino, feminino, independência.
 - 2b. Com base nessas palavras, foram localizadas todas as frases em que elas estavam presentes. A partir do conjunto de frases, levantaram-se os temas.

Fazer uma análise temática consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objetivo analítico visado. A contagem de frequência das unidades de significação categorizaram o caráter do discurso, pois a presença de determinados

temas denota os valores de referência e os modelos de comportamento presentes no discurso (MINAYO, 1994).

Para esse trabalho, partiu-se do pressuposto que as executivas contemporâneas adiam a maternidade para garantir a busca da realização profissional. A partir desse pressuposto, construiu-se cinco hipóteses para serem discutidas e analisadas à luz dos resultados dos dados:

1. A executiva contemporânea considera a maternidade como um dos fundantes do feminino.
2. Existe a tendência da executiva contemporânea em adiar sua maternidade para garantir a busca de uma realização profissional.
3. É importante a executiva contemporânea trabalhar e ter independência financeira para então ter filhos.
4. É importante a executiva contemporânea ter uma relação afetiva estável e um companheiro que também queira ter filhos.
5. A executiva contemporânea busca qualidade de vida e integração das várias dimensões do feminino, implementando também o exercício profissional.

Para que essas hipóteses pudessem ser estudadas, desenvolveram-se três etapas de análise dos dados:

1. Caracterização da amostra através da organização dos dados sociodemográficos que fundamentam a discussão;

2. Análise dos núcleos de significado que emergiram do contexto e das múltiplas realidades construídas pelas participantes.
3. Análise dos dados da escala SF-36 sobre a qualidade de vida das participantes, fundamentando e complementando a análise global e subjetiva do momento histórico da vida delas, inseridas no objetivo e foco dessa pesquisa.

Resultados

Os resultados dessa pesquisa estão organizados de forma a dar ao leitor uma imagem global e clara do universo das participantes, sem perder de vista as hipóteses a serem verificadas e já descritas no objetivo.

Estaremos descrevendo como os sujeitos compreendem a contemporaneidade, a maternidade, a realização profissional, o trabalho e as relações afetivas. Essa descrição envolverá os dados quantitativos, apresentados na forma de tabelas e figuras, e os dados qualitativos, apresentados em núcleos temáticos.

Serão destacados os resultados que têm maior relevância para a compreensão do objetivo. Dessa forma, ao mesmo tempo que vamos descrevendo os dados, já vamos analisando os seus significados.

Começaremos com a caracterização da amostra estudada segundo os **DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS**, onde todas as participantes são brasileiras. Depois apresentaremos os dados referentes à qualidade de vida e, finalmente, os dados qualitativos.

Considerando a naturalidade dessas mulheres, é importante perceber que a maior parte é de São Paulo, e o restante é da região Sul, Sudeste e Centroeste. Atualmente, todas essas mulheres residem e trabalham na cidade de São Paulo (vide Figura 1).

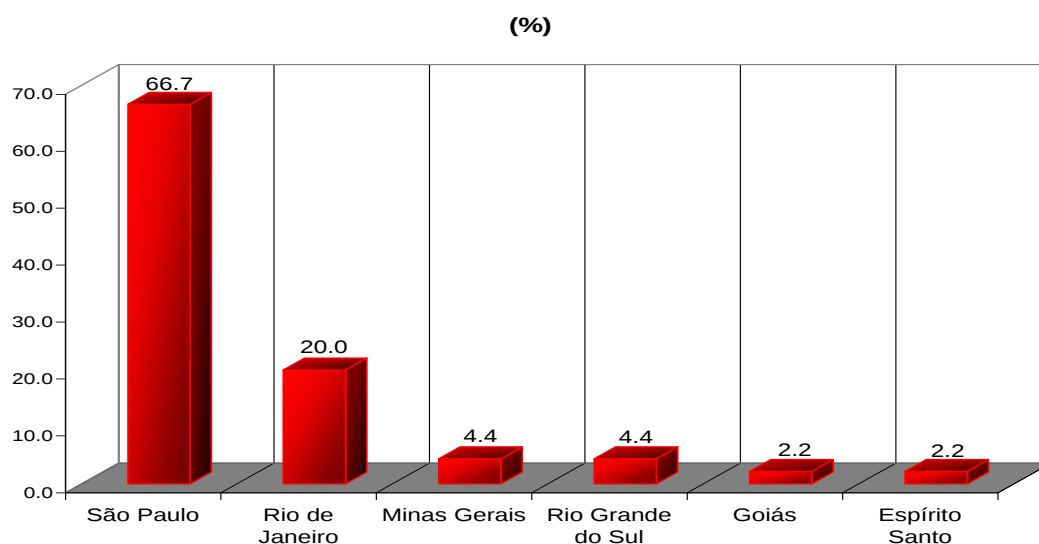


Figura 1 – Distribuição em % das participantes segundo o local de nascimento

As mulheres de 30 a 40 anos perfizeram uma amostra de 33 sujeitos, correspondente a 73% da amostra. As mulheres de 41 a 45 anos perfizeram uma amostra de 13 sujeitos, correspondente à porcentagem de 27% (vide Figura 2).

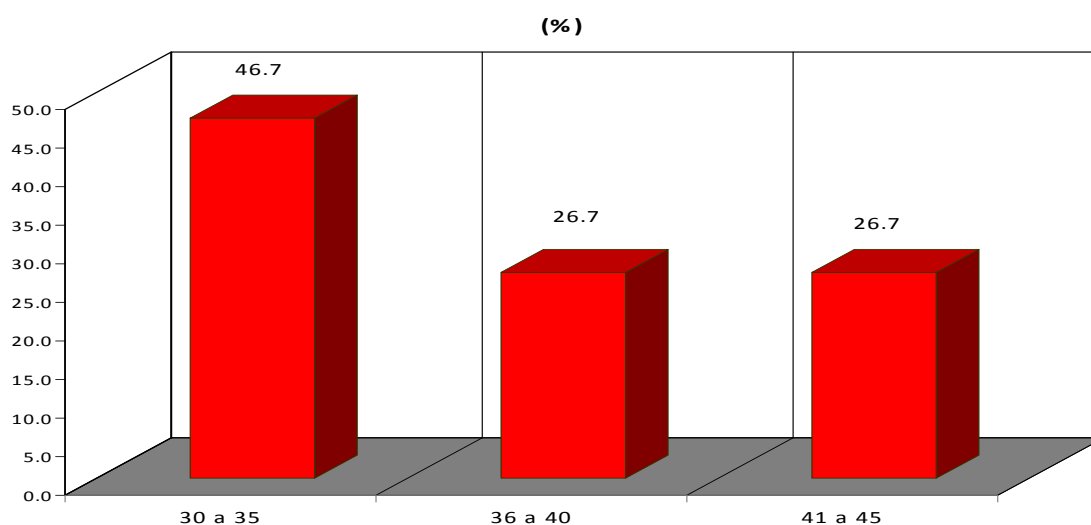


Figura 2 – Distribuição em % das participantes segundo a idade

O grau de instrução de 43 participantes é o ensino superior completo, perfazendo 95% da amostra. Isso significa que a qualificação é importante para a função que exercem (vide Figura 3).

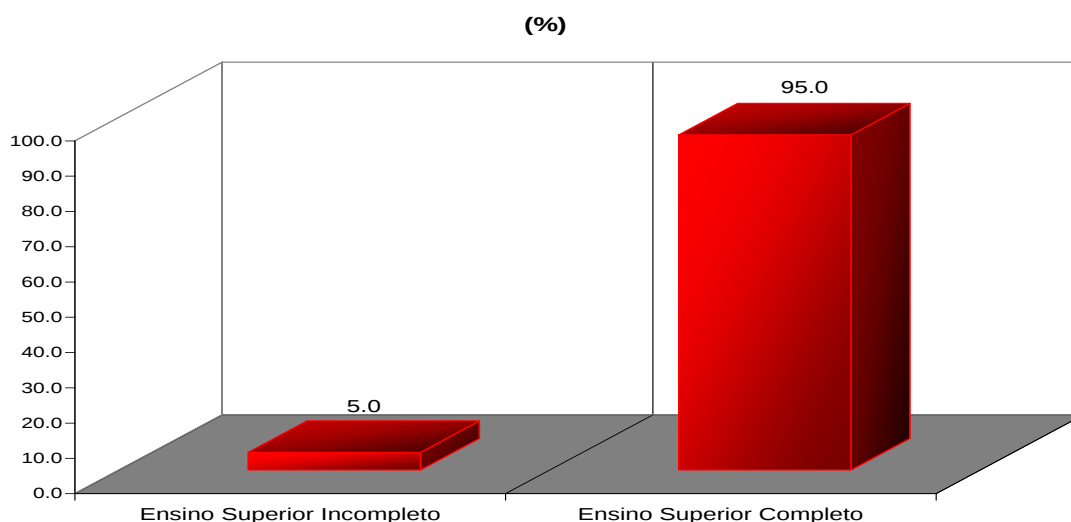


Figura 3 – Distribuição em % das participantes segundo o grau de instrução

Para apresentar os resultados encontrados para Profissão e Cargo, cabe aqui explicar que o conceito de gestão, que é uma das classificações apresentadas, baseou-se nas pessoas que desempenham um conjunto de tarefas que garantem a eficácia da organização. O gestor pode estar tanto em níveis estratégicos, como em níveis operacionais, o que é definido pela função que eles desempenham. O cargo vai determinar a posição hierárquica que o gestor ocupa dentro da organização. Então, como exemplo, ele pode ser um advogado por formação e profissão, mas o cargo hierárquico que ele ocupa é de gestão por ser um diretor.

O conceito de técnico, que é a outra classificação apresentada, nessa pesquisa foi usado para analistas de sistema, que é aquele que tem formação técnica e específica para a área de informática.

Profissão indica a formação específica. As profissões citadas foram: administradora, advogada, economista, engenheira, psicóloga, analista, tradutora, atuária, publicitária, jornalista, farmacêutica e secretária.

O grupo de profissões foi categorizado em duas classificações (vide Figura 4):

1. gestão: com 42 participantes, perfazendo 93,3% da amostra;
2. técnica: com 3 sujeitos, perfazendo 6,7% da amostra.

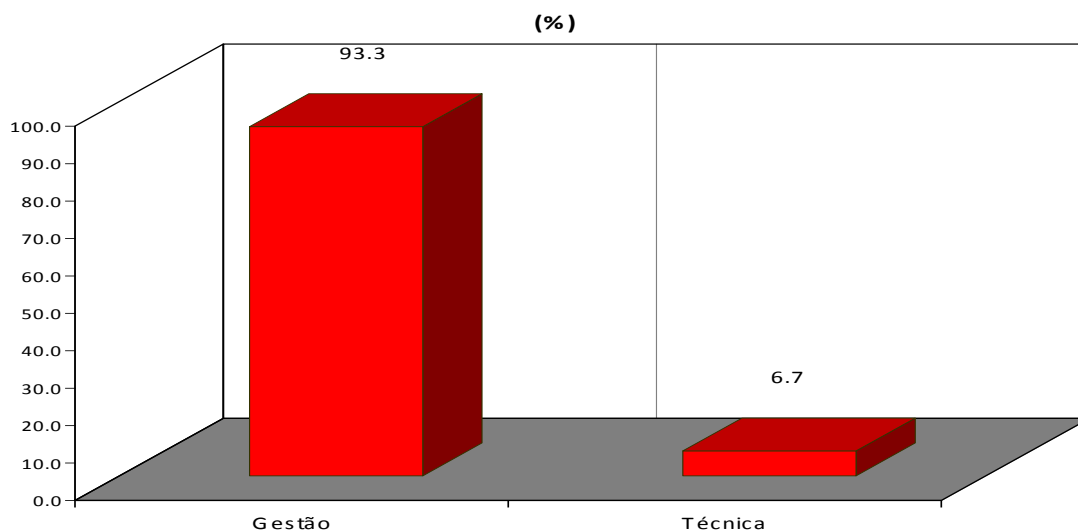


Figura 4 – Distribuição em % das participantes segundo a profissão

Cargo indica a posição hierárquica mais a função (conjunto de tarefas que a pessoa exerce na organização). É o que se registra no contrato de trabalho e às vezes se confunde com a profissão. Os cargos citados foram os de gerente,

diretora, analista, superintendente, sócia executiva, coordenadora, consultora, vice-presidenta, assessora, secretária da diretoria e presidência.

O grupo de cargos foi categorizado em duas classificações (vide Figura 5):

1. gestoras: com 42 sujeitos, perfazendo 93,3% da amostra;
2. técnicas: com 3 sujeitos, perfazendo 6,7% da amostra.

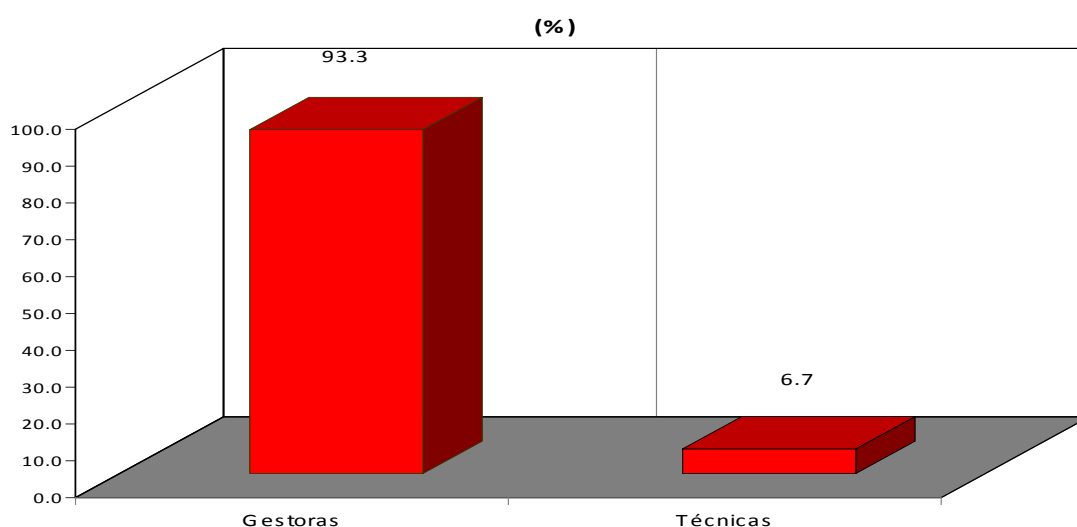


Figura 5 – Distribuição em % das participantes segundo o cargo

No cruzamento das profissões com os cargos, existe a tendência de 92,3% para o que se chamou “gestoras”.

Há quanto tempo elas trabalham nessas funções variou entre 5 e 32 anos, sendo que o tempo mais significativo ficou entre 10 e 20 anos, somando um valor estatístico de 75,7% (vide Figura 6).

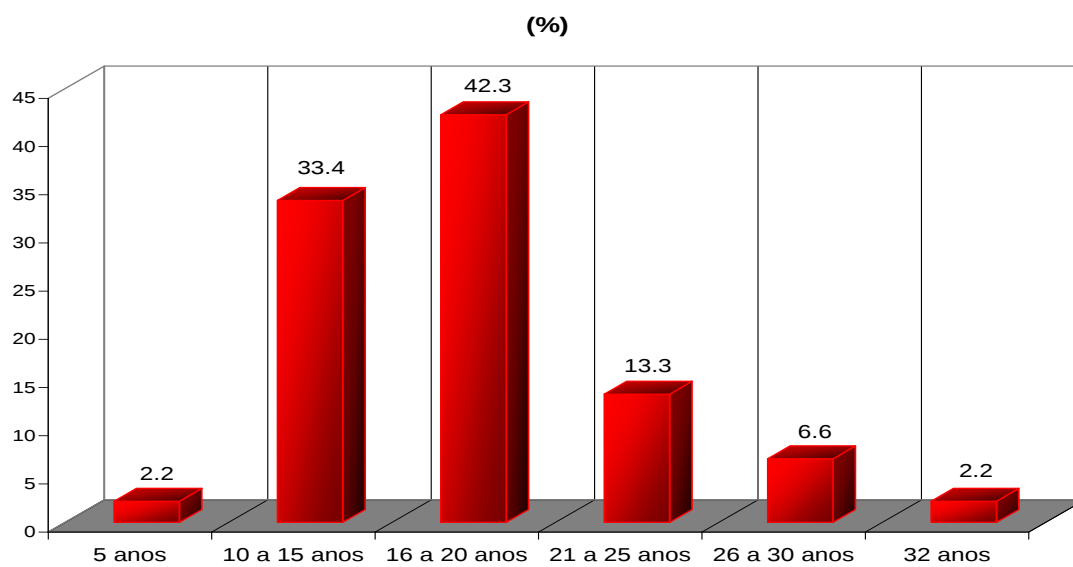


Figura 6 – Distribuição em % das participantes segundo tempo de trabalho

A duração da jornada de trabalho com maior frequência foi entre 10 e 14 horas diárias, perfazendo 88,9% da amostra em sua soma (vide Figura 7).

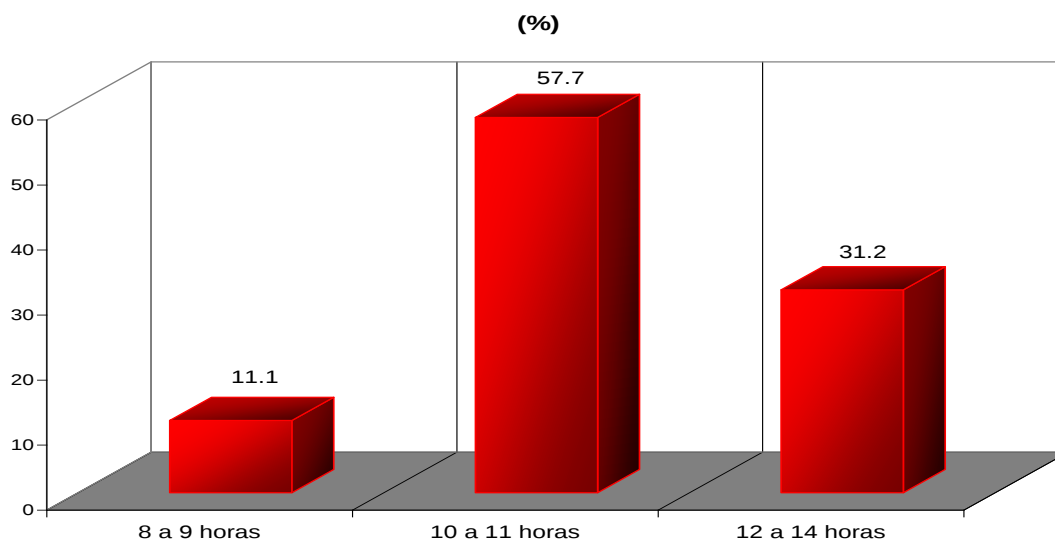


Figura 7 – Distribuição em % das participantes segundo período de trabalho

No cruzamento da jornada de trabalho com o tempo de trabalho, existe a tendência de trabalharem por 10 a 11 horas tanto das participantes que trabalham nessa função há mais 10 a 15 anos (33,4%), quanto das que trabalham de 16 a 20 anos (42,3%). O dado a ser ressaltado aqui é que a pessoa estar há mais tempo no mercado de trabalho não a libera para uma jornada mais leve.

A renda mensal foi classificada por salários mínimos, havendo predominância de porcentagem das rendas mais altas, onde 43 sujeitos perfazem 95,5% da amostra.

Entenda-se por renda mais alta 21 salários mínimos, sendo que o salário mínimo vigente no ano de 2008, época da pesquisa, era de R\$ 415,00 ³ (vide Figura 8).

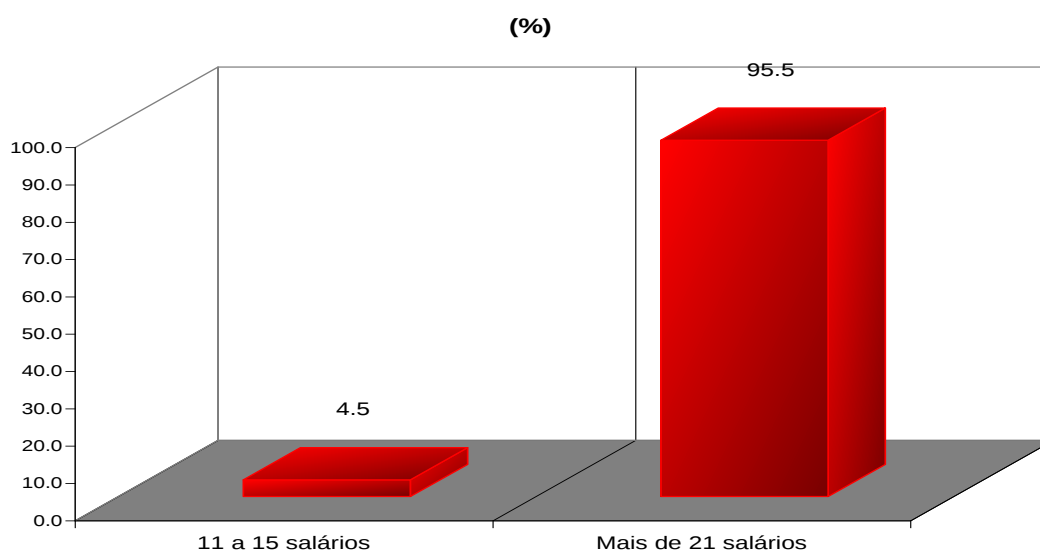


Figura 8 – Distribuição em % das participantes segundo a renda mensal

³ A soma de 21 salários em 2008 era de R\$ 8.715,00.

Há um alto nível de participação do salário dessas mulheres no orçamento familiar mensal, sendo que 68,8% dos sujeitos contribuem com 50% a 75% do salário para o sustento da família (vide Figura 9).

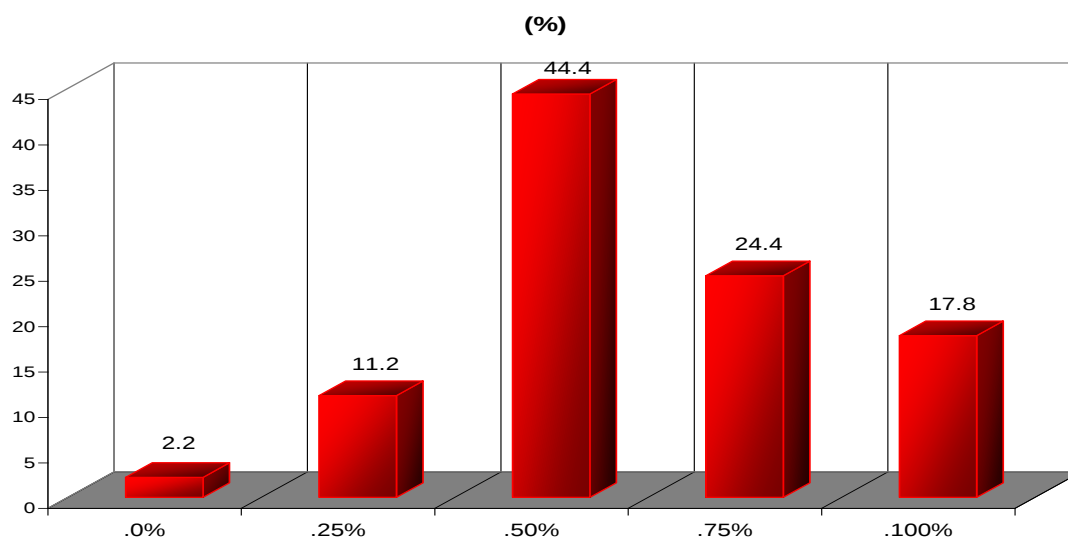


Figura 9 – Distribuição em % das participantes segundo a participação do salário no orçamento familiar mensal

Considerando o estado civil das mulheres dessa pesquisa, 75,5% são casadas. Apenas 11,1% são solteiras e 13,4% são separadas (vide Figura 10).

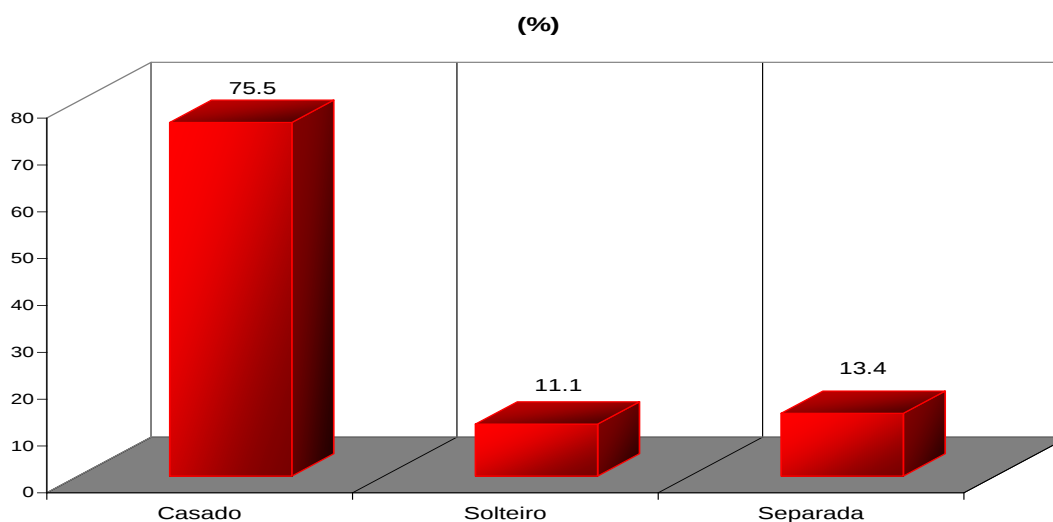


Figura 10 – Distribuição em % das participantes segundo o estado civil

As maiores porcentagens estão nas relações mais duradouras, com 71,1%.

O tempo da relação afetiva atual mais significativo foi aquele superior a 10 anos (44,4%), seguido por 6 a 9 anos (26,7%); (vide Figura 11).

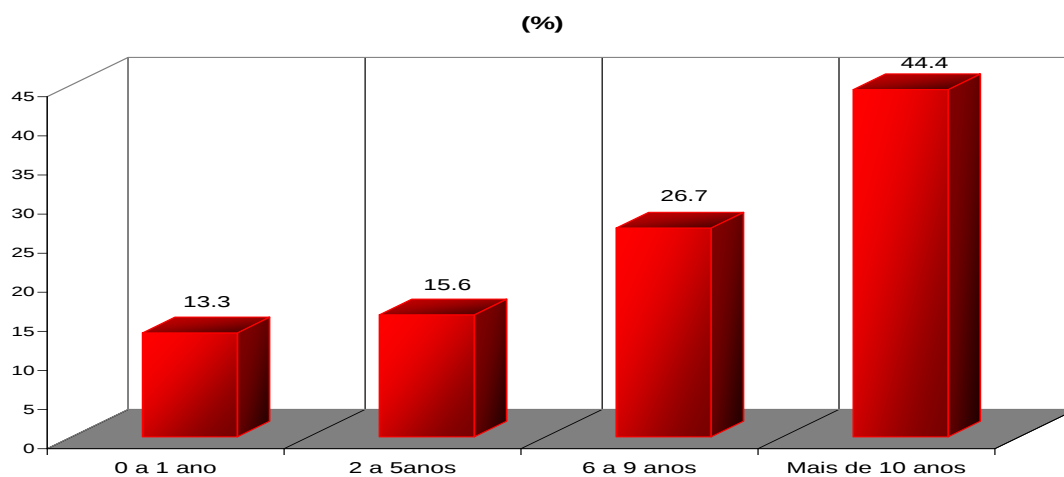


Figura 11 – Distribuição em % das participantes segundo o tempo de relação

Quanto à relação afetiva atual, 66,7% das participantes estavam na primeira relação, 13,3% das participantes na segunda relação, 2,2% das participantes na terceira relação e 17,8% das participantes na quarta ou mais (vide Figura 12).

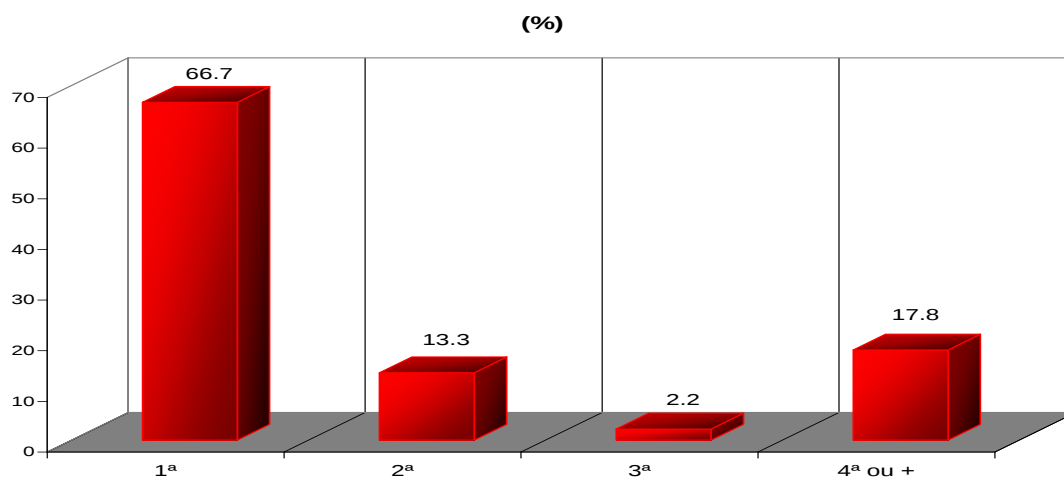


Figura 12 – Distribuição em % das participantes segundo a relação atual

Quanto ao número de filhos, 40% das participantes não têm filhos, e 60% têm filhos. Das 60% que têm filhos, 35,6% têm 1 filho, 22,2% têm 2 filhos e 2,2% têm 3 filhos (vide Figura 13).

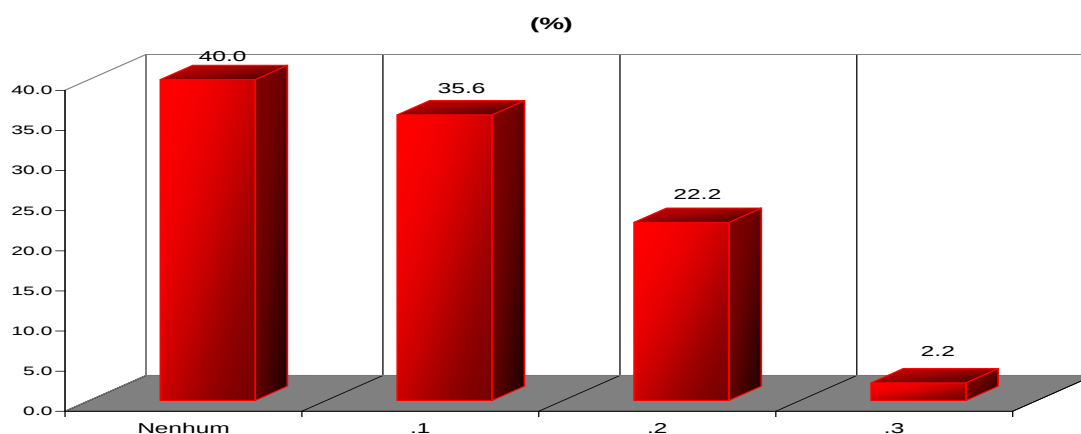


Figura 13 – Distribuição em % das participantes segundo o número de filhos

Para analisar a idade dos filhos, foram considerados os primeiros e os segundos filhos nas categorias elaboradas por idade (vide Figura 14):

1. bebês: de 1 a 2 anos;
2. pré-escola: de 3 a 6 anos;
3. idade escolar: de 7 a 12 anos;
4. adolescente: de 13 a 17 anos.

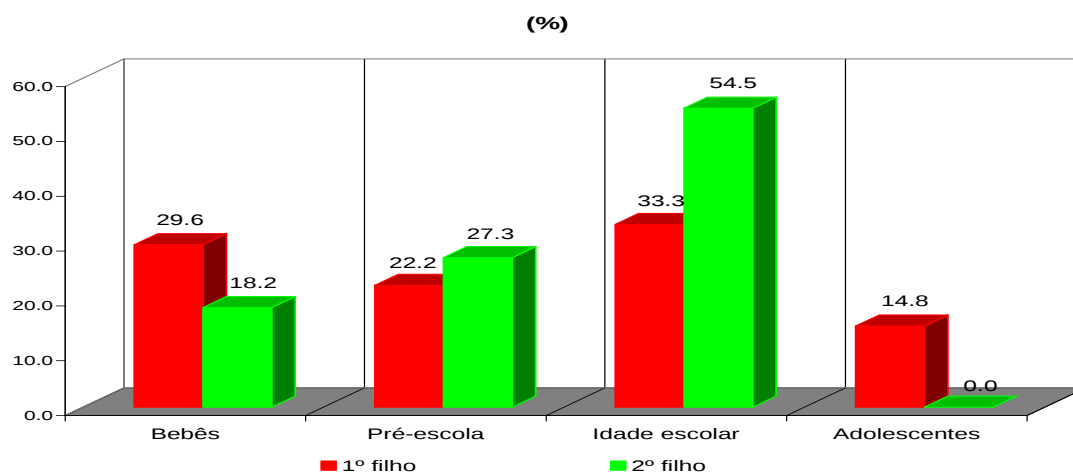


Figura 14 – Distribuição em % das participantes segundo a idade dos filhos

Existe uma maior porcentagem de filhos entre 3 a 12 anos, Nos primeiros filhos, temos somado nessas idades 55,5%; nos segundos filhos, temos somado, no mesmo critério, 81,8%.

O único terceiro filho dessa pesquisa não será discutido, por ser um padrão brasileiro atual ter dois filhos; foi o que confirmou essa pesquisa, coincidindo com o último censo do IBGE em 2006, segundo o qual as pessoas de maior poder financeiro têm de um a dois filhos.

Sobre a qualidade de vida

A Versão Brasileira do Questionário de Qualidade de Vida SF 36, descreve as dimensões da qualidade de vida do sujeito e quanto ela interfere no trabalho, na vida social e familiar. Os resultados do SF-36 podem variar de 0 (zero) a 100 (cem), indicando melhor qualidade à medida que se aproximam de 100 (cem). As áreas avaliadas por essa escala são: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado geral da saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspecto emocional e saúde mental.

De acordo com as respostas, constatou-se que as mulheres dessa pesquisa têm uma visão de média (59,3% ou vitalidade) para alta (93,3% ou capacidade funcional) de sua qualidade de vida, sendo que as duas áreas com níveis mais baixos são vitalidade (59,3%), que está na média, e saúde mental (70,5%). O restante das áreas está no quartil superior (vide Figura 15).

Isso pode significar que o desempenho profissional como executiva provoca um comprometimento na área da saúde mental, trazendo um stress⁴ psicológico, o que acarreta um comprometimento na qualidade de vida. Chama também a atenção o nível da vitalidade que, apesar de estar na média, é baixo.

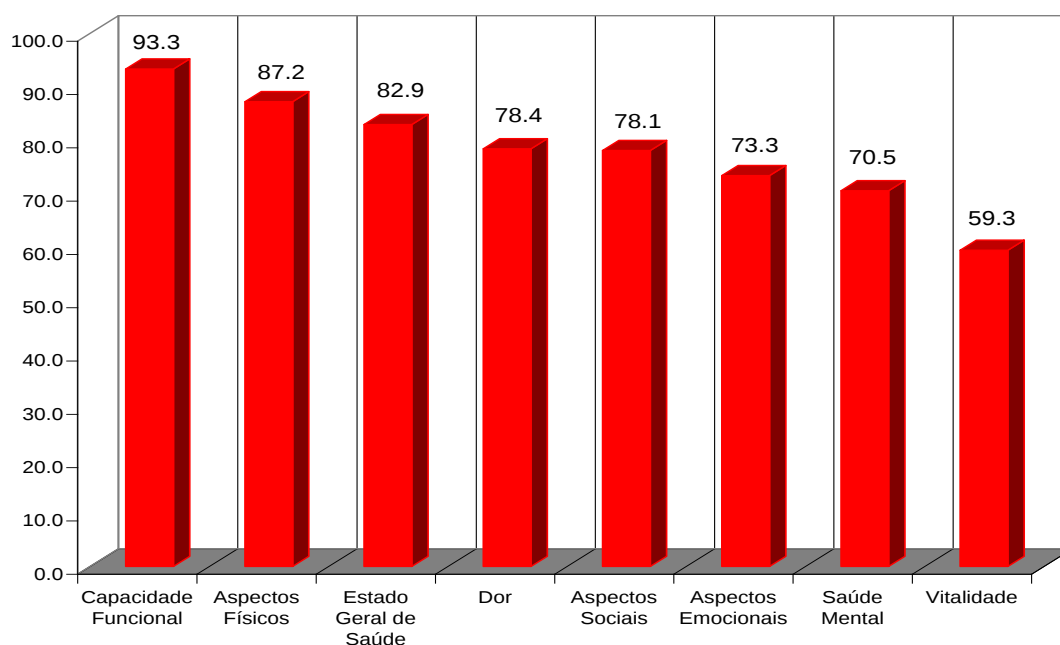


Figura 15 – Representação da média dos resultados do SF-36 - Qualidade de Vida

No Quadro 2 pode-se visualizar o cruzamento das respostas do Questionário de Percepção Social sobre "o papel social da mulher na sociedade atual", com os resultados do questionário de Qualidade de Vida SF-36. Há uma correlação significativa na sub escala da saúde mental, e chama também a atenção o nível da vitalidade que, apesar de estar na média, é baixo (vide Quadro 2).

⁴Decidiu-se, nesse trabalho, pelo uso do termo stress e seus derivados, mantendo sua forma internacional.

Quadro 2 – O papel da mulher visto com a Escala de Qualidade de Vida

	Papel da Mulher	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	t	p
Capacidade Funcional	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	94,8	7,3	1,6	0,976	0,335
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	92,1	10,2	2,1		
Aspectos Físicos	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	92,5	16,4	3,7	1,465	0,151
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	82,3	29	5,9		
Dor	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	77,3	24,7	5,5	-0,159	0,874
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	78,4	20,2	4,1		
Estado Geral de Saúde	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	83	18,8	4,2	-0,081	0,935
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	83,3	12,1	2,5		
Vitalidade	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	59,5	23,2	5,2	0,227	0,822
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	58,1	17	3,5		
Aspectos Sociais	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	77,5	26,2	5,8	-0,09	0,929
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	78,1	18,2	3,7		
Aspectos Emocionais	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	71,7	42,3	9,5	-0,261	0,795
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	75	42	8,6		
Saúde Mental*	Ampliou papel de cuidadora da casa/filhos	62,6	22,6	5,1	-2,44	0,021
	É tão responsável pelos filhos/suporte financeiro quanto o homem	76,7	13,6	2,8		

Os resultados do Quadro 2 são provenientes do Teste de Médias para Amostras Independentes. Para a pergunta sobre "O papel social da mulher na sociedade atual", tivemos dois grupos de respostas, sendo que um escolheu a

opção "ampliou o papel de cuidadora da casa e dos filhos", e o outro escolheu a opção "é tão responsável pelos filhos e pelo suporte financeiro quanto o homem".

Comparando a resposta dos dois grupos, temos como resultado:

1. **vitalidade:** o grupo "ampliou o papel de cuidadora da casa e dos filhos" (59,5%) tem quase a mesma vitalidade que o grupo "é tão responsável pelos filhos e pelo suporte financeiro quanto o homem" (58,1%), apesar de ambas serem baixas;
2. **saúde mental:** o grupo "ampliou o papel de cuidadora da casa e dos filhos" (62,6%) está com a saúde mental muito mais baixa do que a do grupo "é tão responsável pelos filhos e pelo suporte financeiro quanto o homem" (76,7%). A média entre os dois grupos deu, então, uma relação significativa (P).

Parece haver uma sobrecarga no grupo "ampliou o papel de cuidadora da casa e dos filhos", interferindo bastante na sua qualidade de vida e gerando stress por combinar casa e trabalho.

Cruzamos o resultado da pergunta "O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas instâncias profissionais?" com o Questionário de Qualidade de Vida SF-36 (vide Quadro 3).

Aqui também tivemos resultados provenientes do Teste de Médias para Amostras Independentes. Para a pergunta "O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas instâncias profissionais?", também tivemos dois grupos de respostas, um escolhendo "sim", outro escolhendo "não".

Comparando a resposta dos dois grupos, temos como resultado:

1. **vitalidade:** o grupo que escolheu "sim" (59,3%) tem o mesmo resultado que o grupo que escolheu "não" (59,3%) para vitalidade, ambos baixos e perto da média;
2. **aspectos físicos:** o grupo que escolheu "sim" (84,9%) tem um resultado bem inferior ao grupo que escolheu "não" (100,0%).

Isso gerou uma média entre os dois grupos com uma relação significativa (P) (ver Quadro 3).

Quadro 3 – O desenvolvimento profissional da mulher visto com a Escala de Qualidade de Vida

	Desenvolvimento profissional das mulheres trouxe relações igualitárias no profissional	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	t	p
Capacidade Funcional	Sim	93	9	1,5	-0,534	0,596
	Não	95	9,1	3,5		
Aspectos Físicos*	Sim	84,9	25,7	4,2	-3,63	0,001
	Não	100	0	0		
Dor	Sim	78,7	21,1	3,4	0,233	0,817
	Não	76,6	28,6	10,8		
Estado Geral de Saúde	Sim	83,5	14,1	2,3	0,625	0,535
	Não	79,6	21,6	8,2		
Vitalidade	Sim	59,3	18,7	3	0,007	0,995
	Não	59,3	27,6	10,4		
Aspectos Sociais	Sim	76,3	22,1	3,6	-1,263	0,213
	Não	87,5	17,7	6,7		
Aspectos Emocionais	Sim	72,8	41,6	6,8	-0,197	0,844
	Não	76,2	41,8	15,8		
Saúde Mental	Sim	72,9	14,9	2,4	1,245	0,256
	Não	57,1	33	12,5		

Apareceu um comprometimento significativo nos aspectos físicos, o que parece ser um stress físico no grupo que diz "sim" por estar com a visão errada do mundo. Ela busca e deseja uma relação igualitária que ela acredita que tem, mas ainda não tem então ela compromete seu físico, fica mais cansada, sobrecarregada, tem um stress físico. Em comparação, o grupo que diz "não" tem o score (100%) mais alto nos aspectos físicos, o que pode indicar que uma expectativa menor em relação a resultados de realização dá menos stress e melhor qualidade de vida. Já a saúde mental das que disseram "não", está muito mais baixa do que a das que disseram "sim". Permanece aqui a questão da vitalidade, que apesar de estar na média, é baixa.

Síntese dos dados sociodemográficos

As mulheres dessa pesquisa, apesar de não serem todas naturais de São Paulo, hoje residem e trabalham na cidade de São Paulo, sendo que 73% tem entre 30 e 40 anos, e 27% tem entre 41 e 45 anos. Da amostra, 95% têm ensino superior completo. As profissões foram classificadas em gestão (93,3%) e técnica (6,7%), com os cargos de gestoras (93,3%) e técnicas (6,7%), nos quais 95,5% ganham mais do que 21 salários mínimos; 75,7% trabalham entre 10 e 20 anos, 88,9% tem uma jornada de trabalho entre 10 e 14 horas diárias. Da amostra, 95,5% recebem mais de 21 salários mínimos, sendo que 68,8% dos sujeitos contribuem com 50% ou 75% do salário para o sustento da família. Da amostra, 75,5% são casadas, sendo 71,1% de relações afetivas entre 6 e mais de 10 anos,

com 66,7% na primeira relação. Quanto ao número de filhos, 60% têm filhos, sendo 35,6% com 1 filho, 22,2% com 2 filhos e 2,2% com 3 filhos; 33,3% dos primeiros filhos, e 54,5% dos segundos filhos, estão em idade escolar.

Concepção de feminino/masculino, maternidade, profissão, relação afetiva e contemporaneidade

Nessa seção serão apresentados os resultados mais relevantes do Questionário de Percepção Social.

Para a apresentação dos dados, optou-se por construir e destacar, através do reconhecimento e da organização dos textos livres das participantes, os núcleos de significação entre eles. Entenda-se por núcleos de significação os temas mais abordados pelas participantes como significantes em suas vidas. Esses núcleos serão precedidos pelos dados encontrados nas questões de escolha de alternativas, que foram tabulados e descritos estatisticamente, e que tem a ver com o tema abordado especificamente em cada núcleo.

No decorrer da apresentação dos dados destacados, juntamente com os núcleos de significado relativos a cada tema, serão transcritas as falas originais das participantes como forma de ilustração.

Cinco núcleos foram encontrados na análise dos dados, cada um de acordo com o discurso das mulheres em resposta às questões abertas. Segue a ordem escolhida para a análise:

1. Em resposta à questão "**Alguma mudança ou fato significativo contribuiu para que você tivesse essa visão de mulher?**" e à questão "**Você identifica alguma função exclusivamente feminina?**", foi encontrado o primeiro bloco de núcleos de significado:

- a. mulheres posicionando-se em novos papéis: inserção qualificada no mercado de trabalho;**
- b. nova visão da independência financeira da mulher;**
- c. nova visão de conjugalidade entre homem e mulher: compartilhamento de tarefas.**

2. Em resposta à questão "**Alguma mudança ou fato significativo contribuiu para que você tivesse essa visão de homem?**" e à questão "**Você identifica alguma função exclusivamente masculina?**", foi encontrado o segundo bloco de núcleos de significado:

- a. nova visão do homem: de provedor a parceiro;**
- b. mulheres posicionando-se em novos papéis: assumindo o papel de provedora;**
- c. nova visão de conjugalidade entre homem e mulher: compartilhamento de tarefas.**

3. Em resposta à questão "**O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas instâncias profissionais?**", foi encontrado o terceiro bloco de núcleos de significado:

- a. igualdade;**

b. desigualdade;

c. igualdade com desigualdade: situações contraditórias.

4. Em resposta à questão "**O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas instâncias pessoais?**", foi encontrado o quarto bloco de núcleos de significado:

a. igualdade, autonomia e independência financeira;

b. desigualdade: visão social de mulher como ser inferior ao homem.

5. Em resposta à questão "**Supondo que você tentasse ter um filho e não conseguisse naturalmente, você se submeteria à reprodução assistida?**", foi encontrado o quinto bloco de núcleos de significado:

a. desejo de filho é alavanca para decisão por reprodução assistida.

Seguem os dados destacados com os núcleos de significação relativos, organizados segundo os focos dessa pesquisa: concepção de mulher, concepção de homem, mulher executiva e maternidade, mulher e relações profissionais, mulher executiva e relações afetivas e concepção de contemporaneidade.

.

Concepção de mulher

As mulheres dessa pesquisa acreditam que houve mudança significativa no conceito de mulher (77,8%), com transformações no exercício profissional (75,6%).

Os núcleos de significação e sentido das frases que descrevem essa visão de mulher, resultantes da questão aberta "**Alguma mudança ou fato significativo contribuiu para que você tivesse essa visão de mulher?**", e à questão "**Você identifica alguma função exclusivamente feminina?**", são os que se seguem⁵. Os textos discutem a igualdade na escolha profissional com uma inserção qualificada no mercado de trabalho, possibilitando uma nova visão da independência financeira e uma nova visão de conjugalidade entre o homem e a mulher, inclusive no compartilhamento de tarefas:

a. Mulheres posicionando-se em novos papéis: inserção qualificada no mercado de trabalho:

"A qualificação da mulher somada à forma com que a mulher consegue dividir seu tempo, viabilizou sua entrada no mercado de trabalho. O próprio preconceito contra a mulher faz com que ela tenha que se qualificar mais para ser aceita por seus pares masculinos. Isso ocorre também no empenho exigido à mulher. Com isso, a mulher foi vagarosamente abrindo espaços na sociedade, temos aí exemplos magníficos, e com isso foi alterando suas expectativas frente ao sexo oposto. Para essa mulher capacitada, o homem tem que ser parceiro; caso contrário, não há sustentação para o casamento" (S 4, 43 anos).

"O exemplo de minha mãe sempre trabalhar contribuiu para ver, cada vez mais, essa transformação no exercício profissional. O fato de eu mesma ter

⁵ As frases dos sujeitos foram mantidas na sua forma original.

trabalhado muito em eventos sociais fez com que essa visão sobre essa transformação se consolidasse" (S 37, 40 anos).

"Profissional e financeiramente, as mulheres se equiparam. Em termos de família, tanto o papel materno quanto o paterno se diferenciam das gerações anteriores, pois o homem é muito mais presente afetivamente e nas atividades rotineiras. Socialmente, as mulheres também se destacam em alguns segmentos, mesmo naqueles em que a predominância é masculina" (S 41, 36 anos).

"Porque retirando as barreiras culturais da definição de papéis, tudo pode ser feito por todos" (S 16, 42 anos).

"Todas as atividades profissionais que as mulheres exercem podem ser realizadas por homens" (S 15, 31 anos).

b. Nova visão da independência financeira da mulher:

"Meu divórcio me abriu uma perspectiva totalmente diferente de esposa e filha (antes do casamento). Mostrando que dentro de toda mulher existe outra totalmente diferente, e que fica adormecida devido a nossa sociedade e padrões. Quando ela desperta por algum fato ocorrido, como uma separação por exemplo, uma força e energia incrível reacende" (S 43, 45 anos).

"Minha mãe nunca trabalhou e, com condições financeiras favoráveis, fui criada para ser dona de casa também. Mas, por vontade própria, comecei a trabalhar e consigo conciliar a vida profissional e familiar muito bem. Acho que antigamente as mulheres eram criadas para serem mães, donas de casa, e, agora, já crescem vendo as mães trabalharem. Outra cabeça, buscando a independência financeira" (S 12, 41 anos).

"O fato de minha mãe sempre ter contribuído financeiramente em casa também" (S 32, 30 anos).

"Baseada na relação de parceria que estabelecemos, meu marido e eu, na gestão da família, do nosso filho, da casa e das finanças, entendo que tudo pode e deve ser compartilhado" (S 34, 36 anos).

"Hoje, em casais modernos, percebo divisão total de tarefas com interdependência mútua até pelo papel financeiro que a mulher passou a ter" (S 35, 39 anos).

c. Nova visão de conjugalidade entre homem e mulher: compartilhamento de tarefas:

"Ter tido oportunidade de me desenvolver profissionalmente fez com que eu tivesse que compartilhar com meu marido, de igual para igual, todas os compromissos de nossa vida em comum" (S 5, 35 anos).

"Não necessariamente uma mudança, mas sim o tipo de educação recebida dos pais e do colégio" (S 41, 36 anos).

"Porque hoje homem e mulher trabalham fora e, além de compartilhar as responsabilidades financeiras, precisam compartilhar os cuidados com a casa e com os filhos" (S 18, 35anos).

"Porque, na minha visão, o homem e a mulher têm condições e obrigações equiparadas. Na minha família, meus pais já nos criaram dessa maneira. As responsabilidades são compartilhadas, todas elas" (S 23, 40 anos).

"A responsabilidade é compartilhada, o que faz com que as funções possam ser desempenhadas tanto por homens como por mulheres" (S 27, 32 anos).

Concepção de homem

As mulheres dessa pesquisa acreditam que a sociedade valoriza, nos homens, um bom salário (95,6%), e a expressão de autoridade e liderança (66,7%). Porém, elas concordam que houve mudanças no conceito de homem (75,6%), sendo que afirmam que o desenvolvimento profissional da mulher trouxe relações mais igualitárias para o campo pessoal (86,7%), e consideram perceber transformações, no homem, em relação ao cuidado com a casa e com os filhos (71,1%), valorizando-o como um pai presente (66,7%).

Os núcleos de significação e sentido das frases que descrevem essa visão de homem, e que são resultantes da questão aberta "**Alguma mudança ou fato significativo contribuiu para que você tivesse essa visão de homem?**", e da questão aberta "**Você identifica alguma função exclusivamente masculina?**", são os que se seguem. Eles traduzem um movimento de busca de novos caminhos para a relação com o homem, onde ele deixa de ser visto como provedor e mentor, e passa a ser visto como parceiro. Trazem também a consciência das mulheres de terem se tornado, em muitos casos, as provedoras do casal, o que possibilitou uma espécie de troca de papéis, onde o homem é mais solicitado para os cuidados domésticos e dos filhos:

a. Nova visão do homem: de provedor a parceiro:

"Só acho que os homens estão reagindo a uma posição dada à mulher na sociedade, posição essa de liberdade, responsabilidade e independência. Nem o homem nem a mulher sabem ainda como posicionar-se nessa nova realidade" (S 30, 34 anos).

"Porque infelizmente a mulher não depende mais do homem para realizações pessoais e profissionais. Infelizmente porque o conceito de família tem se perdido, o que é extremamente essencial para a formação do caráter da próxima geração" (S 25, 31 anos).

"Maturidade. Na medida em que fui construindo meu caminho profissional, que me ajudou a construir minha identidade e minha independência, minha visão masculina foi se alterando porque o papel de homem na minha vida também mudou: de mentor para parceiro profissional, de mantenedor familiar para parceiro familiar, de decisor para consultor" (S 4, 43 anos).

"Fui criada com uma educação muito machista, em relação ao papel da mulher e do homem, tanto na vida profissional quanto nas obrigações familiares. Entretanto, apesar dessa criação, minha opinião e visão em relação às tarefas/obrigações do homem e da mulher mudou muito desde que me casei (2 anos) e tive que encarar todos os desafios da vida moderna ao lado do meu marido. Definitivamente, apesar de toda influência da minha criação, minha visão e meus anseios não são os mesmos aos que fui apresentada por meus pais. Acredito na divisão igualitária das obrigações e responsabilidades do homem e da mulhe." (S 21, 30 anos).

"Porque tanto na relação com a sociedade, como afetiva, ou nos papéis de pais e profissionais, não é a relação de gênero que influencia" (S 33, 33 anos).

"Porque na minha visão, o homem e a mulher têm condições e obrigações equiparadas. Na minha família meus pais já nos criaram dessa maneira. As responsabilidades são compartilhadas, todas elas" (S 23, 40 anos).

b. Mulheres posicionando-se em novos papéis: assumindo o papel de provedora:

"Antes o homem era quem provia a casa normalmente com um salário maior para manter a casa e a família. Com as mudanças no mercado de trabalho, nem sempre hoje o homem pode continuar a ter o papel de trazer maior renda para a casa" (S 7, 43 anos).

"Fui casada com um executivo com o qual tive um filho, porém, na separação, fiquei com o ônus e o ônus no cuidado do menor, visto que por trabalhar e ter um alto salário não tive pensão para mim e tive uma muito reduzida para o menor. Atualmente estou no segundo relacionamento, no qual meu parceiro tem um salário muito inferior ao meu" (S 9, 33 anos).

"Meu marido ficou desempregado e não acertou mais um rumo profissional. Dessa forma, hoje vivemos uma situação quase invertida da definição social clássica de mulher responsável por casa e filhos e marido pelo sustento" (S 16, 42 anos).

"Porque hoje homem e mulher trabalham fora, e além de compartilhar responsabilidades financeiras, precisam compartilhar os cuidados com a casa e com os filhos" (S 18, 35 anos).

"Hoje, em casais modernos, percebo divisão total de tarefas com interdependência mútua até pelo papel financeiro que a mulher passou a ter" (S 35, 39 anos).

"Baseada na relação de parceria que estabelecemos, meu marido e eu, na gestão da família, do nosso filho, da casa e das finanças, entendo que tudo pode e deve ser compartilhado" (S 34, 36 anos).

c. Nova visão de conjugalidade entre homem e mulher: compartilhamento de tarefas:

"Conheço casais onde a mulher é o suporte financeiro e o marido cuida dos filhos, bem como, outros em que o marido também se responsabiliza pelos filhos quando a mulher precisa trabalhar até mais tarde ou no fim de semana" (S 10, 44 anos).

"Essa minha opinião é baseada nas famílias (amigos e colegas de trabalho) com as quais tenho contato. Hoje os homens participam efetivamente da educação e dos cuidados com os filhos enquanto as mulheres conquistam o seu espaço no mercado de trabalho" (S 15, 31 anos).

"Casei há dois anos e estou convivendo com um homem em casa, comparando a relação que tenho com ele e a relação que tinham meus pais. O homem hoje se preocupa com a casa, filhos, família, e não se importa de dividir tarefas com a mulher" (S 26, 30 anos).

"Meu crescimento profissional fez com que desejasse e valorizasse um homem mais participativo nos cuidados com os filhos e a casa, e menos focado somente no lado profissional" (S 42, 37 anos).

"Dentro do meu convívio familiar, não há funções exclusivamente masculinas, incluindo educação de filhos, supermercado e demais tarefas domésticas" (S 17, 38 anos).

Mulher executiva e maternidade

As mulheres dessa pesquisa valorizam o fato de ser mães (62,2%). Da amostra, 73% estão em idade reprodutiva, sendo que 60% já são mães, outras 40% ainda desejam ser; 88,9% declaram que a maternidade é importante para elas e 88,9% afirmam que tentariam a reprodução assistida; entre elas, 71,1% dizem sentir natural e espontaneamente o desejo de filhos. 86,7% declaram que o momento ideal para a maternidade é aquele em que se pode contar com um companheiro que também queira ter um filho, e 75,6% asseguram que a maternidade implica também condições financeiras.

Essas mulheres declaram que o que cabe à mãe é cuidar, educar e garantir condições de manutenção para o filho (88,9%), valorizando cuidar bem dos filhos (64,4%). Das que já são mães, 77,8% declara que filhos são uma realização, e 68,9% declara que filhos são uma alegria.

A aceitação da reprodução assistida, caso necessária, flexibiliza muito a idade reprodutiva dessas mulheres. O núcleo de significação e sentido das frases que descrevem a visão da reprodução assistida, resultantes da questão aberta

"Supondo que você tentasse ter um filho e não conseguisse naturalmente, você se submeteria à reprodução assistida?", é o que se segue. Constan de frases de mulheres que já tem filhos, como também das que ainda não tem e querem ter. Permanece um discurso tradicional em relação à maternidade, exceto na fala sobre adoção, que traz uma dimensão do feminino e da maternidade que a maioria das mulheres não conseguem colocar, pois privilegia a relação e não a vivência gravídica:

a. Desejo de filho é alavanca para decisão por reprodução assistida.

"Sim, para ter a realização de um filho biológico" (S 2, 43 anos).

"Sim, porque o meu maior desejo é ter um filho, acho que toda mulher deveria ter essa experiência, mesmo que necessite de uma ajuda médica" (S 32, 30 anos).

"Sim, porque se a medicina me permite, eu não abriria mão dessa realização. Caso não fosse possível ainda assim, adotaria" (S 26, 30 anos).

"Sim, iria até o fim para realizar minha decisão. Também cogitaria, com muita alegria, a hipótese de adoção" (S 24, 32 anos).

"Sim, porque a medicina nos deu isso de presente. Devemos utilizar esse avanço da medicina para satisfazer uma vontade" (S 39, 34 anos).

"Sim, porque não vejo motivo para não utilizar tecnologia para engravidar" (S 41, 36 anos).

"Sim, porque ter um filho é fundamental para qualquer ser humano" (S 38, 40 anos).

"Sim, eu me submeti à reprodução assistida pois meu marido tem baixa quantidade de espermatozoides para uma fertilização natural" (S 5, 35 anos).

"Sim, já tenho um filho, mas caso não conseguisse tentaria qualquer coisa para ter um porque não nasci só para ser profissional, nasci para ser mãe, para crescer como pessoa, e vejo que só com os filhos é possível espelhar-se para aprender e crescer" (S 9, 33 anos).

"Sim, porque eu sempre quis ter filhos e tentaria todas as maneiras possíveis para realizar esse sonho" (S 18, 35 anos).

"Sim, porque meu desejo por ter um filho é maior do que a escolha do método que me proporcionará tê-lo" (S 20, 34 anos).

Mulher e relações profissionais

As mulheres dessa pesquisa valorizam a profissão (80%), afirmaram que o desenvolvimento profissional trouxe relações igualitárias no campo profissional (84,4%). Nos planos e perspectivas profissionais, querem realizar-se (44,4%) e querem estabilidade financeira (42,2%). A escolha profissional das mulheres dessa pesquisa foi por oportunidade (55,6%) e elas valorizam a autonomia e a independência (68,9%).

Os núcleos de significação e sentido das frases que descrevem essa visão de mulher, e que são resultantes da questão aberta **"O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas instâncias profissionais?"** são os que se seguem. Nas respostas, 25 mulheres tiveram um discurso voltado para a igualdade, 6 mulheres tiveram um discurso voltado para a desigualdade, e 14 mulheres tiveram um discurso onde a igualdade e a desigualdade se mesclaram. Alguns discursos mostram uma inserção

qualificada no mercado, outros trazem uma queixa de desrespeito e um momento social e histórico ainda com muita competição entre homens e mulheres, outros denotam uma possibilidade de um processo em construção:

a. Igualdade:

"Gradualmente, as mulheres ocupam todas as posições antes exercidas pelos homens, seja dirigindo uma missão a Marte, ou assumindo a liderança em grandes empresas" (S 33, 34 anos).

"Oportunidade de carreiras antes exclusivas de homens" (S 35, 39 anos).

"A mulher se preparou muito mais para vencer o preconceito e por isso começou a ser respeitada por sua competência" (S 38, 40 anos).

"A independência financeira possibilitou a igualdade e liberdade das mulheres nas suas instâncias profissionais" (S 40, 38 anos).

"Acesso a posições com salários mais altos" (S 7, 43 anos).

"Ter acesso a posições anteriormente exercidas exclusivamente por homens" (S 5, 35 anos).

"As mulheres conquistaram cargos de maior importância e são mais respeitadas" (S 13, 40 anos).

"Hoje, na empresa que trabalho, não vejo distinção entre mulheres e homens. Talvez tenha acontecido em alguns casos, mas no meu caso por exemplo, fui promovida a gerente de pessoas, em uma posição importante, quando estava grávida de seis meses" (S 23, 40 anos).

"Cada vez mais vemos mulheres ocupando todas as funções dentro das organizações. Não observei em nenhuma empresa onde trabalhei discriminação,

por exemplo, à participação de mulheres em reuniões, suas opiniões etc...Existem dados de pesquisas mostrando que as mulheres ocupando mesmos cargos que homens ganham menos que eles... Confesso que não observei isso nas grandes empresas por onde andei pelo fato de serem multinacionais de grande porte. Acredito que essa relação seja verdadeira em outros mercados/corporações" (S 3, 33 anos).

b. Desigualdade:

"As mulheres ainda ganham menos que os homens e sofrem discriminação. As mulheres normalmente ficam em condições de maior exposição, ou seja, suas falhas ou reações são sempre amplificadas. Ainda, a sociedade enxerga na mulher a responsabilidade sobre a casa e os filhos, obrigando-a a lidar com a dupla jornada de trabalho quando não existem condições de contratar recursos que a suportem com as tarefas domésticas" (S 36, 34 anos).

"Nem sempre. Ainda somos vistas como mulheres segundo a visão da sociedade analisada em perguntas anteriores – ganhando menos, trabalhando proporcionalmente mais" (S 37, 40 anos).

"Mas a mulher ainda tem que dar mais duro para ser reconhecida pelo homem, no ambiente de trabalho. Ela tem que se qualificar e trabalhar mais" (S 4, 43 anos).

"Sim, porem acredito que ainda estamos muito longe do ideal. As mulheres continuaram com as tarefas domésticas e de responsabilidade com os filhos e ainda tem carga profissional" (S 9, 33 anos).

"O foco na profissão e a ascensão profissional são muito diferentes na mulher. A mulher acaba tendo que optar entre maternidade e profissão num dado momento de sua carreira. Isso não significa que ela não possa retomá-la, mas é diferente do homem. A paternidade não implica em escolhas quanto à profissão, a maternidade sim" (S 20, 34 anos).

"As mulheres ainda não tem o mesmo reconhecimento do trabalho em relação ao homem, sempre temos que provar que somos competentes, diferentemente dos homens, costumo dizer que 'homens tem que matar um leão por dia' e mulheres 'muitos leões' " (S 1, 36 anos).

"Com o passar dos anos, a mulher vem ganhando espaço, como possibilidades iguais de ocupar um cargo e de receber investimentos das empresas. No entanto, ainda estamos distantes de viver igualdade" (S 31, 30 anos).

c. Igualdade com desigualdade: situações contraditórias em construção:

"Apesar de ainda vivermos em um mundo machista, as mulheres hoje assumem postos que não participavam anteriormente. Hoje é possível deparar-se com homens que assumem as atividades que antes eram destinadas às mulheres, além de a mulher ter que pagar pensão alimentícia para homens separados, por exemplo" (S 30, 34 anos).

"A relação homemXmulher, no campo profissional, ainda não é 100% igualitária, mas tem melhorado muito ao longo dos anos. Muitas mulheres tem assumido cargos de liderança atualmente" (S 32, 30 anos).

"Esse desenvolvimento possibilitou relações mais igualitárias principalmente em empresas de grande porte, mas a mulher ainda está longe de ter condições iguais as dos homens" (S 17, 38 anos).

"Sim, hoje temos mais oportunidades, fruto de um imenso esforço que fazemos. Mas há ainda um imenso caminho a ser percorrido" (S 24, 32 anos).

"Sim, mas ainda não completamente. Digo isso porque para que a mulher possa ter uma relação igualitária dentro do ambiente de trabalho, ela tem que estimular características masculinas e controlar (algumas vezes até inibir) suas características naturalmente femininas. O homem não. Mais recentemente estamos vendo algumas tendências cobrando algumas características mais femininas dos homens, mas isso ainda não é realidade na maioria das empresas. Dessa forma, o esforço do homem para integrar todas as suas facetas é menor do que o esforço da mulher.

Também ainda vejo dificuldades na gravidez e maternidade. O homem não sofre impacto na sua carreira quando se torna pai, a mulher sim quando se torna mãe.

Em linhas gerais, ainda vejo o custo da conquista da suposta relação igualitária nas instâncias profissionais como mais altos para a mulher do que para o homem. Eu consideraria as relações totalmente igualitárias se cada um pudesse aportar o que tem e fosse valorizado e respeitado por isso... Gostaria de ver mais mulheres/mulheres no ambiente de trabalho, e menos mulheres/homens." (S 3, 33 anos).

Mulher executiva e relações afetivas

Das mulheres dessa pesquisa, 91,1% da amostra têm marido/companheiro, e 82,2% declaram que esses maridos/companheiros valorizam e compartilham sucessos e dificuldades. Elas valorizam o homem carinhoso e afetivo (71,1%).

Os núcleos de significação e sentido das frases que descrevem a visão de mulher, resultantes da questão aberta "**O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas instâncias pessoais?**" são os que se seguem. Nas respostas, 40 mulheres tiveram um discurso voltado para a igualdade, autonomia e independência financeira, levando ao compartilhamento e não à submissão; 5 mulheres tiveram um discurso voltado para a desigualdade, pontuando uma visão de mulher como ser inferior ao homem:

a. Igualdade, autonomia e independência financeira:

"A opção de não ficar presa em um relacionamento por dependência financeira, e o respeito maior por parte dos homens e de boa parte da sociedade" (S 13, 40 anos).

"A independência financeira não tem preço. Vi muitas mulheres se sujeitarem à vontade de seus maridos por pura dependência financeira e modelo social" (S 16, 42 anos).

"Com certeza, a mulher sai da condição de 'sustentada' para a 'condição igualitária'. Isso faz com que um relacionamento não seja uma válvula de escape, ou um 'porto seguro', e sim uma opção. Acredito que isso também colabore para

um número maior de casamentos e separações, pois a mulher não precisa se submeter porque tem seu auto sustent." (S 20, 34 anos).

"Sou independente financeiramente e faço minhas próprias escolhas. Por ser ativa profissional e intelectualmente tenho condições de avaliar melhor minhas relações e interagir de maneira mais qualificada com as pessoas ao meu redor" (S 24, 32 anos).

"A independência financeira deu a mulher o direito de opinar, se posicionar, alterando sua posição anterior de submissão" (S 33, 34 anos).

"Possibilidade e autonomia para dividir tarefas, como educação dos filhos, tarefas do lar, terminar relacionamentos improdutivos e dependentes" (S 38, 40 anos).

"Eu me desenvolvi mais como pessoa e profissional, aumentei minha segurança e confiança" (S 37, 40 anos).

b. Desigualdade: visão social de mulher como ser inferior ao homem:

"Porque as mulheres ainda são vistas como seres inferiores" (S 43, 45 anos).

"Para muitos homens (maridos, namorados e até familiares), a mulher independente financeiramente ainda assusta muito" (S 44, 45 anos).

"Não. Acho que a mulher ainda tem uma carga muito grande nas relações pessoais, com marido, filhos e família que não foi equilibrada pelo avanço no lado profissional" (S 22, 35 anos).

"Não há uma compreensão da indisponibilidade do homem para as funções e atividades familiares" (S 31, 30 anos).

"A dedicação com os filhos e a coordenação do funcionamento da casa. Por mais que um marido possa ser super cooperador, a responsabilidade acaba sendo feminina" (S 20, 34 anos).

Concepção de contemporaneidade

Sobre a contemporaneidade, as mulheres destacaram que o mundo atual, em constante transformação, as afeta em geral (86,7%), sendo que 53,3% declararam que isso as afeta especificamente no trabalho, e 51,1%, especificamente na família.

Também a descartabilidade as incomoda no geral (75,6%), além do consumismo e sensação de vazio (44,4%), da cultura do descartável (46,7%), do imediatismo (46,7%), e da dificuldade de preservar valores (48,9%).

Infelizmente, não foram feitas frases para essas questões, somente um gradiente de escolhas. Por esse motivo, não foi possível fazer um núcleo de significados para as perguntas **"O mundo atual está em constantes transformações que nos coloca frente a adaptações necessárias às mudanças. Isso afeta você?"** e **"Mediante as novidades frequentes, fruto das transformações, muitas coisas vão ficando descartáveis. Isso incomoda você?"**.

No gradiente de escolhas, foi perguntado para a 1ª. pergunta onde a adaptação às mudanças afeta mais, podendo a participante escolher livremente entre: parentalidade, trabalho, tecnologia, família, conjugalidade, dificuldade de preservar valores, relações afetivas, relações sociais, aparência e outra .

Foi perguntado para a 2ª. pergunta onde a descartabilidade afeta mais, podendo a participante escolher livremente entre: sucesso profissional, medo do futuro, desvalorização por envelhecer, perda do vigor, descontrole do tempo, medo da dependência, dificuldade de se adaptar, dificuldade de acompanhar o ritmo das mudanças, consumismo e sensação de vazio, cultura do descartável, valorização das coisas passageiras, imediatismo, superficialidade do conhecimento, dificuldade de preservar valores e outra.

As participantes destacaram em suas respostas para a 1ª. pergunta somente a família e o trabalho, e destacaram em suas respostas para a 2ª. pergunta consumismo e sensação de vazio, cultura do descartável, imediatismo e dificuldade de preservar valores.

Síntese dos núcleos de significado

Concepção de mulher: As mulheres dessa pesquisa acreditam que houve mudança significativa no conceito de mulher, com transformações no exercício profissional. Discutem a igualdade na escolha profissional com uma inserção qualificada no mercado de trabalho, que possibilita uma independência financeira feminina e uma nova visão de conjugalidade como compartilhamento de tarefas.

Concepção de homem: As mulheres dessa pesquisa acreditam que a sociedade valoriza, nos homens, um bom salário e a expressão de autoridade e liderança. Porém, elas concordam que houve mudanças no conceito de homem, sendo que afirmam que o desenvolvimento profissional da mulher trouxe relações mais

igualitárias para o campo pessoal, e consideram perceber transformações, no homem, em relação ao cuidado com a casa e com os filhos, valorizando-o como um pai presente. Os núcleos de significado da fala dessas mulheres em relação ao homem traduzem um movimento de busca de novos caminhos para a relação conjugal, onde ele deixa de ser visto como provedor e mentor, e passa a ser visto como parceiro. Trazem também a consciência das mulheres de terem se tornado, em muitos casos, as provedoras do casal, o que possibilitou uma espécie de troca de papéis, onde o homem é mais solicitado para os cuidados domésticos e dos filhos.

Mulher executiva e maternidade:

As mulheres dessa pesquisa valorizam o fato de ser mãe. A maior parte da amostra está em idade reprodutiva, sendo que algumas já são mães, outras ainda desejam ser, declarando que a maternidade é importante para elas e afirmando que tentariam a reprodução assistida caso fosse necessário. Dizem sentir natural e espontaneamente o desejo de filhos e declaram que o momento ideal para a maternidade é aquele em que se pode contar com um companheiro que também queira ter um filho, assim como reconhecem que a maternidade implica também condições financeiras. Essas mulheres declaram que o que cabe à mãe é cuidar, educar e garantir condições de manutenção para o filho, valorizando cuidar bem dos filhos. As que já são mães declaram que filhos são uma realização e uma alegria. Há uma contradição presente entre o discurso e a prática, pois são mulheres que valorizam cuidar dos filhos, mas têm um média de jornada de

trabalho diária de 10 a 14 horas, o que possivelmente implica em deixar os filhos aos cuidados de terceiros. Assim, valorizar ser mãe parece querer responder ao modelo hegemônico de mulher – como mãe. Por outro lado, também pode significar que cuidar e educar, seja concretizado em ter condições financeiras, uma vez que a maioria contribui de 50% a 75% no orçamento familiar. Cuidar e educar pode significar oferecer boa casa, boas escolas, lazer, não implicando relações de trocas afetivas sistemáticas e diárias. A aceitação da reprodução assistida, caso necessária, flexibiliza muito a idade reprodutiva dessas mulheres. Nas frases do núcleo de significação permanece um discurso tradicional em relação à maternidade, exceto na fala sobre adoção, que traz uma dimensão do feminino e da maternidade que a maioria das mulheres não consegue colocar, pois não é costume privilegiar a relação de parentalidade e sim a vivência gravídica.

Mulher e relações profissionais: As mulheres dessa pesquisa valorizam a profissão e afirmam que o desenvolvimento profissional trouxe relações igualitárias no campo profissional. Nos planos e perspectivas profissionais, querem realizar-se e querem estabilidade financeira. A escolha profissional das mulheres dessa pesquisa foi por oportunidade e elas valorizam a autonomia e a independência. Nos núcleos de significação e sentido das frases que descrevem essa visão de mulher houveram alguns discursos voltados para a igualdade mostram uma inserção qualificada no mercado, outros voltados para a desigualdade trazem uma queixa de desrespeito e um momento ainda com muita competição no mercado de trabalho entre homens e mulheres, outros discursos onde a igualdade e a desigualdade se mesclaram denotam uma possibilidade de

um processo em construção. Esses aspectos relativos à busca de uma relação igualitária no campo profissional aparecem relacionados com os resultados no questionário de qualidade de vida, onde a vitalidade está num nível médio e há um comprometimento na dimensão dos aspectos físicos.

Mulher executiva e relações afetivas: A maior parte das mulheres dessa pesquisa tem marido/companheiro, e declaram que esses maridos/companheiros valorizam e compartilham sucessos e dificuldades, valorizando o homem carinhoso e afetivo. Os núcleos de significação e sentido das frases trouxeram, em sua grande maioria, um discurso voltado para a igualdade, autonomia e independência financeira, levando ao compartilhamento e não à submissão; houveram também alguns poucos discursos voltado para a desigualdade, pontuando uma visão de mulher como ser inferior ao homem. Aqui também podemos relacionar com os resultados de qualidade de vida se olharmos que a questão do papel social da mulher na sociedade atual trouxe um comprometimento na dimensão da saúde mental, assim como uma vitalidade no nível médio.

Concepção de contemporaneidade: Sobre a contemporaneidade, as mulheres destacaram que o mundo atual, em constante transformação, as afeta em geral, sendo que metade declara que isso as afeta especificamente no trabalho, e a outra metade especificamente na família. Aqui também podemos relacionar com os resultados de qualidade de vida, tanto com os que falam da busca de uma relação igualitária no campo profissional e que aparecem relacionados com uma

vitalidade que está num nível médio e com um comprometimento na dimensão dos aspectos físicos, como com os que falam da ampliação do papel da mulher como cuidadora da casa e dos filhos, e que trazem um comprometimento na dimensão da saúde mental, assim como uma vitalidade no nível médio. Também a descartabilidade as incomoda no geral, além do consumismo e sensação de vazio, da cultura do descartável, do imediatismo e da dificuldade de preservar valores. Infelizmente, não foram feitas frases para essas questões, somente um gradiente de escolhas. Por esse motivo, não foi possível fazer um núcleo de significados para as perguntas sobre contemporaneidade, mas foi possível depreender das respostas livres dos outros núcleos alguns significados descritos e explorados na Discussão.

Discussão

O foco desse trabalho é discutir a configuração dos papéis do feminino no trabalho e na maternidade por meio de dois recortes:

1. Os valores da sociedade que se expressam nos valores familiares;
2. A coexistência de diferentes processos de valores na sociedade, alguns mais tradicionais, outros mais inovadores.

Considerando esse olhar, propomos uma discussão dos resultados dessa pesquisa a partir das hipóteses que nortearam esse trabalho:

1. A executiva contemporânea considera a maternidade como um dos fundantes do feminino.
2. Existe a tendência da executiva contemporânea em adiar sua maternidade para garantir a busca de uma realização profissional.
3. É importante a executiva contemporânea trabalhar e ter independência financeira para então ter filhos.
4. É importante a executiva contemporânea ter uma relação afetiva estável e um companheiro que também queira ter filhos.

5. A executiva contemporânea busca qualidade de vida e integração das várias dimensões do feminino, implementando também o exercício profissional.

Olhando os dados à luz de cada hipótese, podemos dizer que:

1. A executiva contemporânea considera a maternidade como um dos fundantes do feminino.

Discutindo o significado dos filhos, ficou claro que essas mulheres são muito comprometidas com a maternidade e não romperam com o modelo tradicional feminino nessa dimensão, declarando que valorizam o fato de ser mãe. A pergunta enunciada na Introdução desse trabalho "*Além da busca por uma realização profissional, essas mulheres também querem se realizar como mães?*" também foi respondida aqui. Porém, essa amostra avança e está mais integrada do que as mulheres de outras pesquisas, que relatam que a maternidade foi definida pela maioria das participantes como "a essência da condição de ser mulher" (ROCHA-COUTINHO, 2004, p.8). Apesar de dizerem sentir natural e espontaneamente o desejo de filhos, que é uma concepção ideológica por estar tão imposta na sociedade, elas estão construindo uma opção de que filho não é para ter em qualquer condição.

Na presente pesquisa, algumas já são mães e outras ainda desejam ser, sendo que essas ainda não passaram da idade considerada fértil pela sociedade médica ⁶. Os dados nos trouxeram que "*a grande maioria dessas mulheres valoriza o fato de ser mãe e está em idade reprodutiva (73%), sendo que 60% já são mães, outras 40% ainda desejam ser*".

⁶ Vide Nota da Autora na p. 71.

A maioria diz que a maternidade é importante para elas, declarando que tentariam até a reprodução assistida para poder ser mãe. Aqui também chama a atenção o quanto essa concepção ideológica imposta pela sociedade não faz sentido no discurso dessas mulheres. Isso porque elas também declaram que, ao aceitarem a reprodução assistida como ajuda para engravidar, elas não se percebem defeituosas como a maioria das mulheres imersas nessa construção ideológica. Isso é uma afirmação baseada na realidade pois algumas que já têm filhos já passaram pelo processo de reprodução assistida.

Declaram que o momento ideal para ter filho é ter um companheiro que também queira ter filho, sendo também necessário ter condição financeira. A consciência de que para ter filho é importante ter condições financeiras e um companheiro que também queira filhos, fica mais como um desejo para as que ainda não tem pois, na realidade, não sabemos em que condições todas as que já são mães tiveram seus filhos. Talvez seja um discurso dissociado da prática, talvez desenvolvido por mulheres poderosas, com cargos que exigem posturas politicamente corretas, e que consideram que o ideal é esse, talvez nem sempre possível na prática do processo da vida.

O fato delas não exercerem o poder de ter filho à revelia do desejo do companheiro, mostra o quanto elas caminharam naquilo que podemos chamar das possibilidades humanas. Elas administram a especificidade do feminino na busca de relações igualitárias com seus companheiros. Esse é um processo de construção e de aquisição, que é homogêneo nessa amostra. Segundo Ferree (1990), ter ou não ter filhos são opções que não mais implicam escolher entre

liberdade e sujeição, pois a mulher contemporânea cogita inventar o próprio destino de acordo com suas necessidades internas.

Cabe argumentar nessa direção, pois as mulheres dessa pesquisa também acreditam e declaram que o que cabe à mãe é cuidar, educar e garantir condições de manutenção para o filho, valorizando cuidar bem dos filhos. Aqui, o fato de declararem que precisam do pai fica descaracterizado quando declaram que educar e cuidar do filho é responsabilidade da mulher. De novo, temos um discurso idealizado e dissociado da prática, mas um bom começo para dar a consciência de que talvez seja o momento de realmente trazer essas idéias para a prática do compartilhamento. Tudo isso subentende um processo de construção.

As que já são mães mostram-se muito comprometidas com seus filhos, declarando que filho é uma realização e uma alegria. Aqui há uma contradição entre o ideal da maternidade (cuidar dos filhos) e o desenvolvimento ou desempenho da atividade profissional, ou seja, não sobra tempo para fazer o que falam, pois trabalham em média de 10 a 14 horas. Nesse sentido, têm uma fala ideológica, ou melhor, falam o socialmente correto, não o possível e executável.

Educar os filhos sempre foi uma tarefa complexa para os pais, embora isso não signifique que tais responsabilidades sejam compartilhadas de maneira igualitária entre o casal. Nessas rupturas com o passado, porém, ao fazer frente a um processo consolidado em muitas décadas, sobrou para a mulher, ainda, o sentimento de culpa que aparece a cada vez que a criança fica doente, os pais precisam de seus cuidados, o casamento vai mal, questões que povoam muito mais o universo feminino do que o masculino. Diversas pesquisas apontam que as mães tendem a envolver-se mais do que os pais nas tarefas do dia-a-dia da

criança e, geralmente, estão à frente do planejamento educacional de seus filhos (STRIGHT & BALES, 2003).

Dos filhos dessas mulheres, boa parte está em idade escolar, o que demanda muito mais atenção e cuidado no acompanhamento da vida cotidiana. Sendo assim, a suposta escolha aberta às mulheres do imperativo da independência financeira e da realização profissional, camufla o antigo discurso da importância da permanência da mulher no espaço doméstico para os cuidados com os filhos. Isso traz a questão da dupla jornada de trabalho feminino, impondo-se restrições e exigindo de si um alto nível de excelência, o que resulta em desgaste (ROCHA-COUTINHO, 2004).

Lipovetsky (2000), também escreveu que as mulheres – ou a "terceira mulher" –, buscam uma nova identidade e que a luta feminista mudou de configuração e as armas são outras, havendo um novo posicionamento, construído com esforço. Mas isso tem um preço, e essa adaptação não é fácil, trazendo alterações na qualidade de vida, na saúde física e mental.

Ou não. Algumas pesquisas têm demonstrado que mulheres executivas e empreendedoras buscam e alcançam auto-realização por meio do trabalho, vivenciando suas experiências ligadas ao espaço profissional, familiar e pessoal de forma positiva, sendo um indicativo de bem estar subjetivo e flexibilidade (JONATHAN, 2005; JONATHAN & SILVA, 2007). Cabe aqui dizer que, se relacionarmos os resultados de qualidade de vida sobre a questão do papel social da mulher na sociedade atual (que, como já falado, trouxe um comprometimento na dimensão da saúde mental assim como uma vitalidade no nível médio, pela ampliação do papel da mulher como cuidadora da casa e dos filhos), parece não

caber o comentário de Jonathan (2005) e Jonathan & Silva (2007). Porém, as mulheres dessa pesquisa desenvolveram uma capacidade de inovar, elas administram a qualidade de vida criando possibilidades. Isso não anula os resultados, mas mostram um bem estar subjetivo e flexibilidade.

Esses resultados já desmontam a segunda hipótese:

2. Existe a tendência da executiva contemporânea em adiar sua maternidade para garantir a busca de uma realização profissional.

A partir do momento que elas declararam "*que o momento ideal para ter filho é ter um companheiro que também queira ter filho, sendo também necessário ter condição financeira*", ficou claro que não é a busca de uma realização profissional que as move em direção a adiar ou não a maternidade. Também foi respondida a pergunta enunciada na Introdução desse trabalho "*É uma tendência da mulher executiva adiar a maternidade para primeiro afirmar-se e buscar uma realização profissional?*". Até poderíamos dizer que se percebem dissociações entre os pensamentos e as ações delas porque, pela fala, elas não comprovam adiar a maternidade para buscar uma realização profissional, mas elas integram planejamento para ter filhos, o que também pode ser visto como um tipo de adiamento. Reafirmam que a mulher deve constituir família com alguém que possa assumir a paternidade. Porém, o que poderia ser visto como um tipo de adiamento é, na realidade, uma maior integração. Elas mostram que não lidam com o filho como um ser objetual, mas sim com alguém que precisa ser integrado para ter suas potencialidades e capacidades desenvolvidas. E para isso, são necessárias

condições objetivas, entre elas a financeira, a afetiva, o acolhimento. Esse é o processo da constituição do sujeito.

Dessa maneira, os fenômenos psicológicos estão nas relações sociais que acontecem entre os sujeitos, e esses sujeitos estão localizados "numa corporeidade que é biológica, semiótica, afetiva e histórico-social, portanto, ética" (MOLON, 2004, p.7). Sujeito esse que pode ser visto nas mulheres desse trabalho, que tratam de suas maternidades como a relação ética eu/outro, tanto com seus companheiros, como com os filhos, existentes ou por vir.

Essas visões de momento ideal para engravidar demonstram que a terceira hipótese compete na discussão:

3. É importante a mulher trabalhar e ter independência financeira para então ter filhos.

Os nossos dados indicam que a executiva contemporânea não adia a maternidade para garantir a realização profissional, mas tem noção de que trabalhar e buscar a realização profissional traz a condição financeira para ter filhos, podemos dizer que nessa hipótese encontramos uma confirmação. Rocha-Coutinho (2004) também relata sobre a visão de conjugar realização profissional e estabilidade financeira para a mulher querer pensar em maternidade.

Após a análise dos resultados das mulheres que constituíram esse trabalho, podemos dizer que todas querem ser profissionais de sucesso, mostrando-se totalmente comprometidas com suas posições de poder e muito bem-sucedidas nelas. As variáveis sociodemográficas como estado civil, renda e idade, chamaram a atenção para verificar as influências na qualidade de vida e no

bem estar subjetivo das participantes. Associações entre satisfação com o casamento, promovidas pela segurança emocional e contato com a juventude, também foram encontradas nesse estudo. Elas valorizam sua profissão com seus cargos de gestoras executivas, ganhando mais de 21 salários mínimos, equivalente na época da pesquisa a mais de R\$ 8.715,00. A maioria trabalha entre 10 a 14 horas e têm ensino superior completo, o que significa e comprova que para a função de executiva é necessário ter qualificação, dados esses comprovados na literatura (BRUSCHINI, 2007). Elas todas residem e trabalham na capital de São Paulo, região Sul, comprovada pelos dados de Bruschini (2007) como sendo onde se verifica a maior taxa de atividade feminina e recorde nacional de participação feminina entre os empregados (vide tabela 4, p.59). Estudos feitos pelo Grupo Catho (2008) também apresentaram os mesmos resultados (vide tabela 6, p.65, tabela 7, p.66 e quadro 1, p.66). Elas atingiram cargos elevados ainda jovens, com idades inferiores às dos colegas do mesmo nível (BRUSCHINI, 2007, tabela 1, p.55; GRUPO CATHO, tabela 8, p.67).

A maioria delas afirmou que o desenvolvimento profissional trouxe relações igualitárias no campo profissional, com perspectivas de realização nos planos e perspectivas profissionais, além de desejada estabilidade financeira. Segundo Rocha-Coutinho (2004), a estabilidade e independência financeira atua como um mediador entre conciliar profissão e família, pois traz a possibilidade de se ter em casa uma empregada e/ou uma babá para auxiliar nas tarefas domésticas.

Seguimos, então, para a quarta hipótese:

4. É importante a executiva contemporânea ter uma relação afetiva estável e um companheiro que também queira ter filhos.

Essas mulheres são comprometidas com seus companheiros, algumas com suas relações afetivas longas e estáveis, outras com relações mais recentes e/ou não tão estáveis, mas todas declaram que esses maridos/companheiros valorizam e compartilham sucessos e dificuldades. Elas valorizam o homem carinhoso e afetivo. A pergunta enunciada na Introdução desse trabalho "*Essas mulheres valorizam suas relações afetivas, respeitam e são respeitadas por seus companheiros?*" foi respondida aqui.

Maluf & Kahhale (2007) apontam, tanto para homens como para mulheres, que as transformações na estrutura da família nuclear trouxeram a realidade da dissolução do casamento, do re-casamento, às vezes do terceiro casamento, faceando novos valores éticos e morais na estrutura da família nuclear e promovendo mudanças na família clássica, que torna-se expandida.

É importante salientar que a carreira não impede a relação afetiva, ao contrário, os companheiros incentivam as carreiras e o sucesso profissional das mulheres. As falas dessas mulheres em direção às suas relações afetivas levam a crer que o desempenho profissional e a independência financeira dão à mulher a possibilidade de escolha de uma parceria mais consciente e madura, pois elas afirmam que o desenvolvimento profissional trouxe relações mais igualitárias para o campo pessoal. Rocha-Coutinho (2004) aponta para o fato de que, para uma mulher conseguir dar conta de sua vida profissional e familiar, sem grandes interferências entre elas, ela precisa se casar com um homem "especial", que seja

companheiro e compreensivo. Caso isso não aconteça, a tendência das mulheres é manter e reforçar a "dupla jornada" de trabalho feminino. Ou como foi o caso de algumas participantes, de se tornarem as únicas provedoras da casa, assumindo as funções femininas e masculinas ao mesmo tempo.

As mulheres dessa pesquisa, apesar de acreditar que a sociedade valoriza nos homens, um bom salário e a expressão de autoridade e liderança, enxergam mudanças nesse conceito de homem e convivem com elas. Os companheiros das mulheres dessa pesquisa dividem despesas e responsabilidades financeiras. Também ajudam no compartilhamento de tarefas domésticas e educativas, também como cuidadores da casa e dos filhos. Essas mulheres percebem e admiram as transformações de seus companheiros no cuidado com a casa e com os filhos, valorizando-os como um pai presente. É como se elas redimensionassem o modelo da paternidade, mas ainda expressando um desejo da autoridade e liderança do pai.

Berenstein (2002) escreve sobre a relevância da família nos tempos atuais, examina os vínculos de casal e das relações entre pais e filhos e situa-os historicamente. Refe-se a eles como sendo "diferentes configurações familiares" e chama a atenção para o fato de que os problemas familiares instalam-se a partir do momento que se institui uma forma de família como oficial. Dizer que a família não é nova ou velha, mas faz algo novo ou não, é uma de suas brilhantes conclusões.

Fleck & Wagner (2003) declaram que coexistem modelos familiares nos quais segue vigente a tradicional divisão de papéis; outros nos quais maridos e esposas dividem as tarefas domésticas e educativas; e, ainda, famílias nas quais as mulheres são as principais mantenedoras financeiras do lar, mesmo acumulando a maior responsabilidade pelo trabalho doméstico e a educação dos filhos.

No discurso de algumas mulheres, porém, percebeu-se que, ao desempenhar seu papel junto aos companheiros, trazendo grande contribuição financeira para a família (em alguns casos, maiores do que a de seus companheiros), parece haver uma insatisfação do ponto de vista afetivo para elas. Há uma contradição na forma de se constituir pois, ao mesmo tempo que valorizam seus ganhos e carreira profissional, lamentam a perda do homem provedor e companheiro. Há uma vivência de ambivalência emocional. A linha de pensamento que assume que os homens são, tradicionalmente, os trabalhadores produtivos pagos que provêm seus dependentes, está na base dessa insatisfação, que traz a necessidade de uma mudança (FERREE, 1990).

Isso vem ao encontro da idéia secular de "príncipe encantado", com a nova roupagem do "homem ideal", ou "especial", como já descrito. Aspectos como companheirismo, cumplicidade e respeito, são indispensáveis para uma boa relação homem/mulher. Mas, ainda no que se refere à participação no orçamento familiar, a possível troca de papéis com o homem, onde a visão de provedor é ainda muito arraigada no imaginário social, ganhar mais dinheiro ainda é frustrante para esse olhar romântico oitocentista subjacente em cada mulher (ROCHA-COUTINHO, 2004; ESPER, 2008).

Outra forma de entender a insatisfação emocional das mulheres quanto a ganharem mais do que seus maridos pode estar na base cultural do que se compreende como "sexismo ambivalente". Essa idéia está apoiada no preconceito ainda existente nas diferenças de gênero quanto aos papéis na divisão social, sexual e do trabalho, sustentado na crença ainda vigente da natureza inferior da mulher (FORMIGA *et al*, 2005).

Sobre esse aspecto podemos supor que mulheres que apresentam a satisfação com o casamento como principal fonte de segurança, podem tanto dar maior importância ao casamento, por questões culturais, como podem não ter encontrado um trabalho que seja desafiador e estimulante que lhes proporcione as recompensas com poder de decisão. Lembramos aqui que a escolha do trabalho foi, na grande maioria, por oportunidade. Sabe-se que, na nossa sociedade, por motivos culturais, as mulheres são pouco encorajadas para desempenhar algumas atividades que sugerem desafios desde muito jovens. Assim, recebem mensagens de que não são tão competentes quanto os homens, principalmente no que tange aos salários, que quase sempre são menores (BIASOLI-ALVES, 2000). Isso pode influenciar nas suas escolhas, pois também lhes é negado o poder de saber atuar em alguns tipos de atividades.

Os sujeitos contemporâneos confrontam-se com inúmeras identidades possíveis e mutáveis, com as quais eles vão variando em sua identificação. Esse sujeito experimenta, então, sair da ilusão de uma identidade estável e unificada, para uma identidade fragmentada e composta, que podem resultar em múltiplas e até contraditórias identidades (ROCHA-COUTINHO, 2004; FERREE, 1990).

Isso aparece nas respostas sobre a contemporaneidade, onde as mulheres dessa pesquisa destacaram que o mundo atual, em constante transformação, as afeta em geral, metade delas declarando que isso as afeta especificamente no trabalho e na família, a outra metade não. Também a descartabilidade as incomoda no geral, além do consumismo e sensação de vazio, da cultura do descartável, do imediatismo e da dificuldade de preservar valores. Aqui também o grupo se encontra dividido, com metade declarando que sim, a outra metade que não.

Pelas respostas das que disseram sim, parece que elas estão com uma identidade fragmentada e composta, que resulta em múltiplas e até contraditórias identidades. É como se elas percebessem o problema da contemporaneidade, através de uma visão crítica e reflexiva sobre o mundo contemporâneo, mas não tivessem um tempo de assimilação suficiente. Já as que disseram não, sinônimo de ausência de incômodo, parece ser pelo fato de serem executivas, com um bom cargo e um bom desempenho, o que as leva a trabalhar com as transformações e descartabilidade, integrando-as no trabalho.

Bauman (2001) pontua que somos seres reflexivos, olhamos de perto cada movimento que fazemos, raramente satisfeitos com seus resultados e sempre prontos a corrigi-los. Nossa sociedade de indivíduos livres fez da crítica da realidade, da insatisfação com o que aí está e da expressão dessa insatisfação, uma parte inevitável e obrigatória dos afazeres da vida de cada um de seus membros.

Bologna (2009) chama a atenção para o microcosmos do ambiente doméstico que passou a ser mediado pela nova voz, e imagens, originárias de

fontes e mentalidades distantes. Com isso, a efemeridade (desses estímulos tão mutáveis), sua transitoriedade (dos valores muitas vezes paradoxais, que passaram) e um estímulo mais consistente ao narcisismo (na formação de uma autoimagem fundada no consumo progressivo de ícones de beleza e poder), tornaram-se marcas de um novo mundo.

No contexto dos países em desenvolvimento, uma das características reconhecida como mais evidente da contemporaneidade está na relação entre presente e passado, com uma procura acentuada do novo e a conseqüente rejeição do antigo. Isso leva a constantes alterações de valores, práticas e papéis que as pessoas costumavam desempenhar, em relação a rotina de vida, a padrões de comportamento (BIASOLI-ALVES, 2000; LASZLO, 2001; LIPOVETSKY, 2004 a).

Indo para a quinta e última hipótese:

5. A executiva contemporânea busca qualidade de vida e integração das várias dimensões do feminino, implementando também o exercício profissional.

Algo chama nos cruzamentos do Questionário de Qualidade de Vida SF-36 com os resultados das respostas sobre o papel social da mulher na sociedade atual. Houve uma correlação significativa na saúde mental, o que demonstra que o papel social da mulher, hoje, provoca um comprometimento nesse campo (o da saúde mental), com um rebaixamento da vitalidade, embora as outras áreas não se mostrem afetadas. Isso pode significar um stress psicológico, o que acarreta um comprometimento na qualidade de vida (VASCONCELLOS, 2002; MALUF, 2005).

Parece haver uma sobrecarga no grupo que considera que a mulher "ampliou o papel de cuidadora da casa e dos filhos", interferindo bastante na sua qualidade de vida e gerando stress psicológico por combinar casa e trabalho.

No cruzamento do resultado da questão sobre o desenvolvimento profissional das mulheres possibilitar relações mais igualitárias nas instâncias profissionais, com o Questionário de Qualidade de Vida SF-36, apareceu um comprometimento significativo em relação aos aspectos físicos, o que parece ser um stress físico por alto comprometimento com o trabalho em busca do desenvolvimento profissional, e que trouxe relações igualitárias nas instâncias profissionais. Há também um rebaixamento da vitalidade, embora outras áreas não se mostrem afetadas (MALUF, 2005; MALUF & VASCONCELLOS, 2004; MALUF & VASCONCELLOS, 2007).

Esse comprometimento significativo nos aspectos físicos, pode ser um stress físico pelo grupo estar com a visão distorcida do mundo. Elas buscam e desejam uma relação igualitária que elas acreditam que tem, mas, de acordo com as próprias falas, ainda não tem. Então elas comprometem seu físico, ficam mais cansadas, sobrecarregadas, tem um stress físico.

Como interpretar essas alterações?

Com certeza, para dar conta de seus novos papéis, essas mulheres têm seu nível de stress aumentado. Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, as condições que elas enfrentam são mais adversas, o que acarreta maior prejuízo para seu bem estar subjetivo. Os depoimentos nos permitem afirmar que um grupo apresenta eustress (stress positivo) e outro grupo apresenta distress (stress negativo), mas ambos sofrem as pressões inerentes às mudanças

e ao aumento de funções nas vidas do cotidiano. Quando mediadores como suporte e enfrentamento não estão presentes ou não se apresentam adequados, há uma ansiedade aumentada (POSSATTI & DIAS, 2002).

É plausível dizer que a maneira como se lida com os fatores estressantes é uma importante variável na experiência humana (MALUF, 2007). Entendemos que existem nesses dados de qualidade de vida uma questão do controle percebido (LAZARUS & FOLKMAN, 1984). O fator que mais contribuiu para explicar o índice de qualidade de vida e bem estar subjetivo foi o poder de decisão, ou seja, um fator que propicia o que se pode denominar de controle percebido. É o trabalho pago que propicia o tipo de recompensas já comentadas anteriormente, e é capaz de proporcionar o aumento do controle percebido, já que desenvolve uma maior capacidade de lidar com situações novas e complexas, além de aumentar o seu acesso para fontes financeiras e sociais. É o controle percebido que promove uma autoestima elevada, como também o senso de domínio do ambiente necessário, que lhe permite ver-se como um ser capaz de atuar sobre sua vida criando novas condições, modificando-as e controlando-as, podendo transformar situações adversas em oportunidades ou, pelo menos, superá-las. Foram respondidas aqui duas das perguntas enunciadas na Introdução desse trabalho: "*A busca dessa realização profissional está ligada a uma necessidade financeira?*" e "*Como essas mulheres lidam com seu poder profissional?*"

Sob o olhar da teoria expansionista, os indivíduos, ao desempenhar vários papéis, não acumulam apenas obrigações, mas também privilégios. Isso porque, se as recompensas forem maiores que as preocupações, esses sujeitos terão

invariavelmente ganhos para seu ego, favorecendo o bem estar subjetivo. Daí a importância de considerar o comprometimento existente no desempenho desses papéis, sua qualidade e valor social em obrigações e privilégios (POSSATTI & DIAS, 2002; MARKS, 1977; MARKS & MACDERMID, 1996). Cabe repetir aqui que as mulheres dessa pesquisa desenvolveram uma capacidade de inovar, elas administram a qualidade de vida criando possibilidades. Isso não anula os resultados, mas mostra um bem estar subjetivo e flexibilidade.

A confirmação de que mesmo desempenhando múltiplos papéis, a qualidade de vida e o bem estar subjetivo são possíveis, desde que as recompensas sejam maiores do que as preocupações, demonstra que a exigência dessas mulheres em relação à sua independência e autonomia é reforçadora para a continuidade de seus esforços de crescimento.

Podemos concluir que as questões que as mulheres consideraram como mais recompensadoras no papel do trabalho foram poder de decisão, autonomia de decisão, ajuste do trabalho a necessidades e interesses. Talvez essa tenha sido essa a questão que explica o alto índice de respostas em direção a uma realização profissional, assim como pessoal.

Conclusão

De acordo com a discussão das hipóteses, podemos concluir que:

1. As respostas sobre a maternidade e o papel de mãe foram as mais elevadas. Uma das possíveis explicações para esse índice elevado de respostas poderia estar na tendência em responder de acordo com o que é desejado socialmente, e o que se espera de uma boa mãe na nossa sociedade, é que ela perceba a maternidade como algo nobre e recompensador. A coerência das respostas livres mostrou que essas mulheres fazem parte de um grupo que realmente deseja a maternidade como uma realização pessoal e familiar. Ou seja, elas não criticam o estereótipo social, mas o reafirmam.

2. A consciência de que para ter filho é importante ter condições financeiras e um companheiro que também queira filhos, fica mais como um desejo para as que ainda não tem pois, na prática não sabemos em que condições todas as que já são mães tiveram seus filhos. Talvez seja um discurso dissociado da prática, talvez desenvolvido por mulheres poderosas, com cargos que exigem posturas politicamente corretas, e que consideram que o ideal é esse, talvez nem sempre possível na prática do processo da vida. Também o fato de declararem que precisam do pai fica descaracterizado quando declaram que educar e cuidar do

filho é responsabilidade da mulher. De novo, temos um discurso idealizado e dissociado da prática, mas um bom começo para dar a consciência de que talvez seja o momento de realmente trazer essas idéias para a prática do compartilhamento. Tudo isso subentende um processo de construção.

3. A busca pela realização profissional trouxe relações mais igualitárias nas instâncias profissionais, mas isso também trouxe um processo de desgaste. Foi possível observar, na descrição das características dessas mulheres, que a grande maioria possui um bom nível de instrução, como também a concentração de renda se encontra numa faixa que as favorece para que possam ter trabalhos mais estimulantes e de maior autonomia em suas atividades, propiciando uma infra-estrutura mais adequada para que possam permanecer no mercado de trabalho. O número de horas trabalhadas, que impossibilita o convívio familiar desejado com os filhos pela dificuldade de conciliar todos os papéis, é o elemento controverso dessa aparente harmonia.

4. A busca pela realização profissional também trouxe relações mais igualitárias nas instâncias pessoais, mas há uma contradição na forma que se constituem essas relações. Isso porque, ao mesmo tempo que essas mulheres valorizam seus ganhos e carreiras profissionais, e se sentem celebradas pelos seus companheiros no apoio recebido nessa direção, elas lamentam a perda do homem provedor e mentor. As variáveis sociodemográficas como estado civil, renda e idade, chamaram a atenção para verificar as influências na qualidade de vida e no bem estar subjetivo das participantes. Associações entre satisfação com o

casamento, promovidas pela segurança emocional e contato com a juventude, também foram encontradas nesse estudo. Algumas se declararam provedoras e não passaram uma idéia de satisfação, outras estão construindo uma relação afetiva estável e equilibrada, outras estão com relações desiguais. Novamente essas mulheres mostram um processo de busca e construção, ainda com uma visão clássica do feminino, migrando para a inovadora.

5. A busca pela realização profissional trouxe resultados interessantes quando comparada com a qualidade de vida. Ao mesmo tempo que as mulheres apareceram com alguns índices rebaixados, como saúde mental em relação ao aumento do trabalho fora e dentro de casa, e saúde física em relação ao esforço constante de busca da realização profissional e reconhecimento, elas também tiveram todos os outros índices altos, exceto pela vitalidade que se manteve na média. Isso significa que elas têm mais ganhos do que perdas, e estão sabendo administrar bem sua flexibilidade para a incorporação de vários papéis e duplas jornadas. A multiplicidade de papéis desempenhado pelas mulheres não é necessariamente sinônimo de distress, demonstrando assim que a teoria da acumulação de papéis, teoria da expansão, se apresenta adequada como suporte para a explicação das conseqüências benéficas que envolvem a atuação em múltiplos papéis. As mulheres que são capazes de se sustentar, ter um trabalho que crie novos caminhos, e não só a rotina do trabalho doméstico, são as que conseguem superar o sentimento de impotência que aparece presente quando a mesma se encontra diante de estressores. Essas mulheres não estão mais dependentes do poder econômico de seus maridos, e em momentos de

dificuldades econômicas, de desemprego do companheiro, doenças ou crises no casamento, elas podem contar com o que o seu trabalho lhes proporciona como também com a rede de amigos criada pela sua participação no mercado de trabalho. O fator que mais contribuiu para explicar o índice de qualidade de vida e bem estar subjetivo foi o poder de decisão, ou seja, um fator que propicia o que se pode denominar de controle percebido. É o trabalho pago que propicia o tipo de recompensas já comentadas anteriormente, e é capaz de proporcionar o aumento do controle percebido, já que desenvolve uma maior capacidade de lidar com situações novas e complexas, além de aumentar o acesso para fontes financeiras e sociais.

Concluimos que o presente estudo confirmou os dados da literatura com referência à importância do trabalho pago para a qualidade de vida da mulher que visa uma realização pessoal e profissional. O fato de que mais mulheres casadas estão trabalhando por remuneração, como também as mais jovens não estão se afastando do mercado de trabalho formal com a mudança do estado civil, embora todas busquem na escolha do companheiro aquele que também deseja um filho, confirma isso. A análise do discurso das executivas evidencia que elas inovam incessantemente, criando alternativas para os conflitos que as desafiam e produzindo transformações tanto no âmbito do trabalho, como no âmbito familiar e pessoal.

Referências bibliográficas

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. *VOIP – Vocabulário ortográfico da língua portuguesa*. 5 ed. São Paulo, Global, 2009.

AGUIAR, W.M.J. & OZELLA, S. Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. Brasília, *Psicologia Científica*, Vol.26, No.2, Junho 2006.

ALVES-MAZZOTTI, A J. O planejamento de pesquisas quantitativas *in* ALVES-MAZZOTTI, A.J. & GEWANDSZNAJDER, F. *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa*. São Paulo, Pioneira, p.147-178, 1998.

BAUMAN, Z. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1980. [1949]

BEAUVOIR, S. *A mulher independente*. Rio de Janeiro, Pocket Ouro, 2008

BERENSTEIN, I. Problemas familiares contemporâneos o situaciones familiares actuales. Invariancia y novedad. São Paulo, *Psicologia USP*, Vol.13, No. 2, p. 8-18, 2002.

BIASOLI-ALVES, Z.M.M. Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 16, No. 3, pp.233-239, Set-Dez 2000.

BLAINLEY, G. *Uma breve história do século XX*. São Paulo, Editora Fundamento Educacional, 2009.

BOCK, A.M.B. Psicologia Sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. *In* BOCK, A M.B, GONÇALVES, M.G.M., FURTADO, O. (orgs). *Psicologia Sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia*. São Paulo: Cortez, 2001.

BOLOGNA, J.E. Realidades naturais e verdades culturais: valores socioprofissionais no mundo contemporâneo. *In* ESTEVES, S.A.P. (org). *O dragão e a borboleta; sustentabilidade e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Axis Mundi, 2000.

BOLOGNA, J.E. De caso com o acaso. *In* *Cara & Coroa*. São Paulo, Hedging-Griffo, n.3, Inverno 2007.

BOLOGNA, J.E. *Valores que constroem a sustentabilidade*. Conferência Magna *in* XI Congresso Paranaense de Recursos Humanos. Curitiba, Expo Unimed, 3 a 5 Junho 2009.

BRAGA, M.G.R. & AMAZONAS, M.C.L.A. Família: maternidade e procriação assistida. Maringá, *Psicologia em Estudo*, Vol. 10, No. 1, p.11-18, Jan/Abril 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Rais*: relação anual de informações sociais. Brasília: 2000. CD-ROM.

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In ROCHA, M. I. B. (org.) *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000.

BRUSCHINI, C. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Texto apresentado no Seminário Internacional Gênero e Trabalho (MAGE/FCC), realizado no Brasil (São Paulo e Rio de Janeiro), de 8 a 12 de abril de 2007.

BRUSCHINI, C. & LOMBARDI, M. R. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras de prestígio. *Estudos Feministas*, Vol.7, No.1/2, p.9-24, 1999.

BRUSCHINI, C. & LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo: FCC, No.110, p. 67-104, Jul. 2000.

BRUSCHINI, C. & PUPPIN A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. São Paulo, *Caderno Pesquisa*, Vol. 34, No.121, Jan/Abr 2004.

CAPRA, F. *O ponto de mutação; a ciência, a sociedade e a cultura emergente*. São Paulo: Cultrix, 1987.

CARDONE, M.A. A disciplina jurídica do trabalho da mulher. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 10(38): 17-21, 1982.

CICONELLI, R.M., FERRAZ, M.B., SANTOS, W., MEINÃO, I. & QUARESMA, M.R. Tradução para a língua portuguesa e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida SF-36 (Brasil SF-36). *Revista Brasileira de Reumatologia*, Vol.39, No.3, p.143-149, 1999.

CITELI, M. T. Saúde reprodutiva e anticoncepção no Brasil pós-60. In BERQUÓ, E.S. & ROCHA, I.B. (orgs). *5º Programa de Estudos em Saúde Reprodutiva e Sexualidade - Módulo III: Concepção e anticoncepção*. Campinas: Unicamp/ Nepo, p. 1-24, 1996.

COLLUCCI, C. *Por que a gravidez não vem?* São Paulo: Atheneu, 2003.

COSTA , S.G. Saúde, gênero e representações sociais. *In* MURARO, R.M. & PUPPIN, A B. (orgs). *Mulher, gênero e sociedade*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

DE CONNINCK, F. & GODARD, F. Itinéraires familiaux, itinéraires professionnels: vers de nouvelles biographies féminines. *Sociologie du Travail*, v. 34, n. 1, p. 65-81, 1992.

DE LA ROCHEBROCHARD, É. & THONNEAU, P. Paternal Age and Maternal Age are Risk Factors for Miscarriage: Results of a Multicentre European Study. *Human Reproduction*, v. 17, n. 6, p. 1649-1656, 2002.

DE TONI, M. Visões sobre o trabalho em transformação. Porto Alegre: *Sociologias*, Ano 5, No. 9, p. 246-286, Jan/Jun 2003.

DORA, D. D. Direitos sexuais, direitos reprodutivos e direitos humanos: conceitos em movimento. *In* ARRILHA, M. & CITELI, M. T. (orgs.). *Políticas, mercado, ética: demandas e desafios no campo da saúde reprodutiva*. São Paulo: Editora 34, 1998.

ESPER, E.M.B. *O climatério na contemporaneidade*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, PUC/SP, Núcleo de Psicologia Hospitalar e Psicossomática, 2005.

ESPER, E.M.B. *Relações de gênero e o trabalho profissional realizado por homens e mulheres no espaço doméstico: reflexos na instrumentalidade e expressividade, na saúde e na qualidade de vida*. Tese de Doutorado em Psicologia Clínica, PUC/SP, Núcleo de Psicologia Hospitalar e Psicossomática, 2008.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS - FCC. *Banco de dados sobre o trabalho da mulher*. São Paulo, FCC, 1998. Disponível em <<http://www.fcc.org.br>>. Acesso em: Fevereiro 2009.

FERREIRA, C. & BONAN, C. *Mulheres e movimentos*. Rio de Janeiro, Aeroplano Editora e Consultoria, 2005.

FERREE, M.M. Beyond separate spheres: feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, v.52, n.4, p.866-84, Nov 1990.

FISCHER, I.R. & MARQUES, F. Gênero e exclusão social. *Trabalhos para discussão*, No. 113, Ago. 2001.

FLECK, A. & WAGNER, A. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. *Psicologia em Estudo*, Vol. 8, No. especial, p. 31-38, 2003.

FORBES, J. *Você quer o que você deseja?* São Paulo: Best Seller, 2003.

FORMIGA, N. S.; FACHINI, A C.; CURADO, F. & TEIXEIRA, J. As duas faces do preconceito feminino: análise do inventário de sexismo ambivalente em homens brasileiros. Curitiba, *Psicologia Argumento*, v. 23, n. 41, p. 57-63, Abr./Jun. 2005.

FURTADO, O. *Dimensões subjetivas da realidade. Um estudo da subjetividade social no Brasil*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, PUC/SP, 1998.

FURTADO, O. As dimensões subjetivas da realidade. In FURTADO, O. & GONZÁLES REY, F.(orgs). *Por uma epistemologia da subjetividade: um debate entre a teoria sócio-histórica e a teoria das representações sociais*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

GALBRAITH, J. K. *A era da incerteza*. São Paulo, Editora Pioneira, 1986.

GONÇALVES, M.G.M. A psicologia como ciência do sujeito e da subjetividade: a historicidade como noção básica. In BOCK, A M.B, GONÇALVES, M.G.M., FURTADO, O. (orgs). *Psicologia Sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia*. São Paulo: Cortez, 2001.

GONZÁLEZ REY, F. La subjetividad: su significación para la Ciencia Psicológica. In FURTADO, O. & GONZÁLEZ REY, F.(orgs). *Por uma epistemologia da subjetividade: um debate entre a teoria sócio-histórica e a teoria das representações sociais*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

GONZÁLEZ REY, F. *Sujeito e subjetividade. Uma aproximação histórico-cultural*. São Paulo, Thomson, 2003.

GONZÁLEZ REY, F. *Pesquisa qualitativa e subjetividade. Os processos de construção da informação*. São Paulo, Thomson, 2005.

GRUPO CATHO. Pesquisa *on line* www.catho.com.br. 2009

GUILMOT, P. L'âge à la première maternité: un moment clé du cycle de vie féminin méconnu de la recherche européenne. In INED. *Les âges de la vie*. Paris: Presses Universitaires de France, Cahier n. 96, p. 139-148, 1982.

HOBBSAWM, E. J. *A era dos extremos: o breve século XX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

HOBBSAWM, E. J. *Tempos interessantes: uma vida no século XX*. São Paulo, Companhia das Letras, 2002.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais 2005. *Série Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica*, 17. Rio de Janeiro, IBGE, 2006.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: medos, preocupações e qualidade de vida. *Psicologia e Estudos*, v.10, n.3, p.373-382, Maringá, set/dez 2005.

JONATHAN, E. G. & SILVA, T.M.R. Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. *Psicologia & Sociedade*; 19 (1): 77-84, jan/abr 2007.

KAHHALE, E.M.P. Subsídios para reflexão sobre sexualidade na adolescência. In BOCK, A.M.B, GONÇALVES, M.G.M., FURTADO, O. (orgs). *Psicologia Sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia*. São Paulo: Cortez, 2001.

KAHHALE, E.M.P. (org). *A diversidade da psicologia; uma construção teórica*. São Paulo: Cortez, 2002.

KATZ, P.; MILLSTEIN, S.; PASCH, L. The social impact of infertility. University of California, San Francisco. *Fertility and Sterility*, Vol. 78, No.3, p. S28, September 2002.

KON, Anita, *Divisão do trabalho no Brasil: a questão do gênero*. Texto para discussão No.5/2003, PEPGEP/PUC/SP, São Paulo, 2003.

LASZLO, E. *Macrotransição: o desafio para o terceiro milênio*. São Paulo: Axis Mundi/Willis Harman House, 2001.

LAZARUS, R. & FOLKMAN, S. *Stress, appraisal and coping*. Springer, New York, 1984.

LIPOVETSKY, G. *A terceira mulher*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

LIPOVETSKY, G. *A era do vazio*. São Paulo: Manole, 2004 a.

LIPOVETSKY, G. *Os tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla, 2004 b.

LYOTARD, J.F. *A condição pós-moderna*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.

MALUF, V. *Coping e crenças nas mulheres em tratamento de reprodução assistida*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, PUC/SP, Núcleo de Psicologia Hospitalar e Psicossomática, 2005.

MALUF, V. *Fertilidade & Maternidade. O desejo de um filho*. São Paulo, Editora Atheneu, 2007.

MALUF, V. & KAHHALE, E.P. Maternidade tardia: fertilidade ou infertilidade da mulher pós-moderna? *In Artigos Científicos em Educação Continuada em Reprodução Humana*. São Paulo, *Boletim da Sociedade Brasileira Reprodução Humana*, Ano 5, No. 3, 2007

MALUF, V. & VASCONCELLOS, E.G. O casal infértil e os efeitos criados no corpo. Uma abordagem psicossomática contemporânea *in Artigos Científicos em Educação Continuada em Reprodução Humana*. São Paulo, *Boletim da Sociedade Brasileira de Reprodução Humana*, Ano 2, No.2, Junho/Julho 2004.

MALUF, V. & VASCONCELLOS, E.G. Coping e crenças em mulheres no tratamento de reprodução assistida. São Paulo, *Reprodução e Climatério*, Vol. 22, Abril/Junho 2007.

MARCONI, M. A & LAKATOS, E.M. *Técnicas de pesquisa*. São Paulo, Atlas, 1999.

MARKS, S.R. Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, v. 42, n. 6, p. 921-936, Dec.1977.

MARKS, S.R. & MACDERMID, S. M. Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, v. 58, n. 2, p. 417-432, May 1996.

MINAYO, M.C. *O desafio do conhecimento: análise qualitativa em saúde*. Rio de Janeiro: Hucitec/Abrasco, 1994.

MINDES, E.J.; INGRAM, K.M.; JAMES, C.A.; KLIEWER, W.L. Women's responses to impaired fertility: a follow-up study of the relationship between unsupportive social interactions and well-being. Virginia Commonwealth University, Richmond, VA. *Fertility and Sterility*, Vol. 74, No. 4, p. S23, 2000.

MOLON, S. I. *Subjetividade e constituição do sujeito em Vygotsky*. Rio de Janeiro, Editora Vozes, 2003.

MOLON, S. I. Constituição do sujeito, subjetividade e sofrimento ético-político. *Anais do II seminário Internacional de Educação Intercultural, gênero e movimentos sociais*. <http://www.rizoma.ufsc.br> . Florianópolis, 8 a 11 de abril, 2009.

MOREIRA, M.H.C. & ARAÚJO, J.N.G. Planejamento familiar: autonomia ou encargo feminino? Maringá, *Psicologia em Estudo*, v.9, n.3, p.389-398, set./dez. 2004.

MORIN, E. *Os sete saberes para uma educação do futuro*. São Paulo: UNESCO/Cortez, 2000.

PITROU, A. Pluralité des calendriers, unité du cycle de vie. *In* INED. *Les âges de la vie*. Paris: Presses Universitaires de France, Cahier n. 96. p. 65-71, 1982.

POSSATTI, I. C. & DIAS, M. R. Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem estar psicológico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15 (2), p. 293-301, 2002.

ROCHA-COUTINHO, M.L. De Cinderela a Mulher Maravilha: a maternidade em tempos de mudança. *Série Documenta*, 9(6): 91-116, 1998.

ROCHA-COUTINHO, M.L. Quando o executivo é uma “dama”: a mulher, a carreira, e as relações familiares. In FÉRES-CARNEIRO, T (org.), *Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas*. Rio de Janeiro: NAU, 2003.

ROCHA-COUTINHO, M.L. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. *Temas de Psicologia da SBP*, vol.12, no.1, p.2-17, 2004.

SIQUEIRA, J.T. Novas formas de paternidade: repensando a função paterna à luz das práticas sociais. In SILVA, A, LAGO, M.C. & RAMOS, T.R.A (orgs). *Falas de gênero – teorias, análises, leituras*. Florianópolis: Editora Mulheres, 1999.

SOARES, J.S & CARVALHO, A M. Mulher e mãe, “novos papéis”, velhas exigências: experiência de psicoterapia breve grupal. Maringá, *Psicologia em Estudo*, Vol.8, No. especial, p. 39-44, 2003.

SPENCE, J.T. & HELMREICH, R.L. *Masculinity and femininity: their psychological dimensions, correlates and antecedents*. Austin: University of Texas Press, 1978.

SPENCE, J.T., HELMREICH, R.L. & HOLAHAN, C.K. Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships to self-reports of neurotic and acting out behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, p. 1673-1682, 1979.

STRIGHT, A. D. & BALES, S. S. Coparenting quality: Contributions of child and parent characteristics. *Family Relations*, 52 (3), p. 232-240, 2003.

SZAPIRO, A. M. & FÉRES-CARNEIRO, T. Construções do feminino pós anos sessenta: o caso da maternidade como produção independente. Rio de Janeiro, *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15 (1), p. 179-188, 2002.

TOFFLER, A. *A terceira onda*. Rio de Janeiro, Editora Record, 1999.

TOYNBEE, A. *Um estudo da História*. São Paulo, Editora Martins Fontes, 1986.

VASCONCELLOS, E.G. O modelo psiconeuroendocrinológico do stress. In SEGER-JACOB, L. *Psicologia e odontologia: uma abordagem integradora*. São Paulo, Santos, 2002.

VIGOTSKI, L.S. *Formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes, 1998. [Mind in Society. Cambridge, MA, Harvard University Press, 1978]

WAGNER, A, PREDEBON, J. & MOSMANN, C. Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 21, No.2, p. 181-186, Mai-Ago 2005.

Anexos

Anexo A – Carta Comitê de Ética PUC/SP

Anexo B – Consentimento livre e esclarecido

Anexo C – Questionário Percepção Social

Anexo D – Questionário Qualidade de Vida

Anexo E – Questionário Sociodemográfico

Carta Comitê de Ética PUC/SP



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA PUC-SP

Protocolo de Pesquisa Nº 182/2007

Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Clínica da PUC-SP

Orientador(a): Profa. Dra. Edna Maria S. Peters Kahhale

Autor(a): Vera Maria Daher Maluf

Parecer sobre o Projeto de Doutorado intitulado *Mulher, trabalho e maternidade tardia*

Em conformidade com os critérios da Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996 e demais resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do Ministério da Saúde (MS), a relevância social, a relação custo/benefício e a autonomia dos sujeitos pesquisados foram preenchidos.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido permite ao sujeito compreender o significado, o alcance e os limites de sua participação nesta pesquisa.

No nosso entendimento, o Projeto em questão não apresenta qualquer risco ou dano ao ser humano do ponto de vista ético.

Face ao parecer consubstanciado apensado ao protocolo de pesquisa, o Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-SP aprova o projeto de pesquisa.

Protocolo de Pesquisa submetido e aprovado
na Reunião Ordinária do Comitê de Ética em
Pesquisa da PUC-SP do dia 24/09/2007.

São Paulo, 24 de setembro de 2007.

Prof. Dr. Paulo-Edgar Almeida Resende
Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-SP

Rua Ministro de Godoy, 969 – Sala 63-C – Bairro Perdizes – CEP 05015-001
Tel.: (0xx11) 36708466 - FAX (0xx11) 36708466 - e-mail: cometica@pucsp.br

Consentimento livre e esclarecido

Prezada Participante,

Agradeço sua participação. Ela é muito importante para a pesquisa: “Mulher, Trabalho e Maternidade”.

O trabalho pesquisa as mudanças contemporâneas do papel da mulher na sociedade, onde a tradicional esposa/mãe dá lugar à mulher que prioriza o trabalho e a carreira.

O objetivo é verificar o que você pensa a respeito.

Você gastará cerca de 20 minutos para todas as questões.

Para contato, coloco-me à disposição:

e-mail: vmaluf@uol.com.br

**Vera Maluf
Pesquisadora**

Essa pesquisa está sendo desenvolvida **através do Programa de Pós Graduação em Psicologia Clínica da PUC de São Paulo no Núcleo de Psicossomática e Psicologia Hospitalar, por Vera Maria Daher Maluf, candidata ao título de Doutora em Psicologia Clínica.**

Cuidados éticos:

- Consentimento da participante para fazer parte da pesquisa, com garantia da pesquisadora que **os seus dados pessoais serão mantidos em completo anonimato e suas respostas serão trabalhadas estatisticamente de forma ética e sigilosa.**
- Como participante, você receberá prioritariamente os dados tabulados e será convidada exclusiva para um encontro de discussão dos dados, a ser marcado. O convite será enviado ao e-mail pelo qual você respondeu.

Questionário de Percepção Social

QUESTIONÁRIO 1 - QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÃO SOCIAL

Esse questionário é composto de cinco partes onde estaremos falando sobre conceitos de :

1. *Homem-Mulher*
2. *Maternidade*
3. *Profissão*
4. *Relação afetiva*
5. *Contemporaneidade*

Você encontrará:

- questões abertas em que você colocará a sua opinião;
- questões em que deverá escolher somente uma alternativa (com um X);
- questões mistas, ou seja, uma parte em que você deverá escolher uma alternativa (com um X), e também solicitará uma explicação sobre a sua escolha;
- questões onde a resposta terá um gradiente para escolha.

Por favor, responda de forma objetiva, não deixando de lado nenhuma questão. A falta de resposta a uma só questão anulará o questionário inteiro.

Parte 1 - Homem-Mulher

1. Assinale a alternativa que mais identifica para você, o papel social do homem na sociedade atual (assinale somente uma):

- () é o provedor financeiro da família.
- () além de prover financeiramente a família compartilha das tarefas domésticas e de cuidados com os filhos.
- () é tão responsável pelos filhos, tarefas domésticas e suporte financeiro da família quanto as mulheres.
- () o papel principal é o de chefe da casa, a autoridade responsável pela família.
- () outra: _____

2. Assinale a alternativa que mais identifica para você, o papel social da mulher, na sociedade atual (assinale somente uma):

- () o papel principal é o esposa/mãe, educadora dos filhos e responsável pelos cuidados com a casa.
- () ampliou o seu papel de cuidadora da casa e dos filhos, entrando no mercado de trabalho e dividindo responsabilidades financeiras do lar.
- () é tão responsável pelos filhos e suporte financeiro da família quanto o homem.
- () está mais voltada para o profissional, com o objetivo de ser independente financeiramente.
- () outra: _____

3. O seu conceito de homem mudou nos últimos tempos?

() SIM () NÃO

Se você respondeu SIM

Quais transformações você percebe? (você pode assinalar mais do que uma alternativa):

- () na vida política
- () nas relações afetivas e sexuais
- () no exercício profissional
- () no cuidado com a casa e com os filhos
- () na vida social
- () nas relações com a família estendida (pais, irmãos etc)
- () outras:

4. O seu conceito de mulher mudou nos últimos tempos?

() SIM () NÃO

Se você respondeu SIM

Quais transformações você percebe? (você pode assinalar mais do que uma alternativa):

- () na vida política
- () nas relações afetivas e sexuais
- () no exercício profissional
- () no cuidado com a casa e com os filhos
- () na vida social
- () nas relações com a família estendida (pais, irmãos etc)
- () outras:

5. Alguma mudança ou fato significativo em sua vida contribuiu para que você tivesse essa visão de homem?

() SIM () NÃO

Se SIM, relacione a mudança/fato acontecido:

6. Alguma mudança ou fato significativo em sua vida contribuiu para que você tivesse essa visão de mulher?

() SIM () NÃO

Se SIM, relacione a mudança/fato acontecido:

7. Você identifica alguma função exclusivamente masculina?

() SIM () NÃO

Se SIM, qual(is)?

Se NÃO, por quê?

8. Você identifica alguma função exclusivamente feminina?

() SIM () NÃO

Se SIM, qual(is)?

Se NÃO, por quê?

9. O que você acha que a sociedade valoriza nas mulheres? (enumere de 1 a 12 pelo valor de importância, sendo 1 de maior valor e 12 de menor valor):

- () ser mãe
- () ser bela
- () estar informada
- () ter uma profissão
- () ter uma boa remuneração
- () disponibilidade para o sexo

- () cuidar bem dos filhos
- () cuidar bem da casa
- () ter autonomia e independência
- () ter disponibilidade para os outros
- () saber receber e acolher socialmente
- () outra _____

10. O que você valoriza nas mulheres? (enumere de 1 a 12 pelo valor de importância, sendo 1 de maior valor e 12 de menor valor):

- () ser mãe
- () ser bela
- () estar informada
- () ter uma profissão
- () ter uma boa remuneração
- () disponibilidade para o sexo
- () cuidar bem dos filhos
- () cuidar bem da casa
- () ter autonomia e independência
- () ter disponibilidade para os outros
- () saber receber e acolher socialmente
- () outra _____

11. O que você acha que a sociedade valoriza nos homens? (enumere de 1 a 13 pelo valor de importância, sendo 1 de maior valor e 13 de menor valor):

- () ter um bom salário
- () ser bem vestido
- () ter aparência atlética
- () ser sexualmente ativo
- () ser carinhoso e afetuoso
- () ser educado
- () ser culto e intelectualmente ativo
- () ser protetor e acolhedor
- () expressar autoridade e liderança
- () estar bem informado
- () ser um pai presente
- () repartir tarefas domésticas
- () outra _____

12. O que você valoriza nos homens? (enumere de 1 a 13 pelo valor de importância, sendo 1 de maior valor e 13 de menor valor):

- () ter um bom salário
- () ser bem vestido
- () ter aparência atlética
- () ser sexualmente ativo
- () ser carinhoso e afetuoso

- () ser educado
- () ser culto e intelectualmente ativo
- () ser protetor e acolhedor
- () expressar autoridade e liderança
- () estar bem informado
- () ser um pai presente
- () repartir tarefas domésticas
- () outra _____

Parte 2 - Maternidade

1. Você acha que a maternidade é importante para você?

- () SIM
- () NÃO

Se SIM, por quê? (assinale somente uma)

- () Porque sinto natural e espontaneamente o desejo de filhos.
- () Porque sinto que é uma função que esperam de mim.
- () Porque sinto que é uma realização para meu companheiro.
- () Porque a procriação é essencial para a vida.
- () outra _____

2. O que é que cabe à mãe? (assinale somente uma)

- () cuidar do filho
- () cuidar e educar o filho
- () cuidar, educar e garantir condições de manutenção para o filho
- () outra _____

3. O que é um filho? (enumere de 1 a 6, sendo 1 mais importante e 6 o menos importante)

- () uma realização
- () uma preocupação
- () aprendizado
- () trabalho
- () alegria
- () outra _____

4. Qual é o momento ideal para se ter um filho? (enumere de 1 a 6, sendo 1 mais importante e 6 o menos importante)

- () estar apaixonada
- () ter condição financeira

- () ter um companheiro que também queira ter filho
- () estar realizada profissionalmente
- () por respeito ao limite biológico imposto pela idade
- () outra _____

5. Supondo que você tentasse ter um filho e não conseguisse naturalmente, você se submeteria à reprodução assistida?

- () SIM () NÃO

Se SIM, por quê?

Se NÃO, por quê?

Parte 3 - Profissão

1. Quais são seus planos e perspectivas profissionais? (assinale até um máximo de 3, hierarquizando de 1 a 3, do mais importante 1 ao menos importante 3)

- () subir na carreira
- () ter casa própria
- () realizar-se
- () ter poder
- () ter reconhecimento
- () ter estabilidade financeira
- () outra _____

2. Por que você teve essa escolha profissional? (assinale até um máximo de 3, hierarquizando de 1 a 3, do mais importante 1 ao menos importante 3)

- () por oportunidade
- () para realizar-se
- () por vocação
- () por ambição
- () por necessidade
- () por prestígio
- () outra _____

3. O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas instâncias profissionais?

() SIM () NÃO

Se SIM, quais

Se NÃO, por quê?

4. O desenvolvimento profissional das mulheres possibilitou relações mais igualitárias nas suas relações pessoais?

() SIM () NÃO

Se SIM, quais?

Se NÃO, por quê?

Parte 4 - Relação afetiva

1. Você tem um marido/companheiro?

SIM () NÃO ()

Se NÃO, por quê?

Se SIM, como seu marido/companheiro avalia sua carreira profissional? (assinale somente uma)

- ☐ valoriza e compartilha sucessos e dificuldades
- ☐ valoriza e elogia em todas as situações
- ☐ valoriza fora de casa mas critica em casa
- ☐ critica de forma direta em todas situações
- ☐ critica de forma sutil
- ☐ critica competindo
- ☐ outra _____

Parte 5 - Contemporaneidade

1. O mundo atual está em constantes transformações que nos coloca frente a adaptações necessárias às mudanças. Isso afeta você?

SIM () NÃO ()

Se SIM, onde afeta mais? (pode assinalar mais do que uma)

- ☐ na parentalidade
- ☐ no trabalho
- ☐ na tecnologia
- ☐ na família
- ☐ na conjugalidade
- ☐ na dificuldade de preservar valores
- ☐ nas relações afetivas
- ☐ nas relações sociais
- ☐ na aparência
- ☐ outra _____

2. Mediante as novidades frequentes, fruto das transformações, muitas coisas vão ficando descartáveis. Isso incomoda você?

SIM () NÃO ()

Se SIM, onde incomoda? (pode assinalar mais do que uma)

- ☐ no sucesso profissional
- ☐ no medo do futuro
- ☐ na desvalorização por envelhecer
- ☐ na perda do vigor
- ☐ no descontrole do tempo
- ☐ no medo da dependência
- ☐ na dificuldade de se adaptar
- ☐ na dificuldade de acompanhar o ritmo das mudanças
- ☐ no consumismo e sensação de vazio
- ☐ na própria cultura do descartável

- () na valorização das coisas passageiras
- () no imediatismo
- () na superficialidade do conhecimento
- () na dificuldade de preservar valores
- () outra _____

Versão Brasileira do Questionário de Qualidade de Vida SF-36

QUESTIONÁRIO 2

Versão Brasileira do Questionário de Qualidade de Vida SF-36

Instruções: esse teste questiona você sobre sua saúde. Essas informações nos manterão informados de como você se sente e quão bem você é capaz de fazer suas atividades de vida diária. Responda cada questão **colocando um X na resposta escolhida.**

1. Em geral você diria que a sua saúde é:

(assinale uma)

Excelente	Muito boa	Boa	Ruim	Muito ruim
1	2	3	4	5

2. Comparada a uma ano atrás, como você classificaria sua saúde em geral, agora?

(assinale uma)

Muito melhor	Um pouco melhor	Quase a mesma	Um pouco pior	Muito pior
1	2	3	4	5

3. Os seguintes itens são sobre atividades que você poderia fazer atualmente durante um dia comum. Devido a sua saúde, você teria dificuldade para fazer essas atividades? Nesse caso, quanto?

(assinale uma em cada linha)

	Sim Dificulta muito	Sim Dificulta um pouco	Não Não dificulta de modo algum
Atividades			
a) Atividades vigorosas, que exigem muito esforço, tais como correr, levantar objetos pesados, participar em esportes árduos	1	2	3
b) Atividades moderadas, tais como mover uma mesa, passar aspirador de pó, jogar bola, varrer a casa	1	2	3
c) Levantar ou carregar mantimentos	1	2	3
d) Subir vários lances de escada	1	2	3
e) Subir um lance de escada	1	2	3
f) Curvar-se, ajoelhar-se ou dobrar-se	1	2	3
g) Andar mais de 1 quilômetro	1	2	3
h) Andar vários quarteirões	1	2	3
i) Andar 1 quarteirão	1	2	3
j) Tomar banho ou vestir-se	1	2	3

4. Durante as últimas 4 semanas, você teve algum dos seguintes problemas com o seu trabalho ou com alguma atividade diária regular, como consequência de sua saúde física?

(assinale uma em cada linha)

	Sim	Não
a) você diminuiu a quantidade de tempo que se dedicava ao seu trabalho ou a outras atividades	1	2
b) Realizou menos tarefas do que você gostaria?	1	2
c) Esteve limitado no seu tipo de trabalho ou em outras atividades?	1	2
d) Teve dificuldades de fazer seu trabalho ou outras atividades (p. Ex. Necessitou de um esforço extra?)	1	2

5. Durante as últimas 4 semanas, você teve algum dos seguintes problemas com seu trabalho ou outra atividade regular diária, como consequência de algum problema emocional (como se sentir deprimido ou ansioso)?

(assinale uma em cada linha)

	Sim	Não
a) Você diminuiu a quantidade de tempo que dedicava ao seu trabalho ou a outras atividades?	1	2
b) Realizou menos tarefas do que gostaria?	1	2
c) Não trabalhou ou não fez qualquer das atividades com tanto cuidado como geralmente faz?	1	2

6. Durante as últimas 4 semanas, de que maneira sua saúde física ou problemas emocionais interferiram nas suas atividades sociais normais, em relação à família, vizinhos, amigos em grupo?

(assinale uma)

De form a nenh uma	Ligeira mente	Moderada mente	Bast ante	Extrema mente
1	2	3	4	5

7. Quanta dor no corpo você teve durante as últimas 4 semanas?

(assinale uma)

Nenhu ma	Mui to lev e	Le ve	Modera da	Gra ve	Mui to gra ve
1	2	3	4	5	6

8. Durante as últimas 4 semanas, quanto a dor interferiu com seu trabalho normal (incluindo tanto o trabalho fora de casa e dentro de casa) ?

(assinale uma)

De manei ra algum a	Um pou co	Moderadame nte	Bastan te	Extremame nte
1	2	3	4	5

9. Essas questões são sobre como você se sente e como tudo tem acontecido com você durante as últimas 4 semanas. Para cada questão, por favor, dê uma resposta que mais se aproxime da maneira como você se sente. Em relação às últimas 4 semanas.

(assinale uma em cada linha)

	Todo tempo	A maior parte do tempo	Uma boa parte do tempo	Alguma parte do tempo	Uma pequena parte do tempo	Nunca
a) Quanto tempo você tem se sentido cheio de vigor, cheio de vontade, cheio de força?	1	2	3	4	5	6
b) Quanto tempo você tem se sentido uma pessoa muito nervosa?	1	2	3	4	5	6
c) Quanto tempo você tem se sentido tão deprimido que nada pode animá-lo?	1	2	3	4	5	6
d) Quanto tempo você tem se sentido calmo e tranquilo?	1	2	3	4	5	6
e) Quanto tempo você tem se sentido com muita energia?	1	2	3	4	5	6
f) Quanto tempo você tem se sentido desanimado e abatido?	1	2	3	4	5	6
g) Quanto tempo você tem se sentido esgotado?	1	2	3	4	5	6
h) Quanto tempo você tem se sentido uma pessoa feliz?	1	2	3	4	5	6
i) Quanto tempo você tem se sentido cansado?	1	2	3	4	5	6

10. Durante as últimas 4 semanas, quanto do seu tempo a sua saúde física ou problemas emocionais interferiram com as suas atividades sociais (como visitar amigos, parentes, etc)? (assinale uma)

Todo o tempo	A maior parte do tempo	Alguma parte do tempo	Uma pequena parte do tempo	Nenhuma parte do tempo
1	2	3	4	5

11. O quanto verdadeiro ou falso é cada uma das afirmações para você?

(assinale 1 número em cada linha)	Definitivamente verdadeiro	A maioria das vezes verdadeiro	Não sei	A maioria da vezes falso	Definitivamente falso
a) Eu costumo adoecer um pouco mais facilmente que as outras pessoas	1	2	3	4	5
b) Eu sou tão saudável quanto qualquer pessoa	1	2	3	4	5
c) Eu acho que a minha saúde vai piorar	1	2	3	4	5
d) Minha saúde é excelente	1	2	3	4	5

Questionário Sociodemográfico

QUESTIONÁRIO 3 - DADOS SÓCIODEMOGRÁFICOS

Concordo em participar da pesquisa, por livre e espontânea vontade, tendo garantias que o meu nome permanecerá anônimo e as minhas respostas serão tratadas de forma ética e sigilosa, conforme especificado na apresentação da pesquisa.

NOME: _____

IDADE: _____

NACIONALIDADE: _____ NATURALIDADE: _____

PROFISSÃO: _____

CARGO: _____ OCUPAÇÃO: _____

HÁ QUANTO TEMPO TRABALHA: _____

PERÍODO: _____ HORAS: _____

GRAU DE INSTRUÇÃO:

Ensino Fundamental completo () incompleto ()

Ensino Médio completo () incompleto ()

Ensino Superior completo () incompleto ()

RENDAMENTO FAMILIAR MENSAL:

Entre 1 e 5 salários-mínimos ()

Entre 6 e 10 salários-mínimos ()

Entre 11 e 15 salários-mínimos ()

Entre 16 e 20 salários-mínimos ()

Mais de 21 salários-mínimos ()

PARTICIPAÇÃO DO SALÁRIO NO ORÇAMENTO FAMILIAR MENSAL:

0% () 25% () 50% () 75% () 100% ()

ESTADO CIVIL:

solteira () casada () separada () viúva () outro ()

TEMPO DA RELAÇÃO ATUAL:

0 a 1 ano () 2 a 5 anos () 6 a 9 anos () mais de 10 anos ()

SUA RELAÇÃO ATUAL É:

1a. relação () 2a. relação () 3a. relação () Outra () especifique _____

FILHOS

um () dois () três () mais ()

IDADES DO(S) FILHO(S) _____

Instruções para envio por Internet:

Após o preenchimento **salvar as suas respostas em “Meus Documentos”** e enviar para **vmaluf@uol.com.br** como arquivo em anexo. Caso prefira responder pessoalmente é só me contatar que irei ao local por você determinado para lhe encontrar.

Mais uma vez agradeço sua participação.

Vera Maluf