

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TERAPIA OCUPACIONAL

LETÍCIA MARIA BARBANO

MÃES TRABALHADORAS:
UM ESTUDO QUANTI-QUALITATIVO SOBRE USO DO TEMPO EM PAPÉIS
OCUPACIONAIS, PODER AQUISITIVO E SATISFAÇÃO COM A VIDA

SÃO CARLOS
2020

LETÍCIA MARIA BARBANO

MÃES TRABALHADORAS:
UM ESTUDO QUANTI-QUALITATIVO SOBRE USO DO TEMPO EM PAPÉIS
OCUPACIONAIS, PODER AQUISITIVO E SATISFAÇÃO COM A VIDA

Dissertação apresentada como um dos requisitos para obtenção do título de Mestra em Terapia Ocupacional, no Programa de Pós-Graduação em Terapia Ocupacional, Universidade Federal de São Carlos.

Linha de pesquisa: Promoção do Desenvolvimento Humano nos Contextos da Vida Diária.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Marinho Cezar da Cruz.

SÃO CARLOS
2020



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
Programa de Pós-Graduação em Terapia Ocupacional

Folha de Aprovação

Assinaturas dos membros da comissão examinadora que avaliou e aprovou a Defesa de Dissertação de Mestrado do candidato Letícia Maria Barbano, realizada em 13/02/2020:

Profa. Dra. Claudia Maria Simões Martinez
UFSCar

Profa. Dra. Heliana Castro Alves
UFTM

Prof. Dr. Daniel Marinho Cezar da Cruz
UFSCar

Certifico que a defesa realizou-se com a participação à distância do(s) membro(s) e, depois das arguições e deliberações realizadas, o(s) participante(s) à distância está(ão) de acordo com o conteúdo do parecer da banca examinadora redigido neste relatório de defesa.

Profa. Dra. Claudia Maria Simões Martinez

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação¹ não seria possível se eu a fizesse sozinha. Diversas pessoas – amigos, familiares, conhecidos e até desconhecidos – ajudaram e contribuíram, direta ou indiretamente, para que meu mestrado se concretizasse. Alguns não conseguirei agradecer nominalmente, como as inúmeras pessoas que me ajudaram compartilhando nas redes sociais e enviando para amigos e conhecidos o “link” da minha pesquisa. Outros tentarei elencar aqui. Minha gratidão é imensa e não sei como retribuir tanta ajuda!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a bolsa que permitiu a minha inteira dedicação e execução deste mestrado.

Às pessoas que anonimamente ajudaram compartilhando minha pesquisa e me enviaram e-mails me parabenizando pela iniciativa. Agradeço às terapeutas ocupacionais participantes do grupo “Trabalho e T.O. no Brasil”, da rede social *WhatsApp*, e, ainda, à única empresa das mais de cinquenta contatadas que se disponibilizou a colaborar com este estudo, a qual, por questões éticas garantidas para a realização dessa pesquisa, infelizmente, não posso nominar neste momento.

Ao Professor Doutor Pedro Henrique T. Q. de Almeida (UnB), as análises de correlação para além das quais contratamos do serviço de estatística.

Às minhas companheiras de pós-graduação que dividiram momentos, afetos, conversas e situações que guardarei como ótimas lembranças: Vi, Gabi, Isa, Mari, Daff, Fred, Ka e Elisandra.

Às amigas e aos amigos que me incentivaram e incentivam meus estudos e que a amizade em si me ajuda tanto a seguir em frente: Sú e Carol (amigas do forró e da vida!), Pri, Nilton, Diêgo, Day Negreiros, Bia Willemsens, Amanda Oliveira (as duas!), Família Carelli, Ana Clara Lazarini, Nat Macedo, Érica e Rê, amigos do grupo de filosofia.

Ao Rodolfo Canônico, à ADEF (Associação de Desenvolvimento da Família) e toda à equipe do Family Talks e do ISE Business School, pelo interesse em minha pesquisa e pelas oportunidades de parceria a fim de dar continuidade a esta temática de estudo.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Daniel Marinho Cezar da Cruz, a paciência, por acreditar em mim, por me dar conselhos, por me ensinar a humildade e a empatia, por ter se tornado

¹ Esta pesquisa está vinculada ao grupo de pesquisa cadastrado no CNPq, “Estudos em Ocupação, Reabilitação Física, Tecnologia Assistiva e Funcionalidade”, do Laboratório de Análise Funcional e de Ajudas Técnicas-LAFATec, do Departamento de Terapia Ocupacional (DTO), coordenado pelo Prof. Dr. Daniel Marinho Cezar da Cruz.

uma pessoa muito querida para mim. À banca de defesa, composta pelas professoras Dra. Heliana Castro Alves e Dra. Cláudia Martinez, as construtivas sugestões e comentários para esta dissertação.

À minha família: aos meus pais, Rose e Jesuino, agradeço a minha educação e os valores, por me desejarem sempre o melhor, a paciência nos meus diversos momentos de crise e também a disposição em me ajudarem em várias situações (durante o mestrado e na vida). Ao meu irmão, Matheus, simplesmente por ser meu irmão e por eu o amar tanto (entre brincadeiras e brigas).

A Deus, a minha vida, as oportunidades e a força diária. E aos meus santos de devoção, Nossa Senhora de Guadalupe, São José, São João Paulo II, São João Bosco, Santa Teresa Benedita da Cruz, a intercessão junto a Deus por mim.

Não há profissão que não possa ser exercida por uma mulher
(Edith Stein, filósofa, 1932).

Obrigado a ti, mulher-trabalhadora, empenhada em todos os âmbitos da vida social, econômica, cultural, artística, política, pela contribuição indispensável que dás à elaboração de uma cultura capaz de conjugar razão e sentimento, a uma concepção da vida sempre aberta ao sentido do « mistério », à edificação de estruturas econômicas e políticas mais ricas de humanidade.

(Papa João Paulo II, no documento “Carta às mulheres”, 1995).

RESUMO

Hoje, uma grande problemática é a conciliação entre o trabalho e a família, sendo especialmente difícil para a mulher harmonizar estas duas esferas. Ancorada no Modelo da Ocupação Humana, esta pesquisa teve como objetivo principal comparar e descrever o uso do tempo, os papéis ocupacionais, o poder aquisitivo e a satisfação com a vida de mães que trabalham meio período e em período integral. Seguindo amostra estatística com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, participaram desta pesquisa 800 mães trabalhadoras de diferentes regiões do Brasil. Os dados foram coletados por um *Survey* online, por meio dos seguintes instrumentos: Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais, Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB), Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), questionário socioeconômico e pergunta aberta sobre o papel de trabalhadora. Os dados quantitativos foram analisados por meio da Análise de Correspondência Múltipla, Teste *T-Student* e Correlação de Pearson. Os dados qualitativos foram analisados por meio da Análise de Conteúdo Temática. Os resultados quantitativos mostraram que as mães que trabalham em período integral possuem maior poder aquisitivo, além de chances de ter maior satisfação com a vida ($p = 0.307$). Há associação entre poder aquisitivo e satisfação com a vida e grau de instrução e satisfação com a vida. Mães que trabalham em período integral dedicam mais tempo ao papel de membro de família ($p = 0.001$) e cuidadora ($p = 0.000$) em relação às mães que trabalham meio período. Os resultados qualitativos foram agrupados em três categorias: 1) Uso do tempo; 2) Mercado de Trabalho; e 3) Cultura brasileira sobre a mulher trabalhadora; e nove subcategorias: 1) Sobrecarga de papéis e dupla jornada; 2) Autocuidado e lazer; 3) Tempo com a família; 4) Equilíbrio entre papéis; 5) Preconceito por ser mãe; 6) Jornada e ambiente de trabalho; 7) Redes de suporte; 8) Auxílio de parceiro/cônjuge; 9) Sentimentos e percepções. A conclusão é a de que as mães que trabalham em jornada integral podem ter maior satisfação com a vida e dedicar mais tempo ao trabalho e à família e menos tempo aos serviços domésticos. Os dados qualitativos indicaram, ainda, que, para as mães participantes desta pesquisa, a rede de apoio mostra-se como um importante fator para a conciliação de papéis, independentemente da jornada de trabalho.

Palavras-Chave: Equilíbrio Trabalho-Família. Trabalho. Família. Mulher. Maternidade. Penalidade Materna. Enriquecimento Trabalho-Família. Papel (figurativo). Ocupação. Modelo da Ocupação Humana. Uso do Tempo. Papéis Ocupacionais. Poder Aquisitivo. Mães Trabalhadoras.

ABSTRACT

Today, the reconciliation of work and family is a crucial issue, being especially difficult for women to balance these two aspects. Anchored in the Model of Human Occupation, this research aimed to compare and describe the time use, occupational roles, purchasing power and satisfaction with the lives of part-time and full-time working mothers. Following a statistical sample with 95% reliability and 5% margin of error, 800 working mothers from different regions of Brazil were participants in this research. Data were gathered through an online survey, and the following instruments were applied: Role Checklist, Brazil Economic Classification Criterion (CCEB), Life Satisfaction Scale (SWLS), socioeconomic questionnaire, with an open question about the worker role. Quantitative data were analyzed using Multiple Correspondence Analysis, T-Student Test and Pearson Correlation. Qualitative data were analyzed using thematic content analysis. Quantitative results showed that full-time working mothers had higher purchasing power, as well as chances of greater satisfaction with their life ($p = 0.307$). There was an association between purchasing power and life satisfaction and educational level and life satisfaction. Full-time working mothers spent more time to the family member role ($p = 0.001$) and caregiver role ($p = 0.000$) than part-time working mothers. The qualitative results were grouped into three categories (Time Use; Labor Market; Brazilian Culture on Working Women) and nine subcategories (Role Overload and Double Journey; Self Care and Leisure; Family Time; Role Balance; Prejudice by being a mother; Journey and work environment; Support networks; Partner/ spouse assistance; Feelings and perceptions). The conclusion is that full-time mothers can have higher satisfaction with life and can spend more time working and with their families, and less time for domestic tasks. Qualitative data showed that the support network is an important factor for the reconciliation of occupational roles for these mothers; regardless if is a part-time or a full-time job.

Keywords: Work-family balance. Work; Family. Women. Motherhood Penalty. Work-family enrichment. Role. Occupation. Model of Human Occupation. Time Use. Purchasing Power. Working Mother.

LISTA DE ABREVIACOES

Pós-Graduação	PG
Ensino Superior	ES
Ensino Superior Incompleto	ES IN
Ensino Médio	EM
Ensino Médio Incompleto	EM IN
Até 2 salários mínimos (Até 1.908,00 reais)	Até 2
De 2 a 4 salários mínimos (De 1.908,00 reais até 3.816,00 reais)	2 a 4
De 4 a 10 salários mínimos (De 3.816,00 reais até 9.540,00 reais)	4 a 10
De 10 a 20 salários mínimos (De 9.540,00 reais até 19.080,00 reais)	10 a 20
Acima de 20 salários mínimos (Mais de 19.080,00 reais)	20 ou mais
Trabalho Alguma Importância	T_AI
Trabalho Muita Importância	T_MI
Família Alguma Importância	F_AI
Família Muita Importância	F_MI
Extremamente Satisfeito	EXS
Satisfeito	SA
Levemente Satisfeito	LS
Neutro	NE
Levemente Insatisfeito	LIS
Insatisfeito	IS
Extremamente Insatisfeito	EIS
Soma do número de papéis entre 1 e 3	1 a 3
Soma do número de papéis entre 4 e 6	4 a 6
Soma do número de papéis entre 7 e 9	7 a 9
Soma do número de papéis entre 10 e 11	10 a 11
Satisfação com a Vida de classe A	A
Satisfação com a Vida de classe B1	B1
Satisfação com a Vida de classe B2	B2
Satisfação com a Vida de classe C1	C1
Satisfação com a Vida de classe C2	C2

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fórmula estatística utilizada para cálculo da amostra de participantes	48
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Análise Geral: Gráfico com a análise de correspondências múltiplas apresentando os dois grupos (Meio Período e Período Integral).....	61
Gráfico 2 - Análise CCEB: Gráfico de análise de correspondências múltiplas a fim de verificar as correlações entre poder aquisitivo (CCEB) e as outras variáveis.....	62
Gráfico 3 - Análise Satisfação com a Vida: Gráfico de análise de correspondências múltiplas a fim de verificar correlações entre Satisfação com a Vida e as outras variáveis.....	63
Gráfico 4 - Análise dos Papéis Ocupacionais: Gráfico de análise de correspondências múltiplas para verificar correlação entre papéis ocupacionais e as outras variáveis.....	65
Gráfico 5 - Análise Importância aos Papéis Ocupacionais de Trabalho e Família	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cálculo do tamanho da amostra a partir da margem de erro.....	49
Tabela 2 - Distribuição dos papéis ocupacionais ao longo do tempo (n = 400).....	57
Tabela 3 - Distribuição do grau de importância dos papéis ocupacionais (n = 400).....	57
Tabela 4 - Distribuição do padrão de desempenho dos papéis ocupacionais no grupo de Período Integral (n = 400)	58
Tabela 5 - Distribuição dos papéis ocupacionais ao longo do tempo (n = 400).....	59
Tabela 6 - Distribuição do grau de importância dos papéis ocupacionais (n = 400).....	59
Tabela 7 - Distribuição do padrão de desempenho dos papéis ocupacionais no grupo de Meio Período (n = 400).....	60
Tabela 8 - Estudo da correlação entre poder aquisitivo e satisfação com a vida	67
Tabela 9 - Categorias, subcategorias e critérios de classificação a partir da análise de conteúdo temática das respostas.....	69

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
1 O MODELO DA OCUPAÇÃO HUMANA E A PARTICIPAÇÃO EM PAPÉIS OCUPACIONAIS	19
1.1 O Modelo da Ocupação Humana (MOHO): breve introdução.....	19
1.2 A habituação e os papéis ocupacionais	22
1.3 Uso do Tempo e os Papéis Ocupacionais	24
2 PAPEL OCUPACIONAL DE TRABALHADORA	28
2.1 A inserção feminina no mercado de trabalho: recorrido histórico e sociológico..	28
2.2 Conciliação entre Trabalho e Família.....	39
2.3 Trabalho em jornadas distintas: qual a melhor solução?	41
3 OBJETIVOS	45
3.1 Objetivos Gerais.....	45
3.2 Objetivos Específicos	45
3.3 Hipóteses	46
4 METODOLOGIA	47
4.1 Aspectos Éticos.....	47
4.2 Tipo de Pesquisa	47
4.3 Local, Amostra e Critérios de Seleção	48
4.4 Instrumentos da coleta de dados	49
4.4.1 Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais (Anexo A)	49
4.4.2 Uso do tempo em Papéis Ocupacionais	50
4.4.3 Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB - Anexo B)	50
4.4.4 Satisfaction with Life Scale (SWLS) (Anexo C).....	51
4.4.5 Formulário de Dados Sociodemográficos (Apêndice A).....	51
4.5 Procedimentos para Coleta de Dados	51
4.6 Procedimentos para análise dos dados quantitativos	52
4.6.1 Análise da Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais.....	52
4.6.2 Análise do Uso do Tempo em Papéis Ocupacionais	52

4.6.3	Análise do Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB).....	52
4.6.4	Análise da Satisfaction with Life Scale (SWLS).....	52
4.7	Análise dos dados qualitativos	53
5	RESULTADOS	55
5.1	Caracterização da Amostra	55
5.2	Resultados Quantitativos Descritivos da Análise dos Papéis Ocupacionais	57
5.2.1	Período Integral.....	57
5.2.2	Meio Período.....	59
5.3	Resultados Quantitativos da Análise Estatística de Correlação	60
5.4	Resultados Qualitativos	68
5.4.1	Categoria 1: Uso do tempo.....	69
5.4.1.1	Subcategoria: Sobrecarga de papéis e dupla jornada.....	69
5.4.1.2	Subcategoria: Autocuidado e lazer.....	71
5.4.1.3	Subcategoria: Tempo com a família.....	73
5.4.1.4	Subcategoria: Equilíbrio entre papéis.....	74
5.4.2	Categoria 2: Mercado de trabalho.....	75
5.4.2.1	Subcategoria: Preconceito por ser mãe trabalhadora.....	75
5.4.2.2	Subcategoria: Jornada e ambiente de trabalho.....	78
5.4.3	Categoria 3: Cultura brasileira sobre a mãe trabalhadora.....	80
5.4.3.1	Subcategoria: Redes de suporte.....	80
5.4.3.2	Subcategoria: Participação de parceiro/cônjuge.....	82
5.4.3.3	Subcategoria: Sentimentos e percepções.....	83
6	DISCUSSÃO	87
7	CONCLUSÃO	98
	REFERÊNCIAS	101
	APÊNDICES	115
	ANEXOS	118

APRESENTAÇÃO

Eu estava no terceiro ano de graduação em Terapia Ocupacional na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), matriculada em uma disciplina ministrada pela Profa. Dra. Maria Luísa Guillaumon Emmel, quando apresentei, como uma das avaliações finais, um seminário sobre Terapia da Mão, pois era o estágio de observação que eu estava cursando. Lembro que, na ocasião, fiquei um tanto receosa de apresentar algo na disciplina daquela que era a fundadora do curso de Terapia Ocupacional na UFSCar. Todavia, todo meu nervosismo passou quando eu estava lá na frente manejando os slides e as explicações para o pequeno grupo. Ao final, a Professora Malu (como carinhosamente costumamos chamá-la) comentou, “Letícia, você já pensou em ser professora? Você é muito didática, apresenta muito bem o conteúdo!”. Alguns momentos depois da aula, quando estava no departamento com a minha orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), Profa. Dra. Regina Helena Vitale Torkomian Joaquim, a mesma professora Malu comentou com ela, “Precisamos ter essa menina aqui com a gente”. Este dia foi o primeiro grande impulso para eu me envolver com o universo da pesquisa e, se Deus quiser um dia, da docência.

Pausa nessa história. Vamos voltar alguns anos. Eu tinha dez anos de idade quando li pela primeira vez “O quinze”, de Rachel de Queiroz. Lembro-me de estar sentada na minha cama, lendo e me envolvendo em lágrimas a cada passagem que contava a triste história dos retirantes. Ali eu decidi que queria ajudar muitas pessoas. Eu não queria ajudar uma única pessoa: eu queria ajudar muita gente!

Pelos caminhos que nem eu mesma sei o motivo, fui parar na profissão de Terapia Ocupacional. No começo, eu tinha dúvidas sobre o curso: aquilo era para mim? Era realmente onde eu gostaria de estar? Eu seria feliz como terapeuta ocupacional? Dúvidas que todos temos em diversos momentos da vida.

Logo no primeiro ano de graduação busquei professores dispostos a me orientar em uma Iniciação Científica (IC). Eu tinha uma clara inclinação à vida acadêmica, mas não sabia muito bem o que estudar e nem como. Minha primeira IC foi voluntária, na condição de não bolsista, em que tive a oportunidade de me debruçar sobre a abordagem da Terapia Ocupacional com familiares de crianças hospitalizadas. Era um tema interessante, mas, apesar de ser algo que escolhi, ainda não era o assunto que eu mais queria estudar na vida. Eu ainda não tinha me encontrado em um tema de pesquisa.

No terceiro ano de graduação, quando obtive todo o incentivo da professora Malu, percebi que eu estava, sim, no caminho certo: eu gostava da pesquisa, gostava da universidade, contudo ainda não tinha encontrado um tema que iria dedicar minha vida para aquilo.

Nesta mesma época fiquei um ano na Espanha, por ocasião do programa “Ciência sem Fronteiras”. Este período internacional, além da experiência com outro idioma, cultura e tipo de ensino, foi importante para meu amadurecimento pessoal e o refinamento dos meus interesses de estudo. Em uma viagem que fiz para o Marrocos, tive contato com um povo e uma cultura muito diferente do que eu estava acostumada. Ali, tendo visto de perto várias expressões de exclusão, de pobreza e de machismo, tive um “clique”, um *insight*: é a temática da mulher que eu quero estudar! Eu já estudava por conta própria, desde os 16 anos, temas relacionados à mulher pela abordagem antropológica. Estudava sobre a mulher nos povos primitivos e na Idade Média. Me interessava por feminismo. Me interessava por filosofia. A minha maneira de ajudar as pessoas em larga escala finalmente tinha sido encontrada: eu estudaria questões relacionadas à mulher.

É claro que, escrevendo assim, parece que vivi em uma bolha por toda a vida e que somente tive contato com o mundo real nesta viagem ao Marrocos. Isto não é verdade. A viagem ao Marrocos foi o “clique”, o *insight*, mas a base veio da minha história de vida. Venho de família de classe média baixa. Meu pai foi cortador de cana quando criança, fez supletivo, curso técnico e trabalhou muitos anos como desenhista industrial. Minha mãe não chegou a trabalhar na roça assim como meu pai, no entanto também veio de família pobre e trabalhou para pagar a faculdade de nutrição que cursou. Hoje, meu pai, mesmo aposentado, trabalha como motorista de ambulância. Minha mãe não exerce mais a profissão de nutricionista e trabalha em uma Organização Não Governamental (ONG) de reabilitação de ex-presidiários.

Não tive contato com a violência dentro da minha casa, mas tive com a fome e com as dificuldades financeiras que passamos quando eu e meu irmão éramos crianças e meus pais ficaram, ao mesmo tempo, desempregados. Tive contato com os efeitos do uso de drogas pelas famílias do bairro que eu morava. Tive contato com a humilhação de ser maltratada por usar roupas simples. Tive contato com passar em frente a uma loja de doces, ter muita vontade, mas não ter dinheiro para comprar um chocolate ou sorvete.

Aos poucos a vida econômica da minha família foi melhorando e grandes

oportunidades de educação e de formação surgiram para nós. Porém, todas estas coisas que passei – e outras que não cabem aqui – são pedacinhos de quem eu sou, de quem eu me tornei, da maturidade, dos valores e da visão de vida que carrego. Tudo foi incentivo para que eu me colocasse no lugar das pessoas que sofrem, que passam dificuldades, que lutam por uma vida digna, que buscam a felicidade nas simplicidades do cotidiano.

Logo quando voltei do intercâmbio, procurei alguns professores para uma segunda IC com algum tema relacionado à mulher. Comecei um projeto de pesquisa, com bolsa concedida pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), sobre abordagem da Terapia Ocupacional no parto e puerpério, sob orientação da Profa. Regina, que havia me orientado na primeira IC. Todavia, senti que ainda não era isso que eu queria estudar. Formulei, junto ao meu orientador do mestrado, Prof. Dr. Daniel Marinho Cezar da Cruz – na época meu professor da graduação – um projeto sobre mulheres trabalhadoras. Foi o Prof. Daniel que havia me sugerido este tema e, a partir desse momento, eu vi todo o arcabouço antropológico, sociológico e filosófico que eu gostava tanto de estudar como passível de ser abordado na pesquisa em Terapia Ocupacional.

Nosso contato começou antes mesmo do meu intercâmbio, quando o Prof. Daniel solicitou à minha sala, na disciplina de “Escrita Científica”, um ensaio sobre um tema em voga na época. Ele me chamou para uma devolutiva sobre o trabalho e apontou estar muito decepcionado comigo, pois o texto estava muito bem escrito para uma aluna que iniciara a graduação e que, procurando no Google, descobriu que eu havia “plagiado” o texto de um *blog*. Eu esclareci que o blog era meu e que gostava muito de escrever sobre temas atuais. A partir deste momento começou nossa parceria. O ensaio para a disciplina foi publicado na Revista REFACS² e a temática foi desenvolvida até chegar na proposta da minha última IC.

Nesta minha terceira Iniciação Científica – comparando o uso do tempo, o poder aquisitivo e a satisfação no trabalho de mulheres trabalhadoras com e sem filhos – pude realizar o sonho de ter um financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) para o meu projeto de pesquisa. Dela resultaram dois artigos, um publicado na Revista *Work*³ e outro na revista FSA⁴.

² BARBANO, Letícia M.; CRUZ, Daniel M.C. Machismo, Patriarcalismo e a dissolução dos papéis ocupacionais. REFACS (online), 3 (Suplemento 1 – Terapia Ocupacional), p. 159-165, 2015.

³ BARBANO, Letícia M.; CRUZ, Daniel M.C. Time use, purchasing power, and job satisfaction: Correlation and comparison between working women with children and working women without children. *Work*, v. 62, n. 4, p. 563-571, 2019.

Esta pesquisa de mestrado é uma continuação da minha terceira iniciação científica da graduação. Obtivemos respostas muito interessantes e proveitosas e, como em toda pesquisa, outras questões emergiram a partir dos resultados. Foram estes questionamentos, explicitados nos objetivos e nas hipóteses deste trabalho, que nos motivaram a continuar pesquisando sobre a mulher trabalhadora.

Espero, sinceramente, que esta dissertação possa se unir a outros estudos e ajudar concretamente a melhorar a vida das pessoas. Pessoas que são mulheres, que são mães, que trabalham, que conciliam papéis, que merecem reconhecimento e que buscam uma vida digna. É para estas mulheres que dediquei minhas horas de estudo e de trabalho. Porque, um dia, eu também serei como elas...

⁴ BARBANO, Letícia M.; CRUZ, Daniel M.C. Mulheres trabalhadoras com e sem filhos: estudo qualitativo sobre papéis e uso do tempo. Rev. FSA, Teresina, v. 17, n. 3, art. 13, p. 208-227, mar. 2020.

1 O MODELO DA OCUPAÇÃO HUMANA E A PARTICIPAÇÃO EM PAPÉIS OCUPACIONAIS

1.1 O Modelo da Ocupação Humana (MOHO): breve introdução

Na terapia ocupacional, os modelos específicos da profissão podem ser utilizados como aporte teórico para a pesquisa (CRUZ, 2018). Para a presente dissertação, optou-se pelo Modelo da Ocupação Humana (MOHO) como forma de abordar o conceito de papel ocupacional da mulher trabalhadora. Por ser um modelo cujos conceitos são variados, será realizada uma descrição de seus pontos fundamentais a fim de situar em que contexto será discutido o papel ocupacional e o uso do tempo em papéis de acordo com a temática deste estudo.

O MOHO foi inicialmente publicado no *American Journal of Occupational Therapy* pelo terapeuta ocupacional e psicólogo Gary Kielhofner, em parceria com os pesquisadores Janice Posetary Burke e Cynthia Heard Igi. Em uma série de quatro artigos (KIELHOFNER, 1980a; KIELHOFNER, 1980b; KIELHOFNER; BURKE, 1980; KIELHOFNER; BURKE; IGI, 1980), os autores se basearam em teorias humanistas, sociais e desenvolvimentistas para elaborar um modelo que atualmente orienta a prática do terapeuta ocupacional no atendimento de pessoas com dificuldades de desempenho, de participação ou de engajamento em ocupações (TAYLOR; KIELHOFNER, 2017). Neste estudo, este modelo é a base para entender como as mães trabalhadoras desempenham os papéis que desejam de maneira significativa e equilibrada, de forma a se sentirem satisfeitas com as suas vidas.

Gary Kielhofner, ao criar este modelo, propôs a integração de quatro elementos que se relacionam com o fazer humano: a volição, a habituação, a capacidade de desempenho e o ambiente (TAYLOR; KIELHOFNER, 2017; HAGEDORN, 1999). A volição se refere ao que motiva uma pessoa a se engajar em determinada ocupação. É, em grande parte, modelada pela cultura e pelo ambiente, que influenciam os valores, os pensamentos, os sentimentos, as possibilidades, as circunstâncias e as experiências de um sujeito (LEE; KIELHOFNER, 2017a). Segundo Lee e Kielhofner (2017a), a volição abarca três aspectos: a causação pessoal, os valores e os interesses. A causação pessoal está relacionada com a autopercepção sobre a capacidade física, intelectual e social que uma pessoa tem de si para realizar uma atividade, bem como a autoeficácia ou efetividade em operar essas capacidades para alcançar

determinados objetivos. Assim, a causalção pessoal determina o quanto uma pessoa é motivada a fazer coisas (LEE; KIELHOFNER, 2017a). Para as mães trabalhadoras⁵: qual a autopercepção que uma mulher tem de si para se sentir capaz ou não de se engajar e de desempenhar variados papéis?

Os valores são derivados da cultura em que o sujeito está inserido e modelam como ele vê o mundo, os significados das situações, o que realmente é importante (e o que não é), o certo e o errado e qual o caminho é o mais correto a seguir de acordo com cada pessoa. Ou seja, se engajar ou não em uma ocupação perpassa os valores que aquela pessoa define para aquela ocupação. Para as mães trabalhadoras: qual o peso dos valores que possuem em relação aos papéis que desempenham?

Por fim, os interesses dizem respeito às atividades que uma pessoa se sente bem e que gosta de fazer. Pessoas com interesses limitados podem apresentar desequilíbrio no desempenho ocupacional e, conseqüentemente, diminuição do bem-estar (LEE; KIELHOFNER, 2017a). Para as mães trabalhadoras: após a maternidade, os interesses que influenciam a satisfação com a própria vida e o desempenho de papéis apresentam restrição?

A volição, em seus três aspectos, é um processo que acontece a todo o momento em conjunto com a experiência de uma pessoa, com a sua interpretação, suas escolhas e antecipação. A experiência se relaciona com o contexto e com as situações já vivenciadas por um indivíduo ou grupo. A interpretação se refere aos significados trazidos por esta pessoa ou grupo para a volição ou as experiências. As escolhas são as decisões do sujeito ou grupo perante as possibilidades, enquanto a antecipação é o rol de possibilidades ou de potencialidades que se apresentam para a escolha (LEE; KIELHOFNER, 2017a).

A habituação explica como a ocupação se torna parte integrante da rotina e do contexto de uma pessoa. Abrange os hábitos, a rotina e os papéis ocupacionais (LEE; KIELHOFNER, 2017b). Os hábitos são uma tendência automática de resposta para certos ambientes e situações que são familiares a alguém. Quando uma situação ocorre com frequência, a tendência é que se aja de maneira parecida, sendo que, aos poucos, este comportamento se torna automático e possível de ser executado simultaneamente a outras ações. Por exemplo, vestir-se pela manhã, quando se torna um hábito, passa ser

⁵ Embora posteriormente seja discutido o igual valor do trabalho reprodutivo – aquele realizado dentro do ambiente doméstico –, utiliza-se a expressão “mães trabalhadoras”, neste primeiro momento, para designar o trabalho produtivo fora do lar.

desempenhado automaticamente e passível de ocorrer concomitantemente com outras atividades, como escovar os dentes ou falar ao telefone. Desta maneira, os hábitos regulam como o tempo de uma pessoa é usualmente utilizado.

O uso do tempo ainda está atrelado à rotina, que são as atividades e as tarefas realizadas todos os dias. Hábitos e rotinas modelam o dia a dia e, conseqüentemente, as ocupações que uma pessoa se engaja. Em um contexto mais amplo, hábitos e rotinas definem o modo como um indivíduo ou coletivo vive (LEE; KIELHOFNER, 2017b). Para as mães trabalhadoras: como os hábitos e a rotina impactam o desempenho dos papéis? Há fatores nos hábitos ou na rotina que limitam o desempenho e o uso do tempo?

Quando um sujeito se engaja em uma ocupação e isto se torna um hábito, a pessoa adquire um papel ocupacional (LEE; KIELHOFNER, 2017b; HAKANSSON et al., 2005). Segundo Lee e Kielhofner (2017b), um papel ocupacional é a identidade desenvolvida a partir da incorporação de uma expectativa social e pessoal para responder a determinadas ações ou atitudes. No próximo tópico este tema será melhor explicado e relacionado com o presente estudo. A inter-relação entre hábitos, rotina e papéis forma padrões de comportamentos automáticos ou semiautomáticos, designados, dentro do MOHO, como habituação (LEE; KIELHOFNER, 2017b).

A capacidade de desempenho, terceiro elemento do MOHO, está relacionada à possibilidade de fazer coisas integrando as habilidades motoras, processuais (cognitivas), de interação e comunicação, de maneira que o resultado seja o engajamento em uma ocupação (THAM et al., 2017). Esta capacidade envolve elementos objetivos e subjetivos. Os elementos objetivos são componentes físicos (musculares, ósseos, nervosos e cerebrais) e psicológicos (memória, percepção e cognição). Os elementos subjetivos incluem experiências prévias que uma pessoa teve ao desempenhar uma tarefa e os significados que estas experiências carregam. A capacidade de desempenho é a integração de todas as habilidades e elementos objetivos e subjetivos que permitem a uma pessoa envolver-se em atividades consideradas significativas (THAM et al., 2017). Para as mães trabalhadoras: há elementos objetivos e subjetivos que interferem, positivamente ou negativamente, no engajamento e na capacidade de desempenho de papéis?

Relacionado à capacidade de desempenho e aos outros componentes do MOHO está o ambiente, que confere possibilidades, modificações, privações ou oportunidades às ocupações ou ao engajamento ocupacional de um indivíduo (FISHER et al., 2017). O ambiente diz

respeito aos “elementos físicos, sociais, ocupacionais, econômicos, políticos e culturais que impactam na motivação, organização e desempenho ocupacional” de uma pessoa (FISHER et al., 2017, p. 169, tradução nossa) e envolve três dimensões: física, social e ocupacional. Estas três dimensões coexistem em três níveis: contextos imediatos (como nossas casas, trabalho e escola), contextos locais (como o bairro e a comunidade) e contextos globais (como a sociedade). Todos os níveis e as dimensões do ambiente influenciam e são influenciados pelas pessoas que o compõem. Os aspectos culturais estão presentes em todos os níveis (FISHER et al., 2017). Para as mães trabalhadoras: como os aspectos ambientais podem impactar ou serem impactados pela volição, pela habituação e pela capacidade de desempenho? Há modificações possíveis de serem feitas no ambiente de maneira a minimizar este impacto (se negativo) ou maximizá-lo (quando positivo)?

Os quatro elementos do MOHO – volição, habituação, capacidade de desempenho e ambiente – interagem entre si e explicam como uma pessoa se engaja ou se adapta a uma ocupação (TAYLOR, 2017). Assim, é possível compreender os diversos fatores que fazem alguém escolher, antecipar, interpretar e experimentar determinada ocupação ou preferir determinado papel ocupacional (LEE; KIELHOFNER, 2017).

1.2 A habituação e os papéis ocupacionais

Os papéis ocupacionais foram escolhidos como parte essencial da presente pesquisa, pois se relacionam com elementos estruturantes da vida humana, como a habituação e o uso do tempo. A habituação, que forma os padrões de desempenho de uma ocupação, envolve os hábitos e os papéis ocupacionais. O tempo, elemento estruturante da vida humana, quando analisado sob a perspectiva da habituação, se relaciona com pequenos ciclos de atividades diárias que desempenhamos de maneira automática, desenvolvendo a rotina: uma estrutura previsível de organização da vida (LEE; KIELHOFNER, 2017b; CAVALCANTI; PAULO; HANY, 2010). De maneira geral, a vida humana é modelada e estruturada por estes ciclos repetitivos de rotinas. Os hábitos (respostas automáticas a determinadas situações) e a rotina são a base das ocupações que uma pessoa desempenha (LEE; KIELHOFNER, 2017b).

Segundo o Modelo da Ocupação Humana (MOHO), a ocupação se relaciona com o fazer humano desdobrado em diversas atividades, tais como trabalho, lazer e vida diária, dentro de um contexto temporal, físico e sociocultural (TAYLOR; KIELHOFNER, 2017).

Quando o engajamento em uma ocupação se torna um hábito e passa a ser incorporado à rotina de uma pessoa, esta passa a desempenhar um papel ocupacional. Desta maneira, os papéis ocupacionais são resultantes das ocupações desempenhadas (HAKANSSON et al., 2005).

A conceituação de papel ocupacional é derivada de teorias sociais e comportamentais (OAKLEY et al., 1986). Os papéis ocupacionais fazem parte de uma das três categorias dentre as quais os papéis são classificados: a primeira categoria se refere ao papel social esperado de gênero (de forma simplista, ao papel de homem ou de mulher), a segunda é o papel que a pessoa desempenha socialmente ou em sua família, como o de amigo, cônjuge ou irmão, e, por fim, a terceira são os papéis ocupacionais (HEARD, 1977; KATZ; KAHN, 1966).

Papel ocupacional, segundo a Associação Americana de Terapia Ocupacional (AOTA, 2015, p. 28), diz respeito ao “conjunto de comportamentos esperados pela sociedade, modelados pela cultura e pelo contexto, que podem ser ainda mais conceituados e definidos pelo cliente”. Segundo Lee e Kielhofner (2017b), estes papéis geram identidade perante si e a sociedade, provocando expectativas sociais e colocando aqueles que os desempenham em determinada condição social. Os mesmos autores salientam que desempenhar um papel ocupacional influencia como as ações humanas são desempenhadas (o que uma pessoa veste, fala, como se relaciona com os outros etc.), a rotina de atividades relacionadas àquele papel, e, ainda, o modo como o próprio tempo é utilizado.

Oakley et al. (1986), em pesquisa com 124 voluntários de 18 a 79 anos, identificou dez tipos de papéis ocupacionais: 1) trabalhador; 2) estudante; 3) voluntário; 4) cuidador; 5) mantenedor da casa; 6) amigo; 7) membro de família; 8) religioso; 9) passatempo/amador; e 10) participante em organizações. A partir desta pesquisa e ancorado no Modelo da Ocupação Humana, foi criado o instrumento “Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais”, operado em diversos estudos que investigam esta temática.

Os estudos que utilizam a Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais estão, em sua maioria, situados em soluções ou em reflexões entre a dicotomia “saúde *versus* doença”, isto é, mobilizam o instrumento para analisar o impacto de uma doença, deficiência ou problema de saúde na rotina e na vida de uma pessoa. Este é o caso das pesquisas de Teixeira, Masuchi e Correia (2017); Julian e Valente (2015); Mannini, Nascimento e Pelosi (2015); Cruz et al. (2014); Barrozo, Ricz e De Carlo (2014); Gil e De Carlo (2014); Souza et al. (2013); Cruz e Emmel (2013); Soares et al. (2013); Parreira et al. (2013); Santi, Mariotti e Cordeiro (2012);

Quiles-Cestari e Ribeiro (2012); Dias et al. (2012); Precin (2011); Cahill, Connolly e Stapleton (2010); Sousa (2008); Cohen e Schemm (2007); Hakansson et al. (2005) e Corr, Phillips e Walker (2004).

Apesar do conceito de papéis ser derivado da sociologia, observa-se que são raros os estudos envolvendo papéis ocupacionais que visam um entendimento para além de questões relacionadas à saúde. Neste sentido, Pizzi e Richards (2017), no ano do centenário da Terapia Ocupacional, em análise sobre o futuro da profissão, afirmaram que o paradigma para os próximos cem anos da Terapia Ocupacional é promover bem-estar e qualidade de vida. É com este direcionamento que o presente estudo emprega a Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais: como um recurso que fornece dados sobre quais papéis a pessoa (nesse caso, a mãe trabalhadora) desempenha, quais deixou de desempenhar ou pretende desempenhar, bem como o grau de importância atribuído à cada papel. Acrescentou-se, ainda, o tempo dedicado semanalmente à cada papel. Em conjunto com o instrumento sobre poder aquisitivo e satisfação com a vida, ancorado no referencial teórico do Modelo da Ocupação Humana, a tentativa é a de se discutir o assunto sob uma perspectiva holística.

1.3 Uso do Tempo e os Papéis Ocupacionais

Os papéis ocupacionais são representações de como as pessoas se veem a partir do que fazem em uma dada sociedade. Essas representações acontecem dentro de um tempo estruturado em rotina (LEE; KIELHOFNER, 2017b; KIELHOFNER, 1977). Assim, a maneira como uma pessoa estrutura seu tempo influencia em quais papéis ela escolherá desempenhar, da mesma forma que a escolha de determinados papéis influencia o tempo que esta pessoa dedicará a cada um deles. Por isso, o uso do tempo não pode ser dissociado dos papéis ocupacionais desempenhados, havendo influência recíproca entre eles.

O tempo, por sua vez, fornece um panorama sobre como as diversas atividades da vida de uma pessoa ou de um grupo são organizadas. A partir da inserção das mulheres no mercado de trabalho, a organização e o uso do tempo deste público foram alterados, devido às atividades dentro e fora do lar (FONTOURA et al., 2010). A dupla jornada de trabalho, isto é, ter um trabalho formal e também fazer serviços domésticos e de cuidado, é a realidade de mães trabalhadoras em diversos países da Europa, da América Latina, da América do Norte e até dos países escandinavos, tidos como exemplos em termos de igualdade de gênero

(TRIGO, 2019; OLLO-LOPÉZ; GOÑI-LEGAZ, 2017; WEEDEN; CHA; BUCCA, 2016; HOOK; PETTIT, 2016; ANDRINGA et al., 2015).

Pesquisas sobre uso do tempo, além de indicarem diferenças e desigualdades entre homens e mulheres, ainda fornecem dados que auxiliam no entendimento da realidade de um grupo específico. Em relação às mães trabalhadoras – público-alvo desta pesquisa – Craig (2006) analisou dados da *Time Use Survey* da Itália, da Alemanha, da Noruega e da Austrália, indicando que a equidade de gênero está positivamente relacionada às maiores taxas de fertilidade para as mulheres trabalhadoras.

Fisher e Layte (2004) analisaram dados da *Time Use Survey* de sete países (Canadá, Dinamarca, Finlândia, Holanda, Noruega, Inglaterra e Estados Unidos) e perceberam que o tempo dedicado ao trabalho pode ser difícil de ser mensurado, pois, ainda que fora do ambiente laboral, é possível que o sujeito continue trabalhando, sendo lendo e-mails ou resolvendo pendências da sua função. Neste sentido, mães trabalhadoras podem ter dificuldades em conciliar os papéis de trabalhadora com outros, sobretudo pela dificuldade de divisão de tempo entre eles.

Joesch e Spiess (2006) analisando dados sobre uso do tempo da *European Community Household Panel* de nove países (Áustria, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Espanha e Inglaterra), concluíram que jornadas flexíveis de trabalho e que redes de apoio (como parentes e amigos) podem ajudar mães a organizarem melhor o tempo entre trabalho e família.

No Brasil, Aguiar (2011), analisando dados de pesquisa sobre o uso do tempo no Rio de Janeiro e em Belo Horizonte, inferiu que os homens costumam gastar mais horas em trabalho produtivo que as mulheres, especialmente se há crianças na família, enquanto que as mulheres costumam ter mais horas de trabalho reprodutivo (doméstico e de cuidado) do que os homens. A nível nacional, dados do IBGE (2015) confirmam que a mulher brasileira faz dupla jornada de trabalho: apesar de trabalhar menos horas que os homens em funções remunerados, sua carga horária laboral é cerca de cinco horas maior que o total masculino devido aos trabalhos domésticos que tendem a recair sobre elas.

Ainda Dedecca (2008) sinaliza que o tempo de reprodução social, isto é, dedicado aos filhos e às tarefas do lar, é maior para as mulheres do que para os homens. O autor sustenta que muito se valoriza o trabalho fora do lar, mas que poucos lembram que é o trabalho não remunerado, dentro do lar, a base de toda a sociedade, incluindo o próprio trabalho externo

(DEDECCA, 2008, 2015). Assim, observa-se que, em todo o mundo, o uso do tempo para os diversos papéis, especialmente trabalho e família, é diferente para homens e mulheres, diferença que é acentuada quando a mulher é mãe.

Em 2007, o “Seminário Internacional sobre Pesquisas de Uso do Tempo”, organizado pelo IBGE, abordou questões levadas para a “2ª Conferência Nacional de Políticas para Mulheres”, realizada em Brasília e financiada pelo Governo Federal, em 2008. A partir destes encontros, foi criado, ainda no ano de 2008, o “Comitê Técnico de Estudo de Gênero e Uso do Tempo”, com o intuito de incorporar estudos relacionados à temática “gênero e uso de tempo” às políticas e às estatísticas oficiais do país. Entre 2010 e 2012 outros seminários ocorreram no Brasil a fim de se estudar a temática do uso do tempo. Nesse sentido, Fontoura et al. (2010) e Aguiar (2011) apontam que as pesquisas sobre o uso do tempo fornecem respaldo teórico para a modificação ou a criação de políticas que favoreçam a mulher e a família.

Não foram encontrados instrumentos padronizados que investiguem o uso do tempo entre populações (AGUIAR, 2001, 2010, 2011; STINSON, 1999; TEIXEIRA; CRUZ, 2006; UNITED NATIONS, 2005), o que sinaliza a complexidade do fenômeno. Ao mesmo tempo, isto torna possível a flexibilidade de se mensurar a variável de diversas maneiras, como por meio de diários de uso do tempo, de relógios, de régua de tempo, de relógio de atividades, de diário de atividades, entre outros (EMMEL; ZAIDEN, 2018).

Para Kielhofner (1977), o tempo estrutura a vida humana. Os papéis ocupacionais que uma pessoa desempenha ordenam o uso que esta faz do próprio tempo (LEE; KIELHOFNER, 2017b; HAKANSSON et al., 2005). Toda vez que uma pessoa adquire um novo papel, ou quando um ou mais papéis desempenhados exigem maior dedicação de tempo, toda a rotina de uma pessoa e o uso do seu tempo são reorganizados (KIELHOFNER, 1977). A disposição da rotina expressa quais atividades são importantes para aquela pessoa desempenhar em um dia e, conseqüentemente, com quais papéis ocupacionais estas atividades estão relacionadas (LEE; KIELHOFNER, 2017b).

Se um sujeito não consegue organizar o próprio tempo de acordo com os papéis que assume, poderá ter desde dificuldades em desempenhá-los até possíveis complicações relacionadas à saúde mental (FISHER et al., 2017; LEE; KIELHOFNER, 1977, 2017b; HAKANSSON et al., 2005). As demandas da sociedade exigiram da mulher, especialmente da mulher mãe, organizações de tempo e de rotina diferentes em cada período histórico. A

partir do momento em que o papel de trabalhadora adquire tanta importância para a mulher quanto o papel de mãe, novas problemáticas sobre a conciliação e o equilíbrio entre estes papéis emergiram.

2 PAPEL OCUPACIONAL DE TRABALHADORA

2.1 A inserção feminina no mercado de trabalho: recorrido histórico e sociológico

Apesar de muitos considerarem a inserção da mulher ocidental no mercado de trabalho como uma conquista exclusivamente feminista, há evidências e relatos de que a mulher já trabalhava desde a Antiguidade, alcançando grande valorização social no período da Idade Média (PERNOUD, 1982; DURANT, 1943).

Nos períodos pré-históricos e em diversas civilizações da antiguidade, os homens eram responsáveis por trabalhos mais pesados, como a caça de grandes animais, o carregamento de cargas, a abertura e a construção de canais e túneis e a derrubada de florestas. As mulheres ficavam com a caça de pequenos animais, os serviços de agricultura de menor esforço, o cuidado doméstico e da prole. Muitos trabalhos eram compartilhados por ambos os sexos, como era na agricultura, no transporte, na fabricação de roupas, na pesca e nos trabalhos de pequena escala, caracterizados tanto para a subsistência quanto para a geração de renda. Em todos os casos, a principal cuidadora de uma criança sempre era a mãe, embora, contrariando o senso comum, houvesse grande participação do pai na educação dos filhos (JARVENPA; BRUMBACH, 2006; BURTON; BRUDNER; WHITE, 1977; TOTH, 2005). Engels (1884), discorrendo sobre as famílias consanguíneas, poligâmicas e matrimônios por grupos – comuns em algumas sociedades primitivas – aponta que nestes contextos nunca se sabia quem era o pai da criança, apenas a genetriz. Este tipo de constituição familiar e de organização social mostra uma exclusão da responsabilidade paterna e uma exploração sexual da figura feminina.

Entre a Antiguidade e o período medieval, em diversos povoados romanos e célticos, as mulheres eram consideradas naturalmente inferiores aos homens, excluídas, portanto, das funções públicas e administrativas (MACEDO, 1992). Entre os germânicos, muitas mulheres não tinham direito sobre os próprios filhos e em diversas situações não lhes era permitido tomar decisões pessoais. Entre os eslavos e entre alguns celtas, a mulher desfrutava de independência, sendo que, muitas vezes, esta condição estava atrelada à classe social a qual compunha (MACEDO, 1992). Na Grécia ateniense, com exceção dos dóricos, a mulher era reclusa ao lar, não tinha apoio social (Sólon declarou, certa vez, que as ações femininas, sejam elas quais fossem, não seriam consideradas válidas perante à justiça), e devia ao homem obediência (DURANT, 1943). Pode-se mencionar, ainda, o costume dos francos e de outros

povos bárbaros de matar a esposa caso esta se comportasse mal (PERNOUD, 1982).

Na ascensão e consolidação do cristianismo, durante a Idade Média, mudanças graduais foram acontecendo para a mulher, em grande parte porque esta passou a ser considerada igual em dignidade perante o homem – valorização advinda da Igreja Católica e da figura da Virgem Maria, que representava a mãe de Deus (PERNOUD, 1982, 1979). Segundo Pernoud (1982, 1979), historiadora medievalista francesa, a instituição do matrimônio como sacramento indissolúvel conferiu proteção à mulher (que em muitos povos pagãos poderia ser abandonada pelo marido e se tornar mendicante), bem como incentivou a fidelidade e o respeito mútuo, anulando e condenando os homens que habitualmente agrediam fisicamente, psicologicamente ou moralmente a própria esposa. Mesmo Engels (1884), no livro “A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado”, ao analisar a constituição da família monogâmica, afirma que era comum o abuso de mulheres pelos homens nas sociedades primitivas, e cita um decreto do século XV proibindo este tipo de conduta. Desta maneira, a moral católica durante toda a Idade Média influenciou fortemente a conjuntura social da mulher e o seu legado cultural.

Era possível encontrar, no período feudal, mulheres em diversos cargos e funções: açougueiras, padeiras, boticárias, barbeiras, cuteleiras, banqueiras, comerciantes, professoras, arquitetas, entre outros (PERNOUD, 1982). Várias se destacaram como poetisas, escritoras, rainhas e copistas: Maria de France (com seus contos cujas protagonistas eram mulheres), Cristina de Pisan (que escreve obras sobre a mulher na sociedade medieval), Clotilde (rainha que exerceu grande influência no século VI), Dhuoda (escreveu o primeiro tratado de educação da França), Hildegarda de Bingen (monja, teóloga, compositora, médica, poetisa, escritora e professora no século XII), Joana e Margarida de Constantinopla (rainhas e governantes de Flandes e de Hainaut, respectivamente), Leonor da Aquitânia e Branca de Castela (assumiram o reinado com poder ilimitado após a morte dos esposos), Adelaide da Itália e Isabel I da Espanha (rainhas que muito influenciaram seus maridos e seus reinos), Herrade de Landsberg (escreveu a mais conhecida enciclopédia do século XII, da qual eruditos retiravam ensinamentos sobre diversas técnicas da época), entre inúmeras outras documentadas por Regine Pernoud (1982), historiadora especialista em medievo.

Pernoud (1982) menciona que, na Idade Média, as mulheres costumavam trabalhar com seus maridos, sem a rigidez de regras trabalhistas, sendo a divisão de trabalho combinada entre o casal de acordo com as demandas de cada um (podendo, por exemplo, a mulher se

ausentar e o marido assumir sozinho os negócios em casos de doenças, parto ou puerpério, ou o homem se ausentar e a mulher assumir todo o trabalho). Poderia a mulher ainda escolher ser dona de casa. Parecia um costume muito comum para a época a escolha feminina de exercer ou não um cargo ou função pública, sendo considerada qualquer escolha como uma ocupação digna. A concepção de trabalho provavelmente se devia ao local de exercício de cargos, que era a própria casa ou o povoado, sendo, portanto, todas as pessoas consideradas de alguma maneira trabalhadoras, pois estavam cada uma, ao seu modo, ocupadas com as suas funções (MIOTO, 2015; BRAYBON, 2012).

Já nos últimos séculos da Idade Média os direitos que gozavam as mulheres começaram a ser limitados, sendo que, com a consolidação da burguesia, a situação feminina se torna muito semelhante ao período pagão, em que a mulher não era socialmente valorizada (PERNOUD, 1982, 1995). O burguês típico do século XIX era industrial, comerciante, capitalista, impiedoso com os seus empregados, culto, frívolo, anticlerical, egocêntrico e vivia de aparências (PERNOUD, 1995; MARX, 1974).

Afirma Engels (1884) que, sancionado pelo Código de Napoleão, era costume a infidelidade masculina no matrimônio burguês, bem como o direito a repudiar a própria mulher. Em outras palavras, o matrimônio monogâmico burguês era monogâmico apenas para as mulheres (ENGELS, 1884; PERNOUD, 1995). A reintrodução do Estado e a sua centralização, bem como o resgate do Direito Romano, gradualmente cercearam os direitos da mulher que, diferente da família extensa medieval, passou a compor a família nuclear burguesa (PERNOUD, 1995). Pernoud (1995), ainda observa que, com a divisão de tarefas modificada pelo trabalho do homem fora do lar e pela formação da família nuclear, a mulher passa a exclusivamente ser dona de casa, perdendo toda a possibilidade e oportunidade de escolha, tal qual a valorização social que havia adquirido na Idade Média.

Foi a mentalidade burguesa e as suas consequências sociais que levaram muitas mulheres a se unirem ao movimento sufragista para o resgate de direitos. O movimento sufragista americano se iniciou em 1848, quando mais de 300 pessoas se reuniram em uma convenção em *Seneca Falls*, na cidade de Nova York, para reivindicar os direitos das mulheres. Já o movimento sufragista inglês começou em 1866, quando um grupo delas enviou uma petição ao parlamento pedindo o direito ao voto (PAXTON; HUGHES, 2014). As mulheres só ganharam o direito de votar em 1918 na Inglaterra e em 1920 nos Estados Unidos. Porém, diferente do que afirma o senso comum, as mulheres já trabalhavam fora de

suas casas antes do direito ao voto.

Entre diversos movimentos a favor de melhores condições para os trabalhadores, por influências do sufrágio e do socialismo, uma manifestação em fevereiro de 1908, nos Estados Unidos, propôs o “Dia da Mulher”. Nesta manifestação, mulheres reivindicavam igualdade de salário e redução das jornadas laborais. Em 1910, na II Conferência Internacional das Mulheres Socialistas, a ativista alemã socialista Clara Zetkin sugeriu que o Dia das Mulheres se tornasse internacional (KAPLAN, 1985; BLAY, 2001).

O famoso incêndio na fábrica *Triangle Shirtwaist Company*, em Nova York, durante o ano de 1911, que supostamente teria dado origem ao Dia Internacional da Mulher, é apontado por Howard e Kavenik (1990), Kaplan (1985) e Blay (2001) como acidental, apesar do mito disseminado de que o acontecimento foi proposital e utilizado como reprimenda para as mulheres trabalhadoras que, naquele momento, estariam defendendo melhores condições de trabalho. Todavia, o fato fortaleceu os movimentos a favor dos direitos das mulheres.

Até o período de estabilização das cidades e o início da Revolução Industrial – entre a Idade Média, com início no século V, e o início da Revolução Industrial, por volta do século XVIII – predominava o trabalho familiar, em que não havia separação formal entre “casa” e “trabalho” (MIOTO, 2015; BRAYBON, 2012; BRUSCHINI; RICOLDI, 2008; PINCHBECK, 2005). Com o advento das indústrias, as pessoas passaram a sair de suas casas para trabalhar e a mulher, muitas vezes, com seus filhos, se uniu ao homem no trabalho em fábricas industriais emergentes (SMITH, 2008; PINCHBECK, 2005). Já nesta época inicia-se a posteriormente chamada “dupla jornada de trabalho”, em que, mesmo trabalhando fora do lar, cabia também ao público feminino a responsabilidade sobre as tarefas domésticas (BRAYBON, 2012; SMITH, 2008; PINCHBECK, 2005). Ainda, o tipo de trabalho da época era extremamente desgastante para as mulheres: em minas ou maquinários rudimentares, em regime de cerca de oitenta horas semanais, com poucos minutos para a alimentação (em muitos casos não existia tempo para se alimentar) e alta periculosidade. Muitas morriam de fome ou de exaustão, havendo inúmeros casos de suicídio (PINCHBECK, 2005; MARX, 1974). Afirma Marx (1974) que o maquinário permitiu que toda a família trabalhasse em jornadas desgastantes, de maneira que o trabalho fora do lar usurpou a recreação infantil e o trabalho doméstico, enquanto a família tinha pouco tempo para si.

A inserção cada vez mais profunda das mulheres no trabalho fora de casa foi em grande parte consequência da evolução das sociedades capitalistas (SILVA; ALMEIDA,

2017; MIOTO, 2015). Nas duas Guerras Mundiais, milhares de mulheres participaram diretamente dos conflitos, ocupando desde cargos na área da saúde, da telecomunicação e da logística até da espionagem e do combate (BRAYBON, 2012; GODSON, 2002; HOLM, 1993). Muitas executavam os mesmos trabalhos e recebiam as mesmas remunerações que os homens, sendo também tratadas como veteranas após as guerras (GODSON, 2002; HOLM, 1993). Durante as guerras, foram responsáveis por substituir o público masculino em fábricas e em empresas de diversos ramos, o que impulsionou e robusteceu a participação feminina no mercado de trabalho, apesar de muitas ocupações serem difíceis e desgastantes para muitas delas (BRAYBON, 2012).

Foi neste período que o público feminino assumiu formalmente várias profissões ligadas ao cuidado, como a enfermagem e a terapia ocupacional, devido ao grande volume de soldados que voltavam das guerras necessitando de reabilitação e demandando reinserção social e laboral (SCHELL; GILLEN; SCAFFA, 2014). Para Hirata (2015), a mercantilização do trabalho de cuidado tornou notável o trabalho invisível que a mulher por muito tempo desempenhou em esfera privada, isto é, no lar e na família.

Embora formalmente as mulheres voltassem a trabalhar com as demandas da Revolução Industrial e das Guerras, desde o renascimento comercial existiam mulheres trabalhando com os maridos no comércio – como resquícios da cultura medieval – além de haver o trabalho escravo e o informal para mulheres pretas⁶, imigrantes e/ou pobres (TERBORG-PENN, 1998; HELMBOLD; SCHOFIELD, 1989). Cabe mencionar que o trabalho informal de mulheres pretas, imigrantes e/ou pobres sustentava o trabalho formal das mulheres brancas. Enquanto uma mulher branca ia trabalhar em comércios, em fábricas, em escritórios e afins, uma mulher preta, imigrante e/ou pobre cuidava e educava seus filhos (HOOKS, 2015; HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2015).

A despeito da desigualdade entre classes ser pauta de algumas linhas do movimento sufragista contrárias à escravidão e, portanto, a favor da igualdade entre homens e mulheres, independentemente da etnia ou da situação social destes (MIDGLEY, 1993), outras, por exemplo, não aceitavam em suas reuniões mulheres pretas, o que tornava uma parte do movimento branco e elitizado (TERBORG-PENN, 1998).

É desde este período que o movimento feminista se mostra multifacetado e composto

⁶ Adota-se o critério do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para classificar a cor, raça ou etnia da população.

por diversas vertentes, muitas vezes divergentes entre si. Há linhas anarquistas, socialistas, comunistas, liberais e até as que defendem valores conservadores no movimento (BLAY, 2001; VARELA, 2014). O sufrágismo – considerado por muitos autores como a primeira onda feminista –, apesar da luta uniforme pelo direito ao voto, tinha entre seus grupos reivindicações diversas e até conflitantes: por exemplo, havia grupos que defendiam a liberdade sexual, enquanto outros eram a favor continuidade de uma sociedade conservadora, porém mais igualitária (VARELA, 2014).

O feminismo dos anos 60 e 70, influenciado pelo marxismo, pelo socialismo, pela Escola de Frankfurt e por ideias liberais, defende pautas em grande parte diferentes do movimento sufrágista. Embora as duas ondas buscassem mais direitos para as mulheres, o feminismo marxista lança pautas ligadas à legalização do aborto e ao amor livre, enquanto que o sufrágismo lutava por direito ao voto, maior inserção laboral, oportunidades de educação e valorização social (VARELA, 2014; VENKER; SCHLAFLY, 2011).

No Brasil, semelhante ao que ocorreu em outros países, a mulher preta trabalhadora muito se diferenciou da mulher branca. Já no período colonial, entre os séculos XVI e XIX, o país experimentou a escravidão indígena e africana. Após a abolição, as mulheres não-brancas se tornaram trabalhadoras em serviços considerados subalternos em casas de famílias brancas. Não raro, as que não conseguiam um emprego formal, se prostituíam, o que ocorreu especialmente com as pretas e pardas. As bem-sucedidas chegaram à pequena burguesia (FREYRE, 1951; FERNANDES, 2008).

Com a vinda dos imigrantes, no século XIX, para substituir o trabalho outrora escravocrata, o sistema de classes brasileiro sofreu diversas modificações: já não era necessário ser preto ou não-branco para pertencer às classes mais empobrecidas. Os imigrantes vinham de países europeus e asiáticos, sobretudo da Itália, Portugal, Espanha, Alemanha e Japão, para trabalharem em lavouras de café e outras agriculturas, sendo que a maioria se fixou na região do estado de São Paulo (OLIVEIRA, 2002). Os imigrantes trazidos contraíram a dívida da viagem mais os valores gastos com a alimentação e subsistência, além de, em muitos lugares, receberem tratamento semelhante aos escravos. Uma grande miscigenação ocorreu aos poucos no país e a lavoura e o campo ganharam trabalhadoras mulheres e crianças em jornadas de trabalho exaustivas (PEDRO, 1994; BASSANEZI et al., 2008; FREITAS, 2003).

A mulher imigrante continuou em dupla jornada de trabalho – dentro e fora do lar.

Com a estabilização das cidades brasileiras e o afastamento do trabalho no campo – ambos resultantes do processo de industrialização no século XX –, a mulher imigrante passou, em grande medida, a trabalhar dentro do lar ou em serviços de faxinas, de costura, de lavagem de roupas e afins para as famílias mais abastadas. Muitas também estavam em indústrias em trabalhos diversos. Mulheres de famílias que ascenderam socialmente trabalhavam junto aos maridos em comércios e em negócios na cidade. Pobres e sem família que não conseguiam trabalhos em casas ricas, buscaram a prostituição (PEDRO, 1994; FREYRE, 1951). Freyre (1951) relata, todavia, que, apesar da sociedade brasileira do século XIX e XX ser extremamente patriarcal, havia mulheres que dirigiam engenhos e fazendas desde a época da escravidão, que davam ordens, que tinham autoridade e segurança em suas maneiras e funções.

De maneira geral, o retrato social do Brasil em épocas de imigração e de industrialização (séculos XVIII, XIX e XX) era muito parecido ao retrato das cidades europeias e burguesas pós-Idade Média a partir do século XVI. Enquanto que, na Europa, o burguês típico era industrial, capitalista, impiedoso com seus funcionários e frequentemente vivendo de aparências e com dupla conduta moral (PERNOUD, 1995), o burguês típico brasileiro, que compunha a elite colonial e, posteriormente, os donos de indústrias, também era, em geral, capitalista, vivia de aparências e impiedoso com seus funcionários (FREYRE, 1951; FERNANDES, 2008).

A mulher burguesa brasileira, senhora colonial, era muito parecida com a mulher burguesa europeia, de família nuclear, sem representatividade social e pública, cuja atuação restringia-se ao lar (PERNOUD, 1995; FREYRE, 1951). Assim como as mulheres europeias que trabalhavam exaustivamente em empregos de alta periculosidade nas indústrias da Europa, as mulheres brasileiras pretas, ex-escravas e imigrantes sofriam com longas jornadas de trabalho e em empregos pesados nas lavouras e nas indústrias brasileiras (PINCHEBECK, 2005; BRAYBON, 2012; SMITH, 2008; FREYRE, 1951; PEDRO, 1994). Para Florestan Fernandes (2008), porém, a condição das pretas e pardas era pior que a da mulher imigrante, em termos de preconceito e de condições de vida. Muitos preferiam as brancas imigrantes às pretas e pardas, o que reforçava a pobreza e a exclusão dessa população.

Também o movimento feminista em suas diversas vertentes emergiu no Brasil, especialmente a partir da segunda metade do século XIX (SILVA, 1987; BLAY, 2001). Semelhante aos países europeus, as vozes que buscavam por mais direitos eram de mulheres

brancas e alfabetizadas que escreviam para jornais ou frequentavam universidades, sendo que mulheres pobres e pretas continuaram sofrendo com a condição social que viviam (HOOKS, 2015; SILVA, 1987).

Os primeiros direitos da mulher trabalhadora no Brasil, por volta de 1932, afirmavam a igualdade salarial e a proibição de trabalhos femininos noturnos e em locais insalubres, seguindo as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008). Também era proibido dispensar gestantes e a licença-maternidade, na época, era de quatro semanas antes e após o parto. Posteriormente, este período ampliou-se para seis semanas. Esta primeira regulamentação ainda previa períodos para a amamentação de bebês e a instalação de creches (MORAES FILHO, 1976; BRUSCHINI, 1987).

Por um período, em 1940, o salário mínimo feminino chegou a ser referenciado na lei como 10% abaixo do salário masculino, porém a medida foi revogada por ser considerada anticonstitucional (MORAES FILHO, 1976; BRUSCHINI, 1987). Apesar das leis, na prática social as mulheres não podiam ascender a todos os cargos e os salários pagos eram, geralmente, mais baixos que os dos homens, com o motivo de que elas davam a luz e se afastavam do trabalho ou que eram mais “frágeis” (MORAES FILHO, 1976).

Atualmente, na legislação brasileira é assegurada estabilidade laboral para trabalhadoras grávidas, desde a confirmação da gravidez até os cinco meses após o parto, além do direito de requisitar mudança de função caso haja perigo para a saúde da gestante (BRASIL, 2019). A licença-maternidade, prevista por 120 dias, pode ser prorrogada por mais sessenta dias caso a empresa faça parte do programa “Empresa Cidadã”. Neste programa, criado em 2008, os valores pagos na prorrogação são deduzidos do imposto de renda da empresa. Também os pais são beneficiados com a possibilidade de prorrogar quinze dias a licença paternidade (BRASIL, 2019; ABRÃO; MIOTO, 2017a).

No retorno ao trabalho, a mãe tem direito a dois descansos de meia hora cada para amamentar a criança, até os seis meses de vida do bebê. É permitido, ainda, dispensa (sem prejuízo salarial) para no mínimo seis consultas mensais e para a realização de exames. Além disso, locais de trabalho com mais de 30 funcionárias mulheres acima de 16 anos são obrigados a oferecer um ambiente para que os bebês fiquem enquanto a mãe trabalha, ao menos no período de amamentação, podendo este espaço ser substituído por um “auxílio creche” em dinheiro (BRASIL, 2019). Para as mulheres que adotaram crianças, desde 2002, pela Lei 10.421, a licença-maternidade e o salário-maternidade também são direitos, de

acordo com a idade da criança adotada.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) mostraram que, em 2017, o Brasil possuía uma estimativa de 207,1 milhões de pessoas sendo 46,8% autodeclarados pardos, 43,6% autodeclarados brancos e 8,6% autodeclarados pretos (IBGE, 2018b). Do total da população brasileira, 51,6% são mulheres e 48,4% são homens. Da população ocupada, isto é, trabalhadora, 43,4% são mulheres. Entre a população disponível para trabalhar, mas que não procurou trabalho, 20,7% apresentou como motivo o cuidado com os filhos, parentes e afazeres domésticos. Entre os homens a porcentagem para este motivo foi de apenas 1,1% (IBGE, 2018a). Os últimos dados da PNAD Contínua de 2018 mostram que as mulheres continuam sendo a maioria da população em idade de trabalhar (maior de 14 anos), representando 52,4% destas pessoas, todavia, a porcentagem de mulheres trabalhando é de 43,9% (IBGE, 2019).

Assim, ainda existem inúmeras dificuldades enfrentadas cotidianamente pela população feminina no Brasil, provavelmente universais: o primeiro problema é a dupla jornada de trabalho (trabalho dentro e fora do lar) – realizado especialmente pelas não-brancas e pobres. Bruschini e Ricoldi (2009) reafirmam dados nacionais do IBGE e do PNAD em pesquisa qualitativa com mães trabalhadoras de baixa renda em diversas faixas etárias. A maioria das mulheres se sente a maior responsável pelos afazeres domésticos e, apesar de afirmarem sobrecarga física e emocional, reproduzem nos filhos a divisão desigual de tarefas entre meninos e meninas.

Desde 1995, a Lei n. 9.029 proíbe práticas discriminatórias e limitativas em relação ao acesso ou à manutenção de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, entre outros, exceto em casos de proteção à criança e ao adolescente. A Lei 9.799 de 1999 insere condições sobre o trabalho feminino na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), proibindo considerar o sexo, a idade e a condição familiar como determinante para anúncios de emprego, de vagas, dispensa do trabalho, remuneração e oportunidades de crescimento profissional (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

A Convenção nº 183 da OIT, entre outros pontos, proíbe a discriminação de trabalhadoras mães e também proíbe que empresas exijam teste de gravidez (OIT, 2009). Apesar disso, são comuns relatos de preconceito sofrido por mulheres em relação à condição materna: muitas empresas evitam contratar trabalhadoras em idade reprodutiva, não oferecem condições adequadas para o aleitamento materno, tampouco oportunidades de conciliação

entre trabalho e maternidade, além de punir com demissão, salários baixos ou menores oportunidades de promoção as trabalhadoras que são mães, como apontam Silva e Almeida (2017), Gravas e Brandão (2018), Bedinelli (2017) e Aquino, Menezes e Marinho (1995).

Segundo Devreux (2005), as condições da vida profissional das mulheres determinam, em grande medida, a decisão de ter ou não filhos e mesmo quantos filhos ter. A autora aponta que homens e mulheres que se dedicam de maneira igual à família e à educação dos filhos sofrem igualmente penalidades na carreira profissional. O dado é confirmado por Grau-Grau (2015), em pesquisa que operou com dados da Europa e da América Latina, ao afirmar que empresas que exigem “lealdade exclusiva” de seus funcionários também penalizam a carreira de pais que tentam conciliar o trabalho com a família de maneira igualitária às mulheres.

Este cenário aponta para a necessidade da equidade de gênero, especialmente no ambiente de trabalho. O termo “equidade”, diferente de “igualdade”, pressupõe considerar as diferenças biológicas, psicoemocionais, afetivas e sociais entre homens e mulheres. As diferenças entre homens e mulheres – que não designam inferioridades – potencializam a vida em sociedade, levando em consideração que ambos os gêneros têm contribuições necessárias e relevantes para o coletivo (INGALHALIKAR et al., 2014; CAHILL, 2005; MESSING; STELLMAN, 2005; MARIAS, 1981).

Estas diferenças ainda indicam que a saúde ocupacional da mulher costuma ser comprometida pelo uso de equipamentos e de maquinários projetados para homens, o que favorece posturas antiergonômicas e possíveis distúrbios osteomusculares (MESSING; STELLMAN, 2005; AQUINO; MENEZES; MARINHO, 1995). Messing e Stellman (2005) chamam a atenção para a necessidade de mais estudos que comparem a saúde ocupacional de homens e mulheres trabalhadores, bem como os efeitos que a exposição a substâncias e maquinários tem sobre ambos os sexos. No Brasil, a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher envolve ações de promoção de saúde, de prevenção de doenças e de humanização de cuidado, mas não é voltada para os problemas ocupacionais da mulher trabalhadora (BRASIL, 2004).

Interessante ainda são as conclusões de Hirata (2003, 2015) sobre o processo de globalização, observando que, ao mesmo tempo que aumentou as oportunidades e as vagas de trabalhos para as mulheres, repercutiu negativamente nas condições trabalhistas. Semelhante ao que ocorreu na Revolução Industrial, muitas empresas multinacionais instaladas em países pobres oferecem baixos salários e ofertam longas jornadas de trabalho, o que reflete na saúde

e na qualidade/modo de vida em geral das mulheres trabalhadoras.

Araújo, Amorim e Ferreira (2004) acrescentam que a informalização e a terceirização de determinados setores de trabalho, apesar do aumento da oferta de empregos, também contribuiu para uma precarização do trabalho feminino. Isto porque os valores pagos aos funcionários informais ou terceirizados são menores que os de funcionários formais e não-terceirizados, além da maior carga de trabalho e pressão por produtividade (ARAÚJO; AMORIM; FERREIRA, 2004).

Ademais, para as mulheres não-brancas e as pobres, há o preconceito relativo à cor ou etnia e às condições sociais (HOOKS, 2015). Para a população de mulheres pobres e não-brancas, não é relevante somente a questão da empresa contratar ou não uma funcionária que seja mãe ou se a empresa oferecerá condições favoráveis para conciliar maternidade e trabalho. As dificuldades concentram-se, sobretudo, em relação ao transporte utilizado para ir ao trabalho, às opções de creches e de escolas para deixar os filhos, ao preconceito sofrido cotidianamente, às condições de moradia, ao saneamento, à segurança, entre outros fatores que impactam diretamente a condição de ser mãe, pobre e não-branca (ABRÃO; MIOTO; 2017; HOOKS, 2015; FONTOURA et al., 2010; BENÉRIA, 2006; BRUSCHINI; RICOLDI, 2009).

Neste sentido, alguns desafios são impostos para a atualidade: a conciliação entre trabalho e família (especialmente nos primeiros anos de vida das crianças) em um modelo que valorize esta instituição e não somente o compromisso de um dos sexos nas tarefas domésticas e de cuidado; a flexibilidade e a redução de jornadas por parte das empresas, de maneira que haja maior integração entre a vida privada e a vida laboral; a valorização social de todas as ocupações e profissões (sejam elas dentro ou fora do lar); mudanças culturais por parte da população e das empresas, de modo que a responsabilização e o cuidado com os filhos sejam divididos entre os genitores sem prejuízos laborais para ambos; mudanças culturais e morais na sociedade, a fim de superar o preconceito étnico-racial que impacta diretamente a inserção laboral da mulher não-branca e preta; e melhorias em condições de saúde, de educação, de segurança, de transporte e de moradia, de modo que estes fatores não se transformem em barreiras para a população pobre e marginalizada (CEPAL, 2019; TRIGO, 2019; ABRÃO; MIOTO, 2017a; OIT, 2011; CABEZA, 2010; BENERÍA, 2006; FLAQUER, 2000).

2.2 Conciliação entre Trabalho e Família

A necessidade de conciliar trabalho e família é uma problemática existente desde a reinserção da mulher no mercado de trabalho com a Revolução Industrial. Até então, com a divisão de tarefas produtivas e reprodutivas, este conflito não era latente para a humanidade (FONTOURA et al., 2010; DEDECCA, 2008).

Embora de origem antiga, foi apenas recentemente que este tema passou a ser estudado e analisado com a devida atenção. No cenário acadêmico, nos anos 60 começaram os estudos sobre conflitos entre os papéis de trabalhador e os outros papéis não relacionados ao trabalho. Entre os anos 70 e 80 desenvolveram-se estudos mais direcionados para o conflito entre os papéis de trabalhador e de membro de família, tal como as consequências deste conflito (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Kahn et al. (1964, p. 20, tradução nossa) definem “conflito de papéis” como “a simultânea ocorrência de duas (ou mais) situações conflitantes em que o comprometimento com um papel dificulta o comprometimento com outro”. Com base nesta definição, Greenhaus e Beutell (1985, p. 77, tradução nossa) definem “conflito trabalho-família” como quando “as pressões dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto”, ou seja, quando “a participação no papel de trabalho (família) é mais difícil em virtude da participação do papel de família (trabalho)”. Há três maneiras desse conflito acontecer: por falta de organização adequada do próprio tempo (que ocasiona dificuldade em conciliar papéis), por pressão de um ou mais domínios (o que, conseqüentemente, interfere nos outros papéis) e/ou por comportamentos e emoções vivenciadas em um domínio e que interferem nos outros (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; GREENHAUS; ALLEN, 2011; CLARK, 2000).

As pesquisas sobre esta temática ganharam novas vertentes, sendo a interface trabalho-família estudada não somente por seu viés de conflito, mas ainda por sua interface de equilíbrio, de conciliação e de facilitação ou enriquecimento (GREENHAUS; ALLEN, 2011; FRONE, 2003; CLARK, 2000).

Em seu viés de conflito, são apontados como conseqüências problemas psicossomáticos de saúde, estresse, problemas conjugais, baixa produtividade e baixa satisfação com a própria vida (GREENHAUS; ALLEN, 2011). Já quando há equilíbrio e enriquecimento entre os papéis de trabalho e de membro de família, as conseqüências são

melhora da qualidade de vida, aumento da produtividade, melhora na saúde física e mental, bem-estar em casa e no trabalho e aumento da satisfação com a própria vida (LAPIERRE et al., 2018; GRAU-GRAU, 2015; GREENHAUS; ALLEN, 2011; GREENHAUS; POWELL, 2006).

O enriquecimento trabalho-família é uma teoria desenvolvida por Greenhaus e Powell (2006), os quais colocam os papéis de trabalhador e de membro de família como “aliados”, e não como “inimigos”. Segundo os autores, as experiências e os aprendizados vivenciados em um papel podem ser replicados em outro papel, em um sentido bidirecional e recíproco. Assim, nessa teoria, mães e pais de famílias com filhos têm mais experiências positivas e enriquecedoras para lidar com pessoas e para gerenciar conflitos em relação às mulheres e aos homens solteiros ou sem filhos.

Para que o enriquecimento não se transforme em conflito, é necessário que haja equilíbrio na conciliação de papéis. Neste sentido, tornam-se necessárias mudanças não somente das empresas e das políticas públicas, mas também das questões sociais e culturais.

Segundo Helena Hirata (2015), a conciliação entre trabalho e família pode se manifestar através de:

- a) um modelo tradicional em que homens se colocam como provedores e mulheres como cuidadoras do lar e dos filhos;
- b) um modelo em que mulheres buscam conciliar a vida laboral com a vida familiar;
- c) um modelo de parceria entre homens e mulheres, buscando ambos dividir responsabilidades e tarefas;
- d) um modelo de delegação em que mulheres designam as tarefas domésticas e de cuidado a terceiros.

Para Hirata (2015) e para Grau-Grau (2015), o modelo em que homens e mulheres buscam compartilhar responsabilidades e tarefas parece ser o mais interessante para a perspectiva de equidade de gênero, como também para o enriquecimento de homens e de mulheres em seus papéis de trabalhadores e de membros de família.

Organismos internacionais – como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL) e a OIT – consideram entre as pautas dignas de atenção por parte dos poderes públicos e da sociedade a equidade de gênero, a conciliação entre trabalho e família e a maior valorização do trabalho não remunerado. No “Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável”, da Organização das

Nações Unidas (ONU, 2016), é citado como meta a ser cumprida até 2030 o reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado, bem como a promoção do compartilhamento de responsabilidades dentro e fora do lar.

Ainda, no documento “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo” (TRIGO, 2019), da CEPAL, é apontada a sobrecarga do trabalho não remunerado, os empregos informais e a falta de oportunidades de ingresso e de crescimento laboral como alguns dos principais entraves para a inserção e a permanência da mulher no mercado de trabalho.

Outro documento da CEPAL (2019), “Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo”, preconiza que haja um comprometimento por parte do Estado, do mercado de trabalho e da sociedade, de maneira a promover uma inclusão econômica, social e ambiental das pautas relacionadas à equidade de gênero. Em nota, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011), reforça a necessidade de que arranjos organizacionais e políticas favoreçam a incorporação do homem nas responsabilidades familiares de cuidado, não recaindo somente sobre a mulher as tarefas no lar e de criação dos filhos.

Portanto, é emergente para as pesquisas acadêmicas, do poder público e do setor privado, investigar como é possível, principalmente para a mulher, equilibrar o papel de trabalhador com os outros papéis ocupacionais, especialmente o de mãe, público-alvo desta pesquisa. Esta problemática nos aponta para o questionamento de qual seria a melhor maneira, em termos de jornada de trabalho, para uma mãe alcançar adequado equilíbrio entre papéis.

2.3 Trabalho em jornadas distintas: qual a melhor solução?

Na tentativa de conciliar diferentes papéis, a jornada de trabalho se apresenta como uma variável que possivelmente influencia o equilíbrio entre trabalho e família. Afinal, o que pode ser mais vantajoso para uma mãe: trabalhar em período integral ou meio período? Estudos que comparam trabalho em tempo integral e trabalho em meio período são abundantes no mundo, porém ainda escassos no Brasil.

Hamplová (2018) analisou dados de 2004 a 2014 de 30 países respondentes da European Social Survey. Os resultados mostraram que mães de crianças de até três anos de idade e que são donas de casa ou que trabalham até 20 horas semanais são mais felizes que as

mães que trabalham período integral ou mais que 20 horas.

Osch e Schaveling (2017), em pesquisa na Holanda com 211 trabalhadores de diferentes setores (negócios, serviços pessoais, indústria, comércio, saúde) por meio de questionários online, concluíram que mulheres que trabalham meio período, comparadas a mulheres e homens que trabalham em tempo integral, não diferem em desenvolvimento de habilidades profissionais e em progressão na carreira.

Na Alemanha, Ebbers e Piper (2017), analisando dados da German Socio-economic Panel, observam que trabalhar meio período ou período integral não tem impacto significativo na satisfação com a vida das mulheres. Os resultados ainda mostram que mulheres que trabalham meio período tendem a ser mais insatisfeitas com as suas profissões do que as que trabalham período integral, no entanto não há diferenças significativas em relação à satisfação com a própria vida.

Bridges e Owens (2017), no contexto da Inglaterra e mobilizando dados da British Household Panel Survey, apontam que mulheres que trabalham meio período são mais satisfeitas com a própria vida e com as profissões que desempenham. Ainda notaram que estes resultados são divergentes entre mulheres mais jovens, que criam maiores expectativas acerca das próprias carreiras e que expressam insatisfação se estas não são realizadas.

Pesquisas de Bender e Roche (2016), operando dados da National Survey of College Graduates, de 2003, nos Estados Unidos, sugerem que a maior satisfação no trabalho de mulheres está relacionada à responsabilidade, ao status, à segurança e à contribuição da profissão para a sociedade.

Dieckhoff et al. (2016) compararam dados da German Socio-Economic Panel da Alemanha, e da British Household Panel da Inglaterra. Os resultados mostram que mulheres com crianças pequenas e que fazem mais trabalho doméstico que os homens tendem a preferir trabalhar meio período na Alemanha Ocidental e Inglaterra. Ainda que as mulheres que ganham menos que seus maridos tendem a sair do emprego em tempo integral para o de meio período.

Pollmann-Schult (2016), mobilizando dados da European Social Survey com 15 diferentes países da Europa ocidental, observa que trabalhos flexíveis diminuem a desigualdade entre mães e mulheres sem filhos.

Minotte et al. (2016) utilizaram dados da National Study of the Changing Workforce, nos Estados Unidos, com 211 pais e 284 mães, para concluir que o trabalho flexível aumenta

a satisfação com a vida de mães. A possível explicação é que elas podem passar mais tempo com os seus filhos, organizar melhor as tarefas pessoais e alcançar uma vida mais equilibrada.

No Chile, Montero e Rau (2015), operando dados oficiais de questionários nacionais, concluíram que mulheres que trabalham em tempo parcial são igualmente satisfeitas com a própria vida e com o trabalho quanto as que trabalham em tempo integral.

Em pesquisa com 23 países respondentes da European Social Survey, Andringa et al. (2015) apontaram uma incompatibilidade entre trabalhar e ter filhos e que a desigualdade entre horas trabalhadas das mulheres é mais evidente em países que não têm políticas que permitem conciliar trabalho e família.

No Brasil, são poucos os estudos comparativos nos últimos cinco anos envolvendo mulheres que trabalham meio período e período integral. Todavia, Pinheiro et al. (2016, p. 26) em nota técnica “Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014”, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), afirma que há a necessidade de “desenvolver estudos visando aprofundar o diagnóstico da situação da mulher no mundo do trabalho para subsidiar as políticas de promoção de trabalho decente”, bem como “estabelecer diretrizes para o sistema público de trabalho, emprego e renda e sua rede de atendimento para maior e melhor inserção das mulheres no mercado de trabalho”.

Alguns autores brasileiros – como Abrão e Miotto (2017a, 2017b), Miotto (2015), Moraes et al. (2015), Bilac (2014) e Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009) – têm a temática de políticas públicas de conciliação trabalho-família como central em seus trabalhos, analisando o assunto pela abordagem das ciências sociais.

Os trabalhos de Abrão e Miotto (2017a, 2017b), apontaram algumas bases teóricas que podem fundamentar a constituição de políticas públicas e favorecer a conciliação entre trabalho e família. Miotto (2015) fez um recorrido histórico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e mencionou alguns eixos que sustentam o debate sobre trabalho e família na atualidade.

Moraes et al. (2015) discutiram a necessidade de debater o assunto e encontrar soluções para as mães e pais trabalhadores. Bilac (2014), por sua vez, projeta a queda na taxa de natalidade no Brasil e discute a necessidade de novos arranjos políticos e empresariais que permitam a conciliação trabalho-família.

Já Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009) elencaram as políticas que respaldavam a conciliação trabalho-família no Brasil até 2009, como as licenças para pais e mães, auxílio

creche e período para amamentação. Em uma das mais recentes publicações do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) sobre práticas de conciliação entre trabalho e família, há a recomendação de que mais estudos sejam realizados sobre esta temática a fim de criar ou de aperfeiçoar programas e políticas deste segmento (CHZHEN; GROMADA; REES, 2019).

Barbano e Cruz (2019) compararam o uso do tempo, o poder aquisitivo e a satisfação no trabalho de mulheres trabalhadoras em período integral com e sem filhos. Participaram 171 mulheres, sendo 78 mulheres com filhos e 93 sem filhos, tendo esta amostra 90% de confiabilidade e 15% de margem de erro. Os resultados nos mostram que mães gastaram mais horas de seu dia em ocupações de higiene, cuidado com idosos, religião e estudos ($p = 0.001$) quando comparadas às mulheres sem filhos. Mães ainda apresentaram satisfação no trabalho estatisticamente igual às mulheres sem filhos ($p = 0.2362$), bem como classes econômicas e poder aquisitivo mais elevados que as mulheres sem filhos, demonstrando que favorecer a maternidade pode ser benéfico para a economia (BARBANO; CRUZ, 2019). Os resultados desta pesquisa motivaram a temática da presente dissertação de mestrado.

Nesta perspectiva, o presente estudo tem por questão de pesquisa: existe diferença entre trabalhar meio período ou período integral em relação à satisfação com a vida, ao poder aquisitivo e ao uso do tempo em papéis ocupacionais de mães que tentam conciliar o trabalho com a família?

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivos Gerais

- 1) Verificar se existe relação entre uso do tempo em papéis ocupacionais, poder aquisitivo e satisfação com a vida de mães com jornadas de trabalho distintas;
- 2) Descrever as principais dificuldades relatadas pelas mães no desempenho do papel ocupacional de trabalhadora.

3.2 Objetivos Específicos

- 1) Comparar poder aquisitivo entre os dois grupos de mães trabalhadoras: a) que cumprem jornada de trabalho integral e b) cumprem meio período;
- 2) Correlacionar satisfação com a vida com jornada de trabalho entre os dois grupos (meio período e período integral);
- 3) Correlacionar poder aquisitivo com grau de instrução e com satisfação com a vida entre os dois grupos (meio período e período integral);
- 4) Comparar o número de papéis ocupacionais desempenhados no presente nos dois grupos (meio período e período integral) e correlacionar com satisfação com a vida e com poder aquisitivo;
- 5) Comparar o uso do tempo em papéis ocupacionais e a importância dada a estes papéis entre os dois grupos (meio período e período integral);
- 6) Correlacionar poder aquisitivo e satisfação com a vida entre os dois grupos (meio período e período integral);
- 7) Descrever os padrões de desempenho dos papéis ocupacionais (ausência, continuidade, perda, ganho de papéis) entre os dois grupos (meio período e período integral);
- 8) Descrever as dificuldades de conciliação entre os papéis de trabalhadora e de membro de família, a partir dos relatos das mães.

3.3 Hipóteses

- 1) Mães que trabalham em período integral têm maior poder aquisitivo;
- 2) Mães que trabalham meio período têm maior satisfação com a vida;
- 3) Mães com maior grau de instrução têm maior poder aquisitivo e maior satisfação com a vida;
- 4) Exercer grande número de papéis está correlacionado com maior poder aquisitivo e com maior satisfação com a vida;
- 5) Mães que trabalham meio período distribuem seu tempo nos papéis ocupacionais de maneira mais equilibrada;
- 6) Mães que trabalham em período integral dão maior importância para o papel de trabalhadora;
- 7) Mães que trabalham meio período dão maior importância para o papel de membro de família;
- 8) Independentemente da jornada de trabalho, quanto maior o poder aquisitivo, maior a satisfação com a vida;

4 METODOLOGIA

4.1 Aspectos Éticos

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos/SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br. Aprovação Comitê de Ética: 2.962.994 (Anexo D).

4.2 Tipo de Pesquisa

Trata-se de um estudo tipo *Survey*, descritivo, comparativo, correlacional e transversal de abordagem quantitativa e qualitativa entre mães que trabalham meio período e período integral. As pesquisas correlacionais, em específico, objetivam descobrir se existe relação real entre duas ou mais variáveis. Já as pesquisas comparativas investigam quais são as relações entre variáveis (DANCEY; REIDY, 2013). As pesquisas descritivas buscam descrever os fatos e os elementos de determinada realidade (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). A abordagem quantitativa busca coletar informações representativas de determinada população a fim de generalizar resultados (BARTLETT; KOTRLIK; HIGGINS, 2001; FOWLER, 2014). A abordagem qualitativa, por outro lado, preocupa-se com o entendimento aprofundado e não-quantificável de um fenômeno ou questão social (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

O *Survey* eletrônico é considerado um instrumento útil para pesquisas descritivas e comparativas, de abordagem quantitativa, em que o respondente não é identificável, aumentando o sigilo da investigação e permitindo maior alcance de sujeitos (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Optou-se pela pesquisa via internet considerando o último levantamento da PNAD Contínua, referente ao ano de 2017, em que 74,9% dos domicílios brasileiros possuem acesso à rede mundial de computadores (IBGE, 2018c).

4.3 Local, Amostra e Critérios de Seleção

A amostra não-probabilística foi composta por mulheres que tiveram ao menos um filho (biológicos ou adotivos) entre 0 e 12 anos, que eram casadas ou em coabitação, e que trabalhavam: 1) meio período ou 2) período integral. Segundo o Artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se trabalho parcial aquele que não excede 30 horas semanais ou 26 horas semanais com acréscimo de até 6 horas suplementares (totalizando, no máximo, 32 horas semanais). Assim, para a nossa pesquisa, as participantes foram divididas em dois grupos: meio período (até 35 horas semanais de trabalho) e período integral (40 horas semanais de trabalho ou mais). Não foram incluídas na pesquisa mulheres que não se encaixaram nos critérios de inclusão e que não tinham emprego fixo.

Todas as partícipes deste estudo tinham entre 18 e 60 anos e ao menos um filho entre 0 e 12 anos. A escolha da faixa etária dos filhos baseou-se nas diretrizes brasileiras do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que considera crianças aquelas entre 0 e 12 anos incompletos (BRASIL, 1990), portanto, com mais necessidades de cuidado e de atenção por parte dos pais.

Para o cálculo da amostra de participantes de cada grupo, foi solicitado ao serviço de estatística um número de participantes derivado de uma população extensa, como é o caso da população de mulheres trabalhadoras no Brasil. Através de uma fórmula (Figura 1), foi definido que, como o tamanho da população é muito grande, o tamanho amostral seria igual à n_0 , que corresponde à primeira aproximação do tamanho da amostra. Já E_0 corresponde ao erro amostral (BUSSAB; MORETTIN, 1987; BOLFARINE; BUSSAB, 2005).

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

Figura 1 - Fórmula estatística utilizada para cálculo da amostra de participantes

Após diversas sugestões de margens de erros, chegou-se às seguintes possibilidades amostrais:

Tabela 1 - Cálculo do tamanho da amostra a partir da margem de erro

Margem de Erro ou Erro Amostral (E_0)	Tamanho da Amostra (n_0)
2.5%	1600
5%	400
10%	100

As participantes foram recrutadas a partir da rede social *Facebook*®, por mensagens compartilhadas em grupos do *WhatsApp*®, e por notícias veiculadas no portal de notícias da UFSCar convidando mulheres que se encaixassem nos critérios de seleção para responderem a pesquisa⁷. A fim de aumentar e de diversificar o número de participantes, foi feito um levantamento no *Google* sobre as maiores empresas e multinacionais no Brasil. Cerca de cinquenta empresas foram solicitadas para encaminharem o questionário por e-mail às suas funcionárias, todavia, a única que encaminhou a pesquisa às suas funcionárias foi uma empresa geradora de energia. Para as empresas participantes, foi prometido uma devolutiva dos resultados e também um folder sobre qualidade de vida no trabalho para mães.

4.4 Instrumentos da coleta de dados

No *Survey* eletrônico foram levantados os seguintes dados de caracterização: idade, escolaridade, profissão, renda, local de residência, com quem a pessoa mora, número de filhos, estado civil e turno da jornada de trabalho (matutino, vespertino, diurno ou noturno). Ao final do questionário, foi feita uma pergunta aberta que as participantes não eram obrigadas a responder: “Conte um pouco sobre o seu papel de trabalhadora e se existem dificuldades que interferem nesta sua ocupação”.

4.4.1 Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais (Anexo A)

Trata-se de um instrumento em formato de entrevista, de origem norte-americana, adaptado transculturalmente e validado no Brasil por Cordeiro (2007). Dividido em duas partes, a primeira identifica dez papéis ocupacionais que a pessoa assinala nos tempos: passado, presente ou futuro. A segunda parte oferece o grau de importância atribuído a cada

⁷ BICALLETTO, G. Pesquisa avalia qualidade de vida de mães trabalhadoras. Notícias – UFSCar, 21/01/2019. Disponível em <<https://www2.ufscar.br/noticia?codigo=11277>>. Acesso em 06 mar. 2019.

papel, podendo ser: nenhuma importância, alguma importância ou muita importância. Os papéis apresentados pela lista são: 1) estudante; 2) trabalhador; 3) voluntário; 4) cuidador; 5) serviço doméstico; 6) amigo; 7) membro de família; 8) religioso; 9) passatempo/amador; e 10) participante em organizações. Há, ainda, a opção da pessoa apontar outro papel não listado. A Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais é adequada e confiável para obtenção de dados acerca da percepção de uma pessoa sobre os seus papéis ocupacionais (CORDEIRO, 2007).

Para esta pesquisa, foi aplicada a lista em formato *Survey*, seguido de perguntas sobre quanto tempo por semana, em horas, cada mulher se dedicava à cada papel, sendo possível, assim, investigar dados sobre o uso do tempo das participantes. Em pesquisa prévia, a administração deste instrumento via eletrônica apresentou resultados confiáveis e semelhantes aos apresentados pelo preenchimento por papel, tendo a vantagem, em relação ao método tradicional, de proteger a confidencialidade do respondente e de fornecer respostas mais acuradas (SCOTT et al., 2017; SCOTT et al., 2014).

4.4.2 Uso do tempo em Papéis Ocupacionais

Elaborado a partir dos estudos de Stinson (1999), Teixeira e Cruz (2006) e United Nations (2005). Consistiu em perguntas adicionais à Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais (Anexo A), sobre quanto tempo, em horas, por semana, a respondente ocupava desempenhando cada papel ocupacional listado. As perguntas foram aplicadas após cada papel citado.

4.4.3 Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB - Anexo B)

Por meio de um sistema de atribuição de pontos, classifica o poder de consumo de pessoas e de famílias urbanas. O instrumento não tem a pretensão de agrupar “classes sociais”, mas, sim, “classes econômicas”. Para este tipo de mensuração, são atribuídos pontos para a posse de determinados itens, a saber: quantidade de banheiros em casa, empregados domésticos, automóveis, microcomputadores, lava-louça, geladeira, freezer, lava-roupa, DVD, micro-ondas, motocicleta e secadora de roupa. Também são atribuídos pontos ao grau de instrução do chefe de família e ao acesso a serviços públicos (água encanada e rua pavimentada). O *score* final classifica a família em um dos grupos: A, B1, B2, C1, C2, D-E (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA, 2019).

4.4.4 Satisfaction with Life Scale (SWLS) (Anexo C)

Esse instrumento, desenvolvido por Diener et al. (1985), tem por objetivo avaliar o bem-estar e a satisfação com a vida de uma pessoa. A escala é composta por cinco perguntas cujas respostas podem variar de “discordo plenamente” a “concordo plenamente”, em uma escala tipo Likert de 7 pontos para cada questão, em que o *score* fornecido varia entre 5 e 35 pontos, sendo 20 o ponto médio (PAVOT; DIENER, 1993). Os itens não são específicos, pois são perguntas gerais sobre a vida do sujeito, o que permite chegar a um julgamento subjetivo global sobre a satisfação com a própria vida (BEDIN; SARRIERA, 2014; KOBAN et al., 2010; PAVOT; DIENER, 1993).

O suporte social e familiar, a satisfação com o trabalho ou com a escola, além da satisfação com as suas realizações pessoais, influenciam a satisfação global da pessoa com a própria vida, o que demonstra se a pessoa se considera alguém satisfeita e com boa qualidade de vida ou não (KOBAN et al., 2010; DIENER et al., 1985).

A escala apresenta forte consistência interna e estabilidade temporal moderada (PAVOT; DIENER, 1993). No Brasil, a escala já foi aplicada e validada por diferentes estudos e em diferentes contextos (SOUSA et al., 2015; ALBUQUERQUE; SOUSA; MARTINS, 2010; GOUVEIA et al., 2009), apresentando dados psicométricos satisfatórios e em acordo com os resultados da escala original.

4.4.5 Formulário de Dados Sociodemográficos (Apêndice A)

Elaborado pela pesquisadora e utilizado para o levantamento de dados, tais como idade, escolaridade, profissão, renda total da família, local de residência, com quem a pessoa mora, número de filhos, estado civil e turno da jornada de trabalho (matutino, vespertino, diurno, noturno).

4.5 Procedimentos para Coleta de Dados

As mulheres responderam ao *Survey* online por meio de link divulgado em grupos de mães no *WhatsApp*® e no *Facebook*®. Após finalizar o prazo para a coleta de dados, as respostas foram divididas entre os grupos que trabalham meio período e período integral. O tempo para responder o *Survey* foi em média de 10 minutos. A assinatura do Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Apêndice B) se deu por meio eletrônico.

4.6 Procedimentos para análise dos dados quantitativos

4.6.1 Análise da Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais

Os dados foram tabulados automaticamente em planilhas do programa *Microsoft Excel®* e foi atribuído um valor para os graus de importância dos papéis que variavam entre 0 e 2, sendo 0 = nenhuma importância, 1 = alguma importância e 2 = muita importância. Ainda foram contabilizados quantos papéis dos 10 listados cada participante desempenhava no momento presente. A partir disso, foram mobilizados procedimentos de estatística descritiva, seguidos de cálculos de correlação, de acordo com análise proposta por Elliott e Barris (1987).

4.6.2 Análise do Uso do Tempo em Papéis Ocupacionais

Para o uso do tempo de cada papel, foram somadas as horas gastas em cada papel por um grupo e comparadas com a soma de horas gastas no mesmo papel pelo outro grupo. Os dados foram analisados juntamente as outras variáveis desta pesquisa (número de papéis, classificação econômica, renda, satisfação/qualidade de vida) por meio da Análise de Correspondência Múltipla e dos testes *T-Student* e de teste de Correlação de Pearson (HAIR et al., 2011).

4.6.3 Análise do Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB)

Para analisar o critério econômico, foram empregados os próprios critérios de classificação do instrumento 4.4.3 Critério de Classificação Econômica Brasil, em que determinados itens que a família possui recebem uma pontuação e, em soma simples, o *score* classifica qual o grupo econômico a família ocupa, a saber: A, B1, B2, C1, C2, D-E (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA, 2019).

4.6.4 Análise da Satisfaction with Life Scale (SWLS)

A análise da SWLS ocorreu por meio da soma dos pontos totais atribuídos pelo sujeito às perguntas. Pontuações entre 30 e 35 indicam alta satisfação com a própria vida; entre 25 e 29, bem satisfeito com a própria vida; entre 20 e 24 é o *score* médio (nem satisfeito, nem

insatisfeito); 15 e 19 indicam levemente insatisfeito; 10 e 14, insatisfeito; e, por fim, entre 5 e 9, extremamente insatisfeito (PAVOT; DIENER, 1993).

Neste estudo, por tratar-se de diversas variáveis categóricas (papéis desempenhados, renda, poder aquisitivo e satisfação/qualidade de vida), foi utilizada para a análise estatística dos dados a “Análise de Correspondência Múltipla” ou, em inglês, *Mult Colinear Analitic* (MCA). A técnica é empregada quando se deseja entender como determinadas variáveis podem estar relacionadas, de maneira a analisar, visualmente, se há e quais são as associações entre as variáveis (HAIR, 2011). Por meio da análise gráfica de tabelas de contingência, é possível visualizar medidas espaciais entre as variáveis, obtendo distâncias ou proximidades que oferecem um perfil do conjunto de dados coletados (HAIR, 2011; GREENACRE, 2007). Todo o processamento foi realizado com os pacotes *ca* e *stats* do programa estatístico R versão 2.15.0 (*The R Foundation for Statistical Computing*, Viena, Áustria; <http://www.r-project.org>), por uma equipe de estatísticos contratados para esta pesquisa. Os dados sobre o uso do tempo foram analisados por meio do *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science for Windows*) operando técnicas de correlação.

4.7 Análise dos dados qualitativos

A pergunta aberta “Conte um pouco sobre o seu papel de trabalhadora e se existem dificuldades que interferem nesta sua ocupação” foi disposta ao final do *Survey* – ao término dos instrumentos quantitativos – e não exigia obrigatoriedade na resposta. A fim de aprofundar a compreensão sobre o dado qualitativo foi utilizada a técnica de “Análise de Conteúdo”, proposta por Bardin (2011) como um tratamento sistemático de dados textuais. Para tanto, são necessárias três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material; e 3) tratamento dos resultados.

Durante a pré-análise, das leituras das respostas emergiram possíveis categorias em que os textos seriam agrupados. Na exploração do material, os dados foram organizados e reorganizados em categorias e em subcategorias (no caso desta pesquisa, por blocos cujo conteúdo tratava do mesmo tema). Ainda alguns trechos foram selecionados como destaques das categorias. Os textos foram agrupados em uma única categoria e subcategoria, não existindo um mesmo texto em mais de uma categoria. No tratamento dos resultados, optou-se por não fazer frequência estatística das respostas, mas apenas discutir os dados com a

literatura pertinente, organizando os resultados em quadros e em tabelas. Em todas as etapas foram seguidas as diretrizes e as sugestões de codificação e análise sugeridas por Bardin (2011).

Foram contabilizadas 525 respostas à pergunta aberta “Conte um pouco sobre o seu papel de trabalhadora e se existem dificuldades que interferem nesta sua ocupação”. Da leitura flutuante e da exploração do material, destacaram-se 3 categorias e 9 subcategorias, definidas de acordo com os temas presentes nas respostas. Para uma resposta ser enquadrada nas categorias e subcategorias definidas, era necessário que determinado assunto estivesse presente.

5 RESULTADOS

5.1 Caracterização da Amostra

Responderam a esta pesquisa 1.164 mulheres de diferentes regiões do Brasil. Após seleção com base nos critérios de inclusão e exclusão, a amostra foi composta por 400 mulheres em cada grupo, seguindo cálculos estatísticos, com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro.

No grupo de mulheres que trabalham em período integral (40 horas ou mais), a média de idade das participantes foi de 36 anos (desvio padrão = 4.8). Destas, 315 participantes tinham 1 ou 2 filhos entre 0 e 6 anos de idade, enquanto 6 tinham mais de 2 filhos nesta faixa etária. Ainda, 151 participantes tinham 1 ou 2 filhos entre 6 e 12 anos e 3 mulheres tinham mais de 2 filhos nessa mesma faixa etária. Também 43 mães tinham 1 ou 2 filhos com mais de 12 anos e nenhuma com mais de 2 filhos nesta faixa etária.

Em relação ao grau de instrução, 251 mulheres afirmaram ter pós-graduação, enquanto 106 assinalaram ensino superior completo, 16 ensino superior incompleto, 25 ensino médio, 1 ensino médio incompleto, e apenas 1 apontou formação entre 5ª e 8ª série.

Em relação às profissões, 192 assinalaram profissões ligadas às Ciências Humanas, 119 às Ciências Biológicas, 45 às Ciências Exatas e 44 eram técnicas ou sem ensino superior.

Por sua vez, sobre as regiões brasileiras participantes da pesquisa neste grupo, 309 eram do Sudeste, 61 do Sul, 12 do Centro-Oeste, 15 do Nordeste e 3 do Norte.

Os turnos de trabalho neste grupo foram: 334 trabalhavam o dia todo, 58 em turnos variados, 4 somente à noite, 3 somente de manhã e 1 somente à tarde.

Para a renda familiar, 8 reportaram até 2 salários mínimos, 35 responderam de 2 a 4 salários mínimos, 154 afirmaram ter renda entre 4 e 10 salários mínimos, 147 entre 10 e 20 salários mínimos, e 55 acima de 20 salários mínimos.

A raça/cor/etnia das participantes foram: 224 se autodeclararam brancas, 120 não declararam, 37 se autodeclararam pardas, 13 se autodeclararam pretas, 4 se autodeclararam amarelas e 2 se autodeclararam de outra cor (sem especificação).

No grupo de mulheres que trabalham meio período ou período parcial (até 35 horas), a média de idade das participantes foi de 35.3 anos (desvio padrão = 4.77). Destas, 351 tinham 1 ou 2 filhos entre 0 e 6 anos de idade e 7 tinham mais de 2 filhos nesta faixa etária. Ainda,

117 tinham 1 ou 2 filhos entre 6 e 12 anos e apenas 2 mulheres mais de 2 filhos nesta mesma faixa etária. 35 mães tinham 1 ou 2 filhos com mais de 12 anos, enquanto 2 tinham mais de 2 filhos nesta faixa etária.

Em relação ao grau de instrução, 275 mulheres afirmaram ter pós-graduação, 87 ensino superior, 24 ensino superior incompleto, enquanto 14 delas afirmaram ter concluído o ensino médio.

Em relação às profissões, 155 eram de profissões ligadas às Ciências Humanas, 192 às Ciências Biológicas, 12 às Ciências Exatas e 41 eram técnicas ou sem ensino superior.

Sobre as regiões brasileiras neste grupo, 324 eram do Sudeste, 25 do Sul, 17 do Centro-Oeste, 26 do Nordeste e 8 do Norte.

Os turnos de trabalho neste grupo foram: 150 trabalhavam em turnos variados, 105 somente de manhã, 76 somente à tarde, 61 o dia todo e 7 somente à noite.

Sobre a renda familiar, 9 reportaram até 2 salários mínimos, 48 assinalaram de 2 a 4 salários mínimos, 202 afirmaram ter renda entre 4 e 10 salários mínimos, enquanto 121 reportaram de 10 a 20 salários mínimos e 19 acima de 20 salários mínimos.

A raça/cor/etnia das participantes foram: 215 se autodeclararam brancas, 111 não declararam, 51 se autodeclararam pardas, 14 se autodeclararam pretas, 7 se autodeclararam amarelas, 1 se autodeclarou indígena e 1 se autodeclarou de outra cor (sem especificar).

Somando os dois grupos ($n = 800$) e de acordo com as respostas ao CCEB, é possível afirmar que a maioria da amostra se encontra nas classes média e média alta, com renda entre 4 e 10 salários mínimos (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA, 2019). Segundo as respostas, 28.9% ($n = 231$) das participantes se encontram na classe A; 30.3% ($n = 242$) se encontram na classe B1; 31.3% ($n = 250$) se encontram na classe B2; 7.8% ($n = 62$) estão na classe C1; e 1.9% ($n = 15$) na classe C2.

Já sobre o grau de instrução, a maioria das participantes possui ensino médio ou ensino superior completo. De acordo com as respostas, 0.3% ($n = 2$) possui ensino fundamental incompleto; 9.9% ($n = 79$) possui ensino fundamental completo; 24.1% ($n = 193$) possui ensino médio e 65.8% ($n = 526$) possui ensino superior.

Sobre o número de filhos, 83.3% ($n = 606$) das participantes têm ao menos 1 filho entre 0 e 6 anos, o que caracteriza uma amostra de mães de crianças pequenas e que necessitam de maior cuidado.

5.2 Resultados Quantitativos Descritivos da Análise dos Papéis Ocupacionais

5.2.1 Período Integral

As Tabelas 2 e 3 apresentam dados relativos ao desempenho de papéis ocupacionais ao longo dos tempos “passado”, “presente” e “futuro” e ao grau de importância atribuído a estes papéis para o grupo de mães que trabalham em período integral.

Tabela 2 - Distribuição dos papéis ocupacionais ao longo do tempo (n = 400)

Papéis Ocupacionais	Passado		Presente		Futuro	
	n	%	n	%	n	%
Estudante	339	85%	48	12%	139	35%
Trabalhador	136	34%	385	96%	134	34%
Voluntário	186	47%	37	9%	199	50%
Cuidador	128	32%	351	88%	152	38%
Serviço Doméstico	155	39%	366	92%	116	29%
Amigo	243	61%	155	39%	202	51%
Membro de Família	158	40%	360	90%	179	45%
Religioso	220	55%	133	33%	136	34%
Passatempo/Amador	240	60%	111	28%	199	50%
Participante em Organizações	105	26%	14	4%	97	24%

Tabela 3 - Distribuição do grau de importância dos papéis ocupacionais (n = 400)

Papéis Ocupacionais	Nenhuma Importância		Alguma Importância		Muita Importância	
	n	%	n	%	n	%
Estudante	1	0%	43	11%	345	86%
Trabalhador	0	0%	29	7%	368	92%
Voluntário	10	3%	185	46%	180	45%
Cuidador	0	0%	28	7%	356	89%
Serviço Doméstico	21	5%	182	46%	193	48%
Amigo	6	2%	116	29%	272	68%
Membro de Família	0	0%	25	6%	373	93%
Religioso	50	13%	135	0%	199	50%
Passatempo/Amador	9	2%	170	43%	209	52%
Participante em Organizações	165	41%	128	32%	24	6%

Em relação ao padrão de desempenho de papéis ocupacionais, é possível visualizar os resultados na Tabela 4.

Tabela 4 - Distribuição do padrão de desempenho dos papéis ocupacionais no grupo de Período Integral (n = 400)

Papéis Ocupacionais	Desempenhado somente no passado	Perda somente no presente	Ganho somente no presente	Desempenhado a partir do presente	Desempenhado até o presente	Novo papel no futuro	Papel contínuo	Papel ausente
Estudante	55%	25%	6%	1%	2%	6%	4%	2%
Trabalhador	2%	0%	58%	7%	6%	1%	26%	1%
Voluntário	29%	0%	51%	9%	2%	3%	26%	6%
Cuidador	3%	0%	51%	9%	2%	3%	26%	6%
Serviço Doméstico	5%	24%	24%	0%	0%	12%	14%	3%
Amigo	23%	24%	24%	0%	0%	12%	14%	3%
Membro de Família	3%	3%	51%	5%	1%	4%	33%	1%
Religioso	31%	15%	23%	2%	1%	9%	8%	1%
Passatempo/Amador	29%	22%	16%	2%	1%	17%	9%	5%
Part. em Organizações	23%	2%	2%	0%	1%	21%	1%	51%

5.2.2 Meio Período

As Tabelas 5 e 6 apresentam dados relativos ao desempenho de papéis ocupacionais ao longo dos tempos “passado”, “presente” e “futuro” e ao grau de importância atribuído a estes papéis para o grupo de mães que trabalham meio período.

Tabela 5 - Distribuição dos papéis ocupacionais ao longo do tempo (n = 400)

Papéis Ocupacionais	Passado		Presente		Futuro	
	n	%	n	%	n	%
Estudante	338	85%	73	18%	157	39%
Trabalhador	172	43%	365	91%	161	40%
Voluntário	237	59%	46	12%	216	54%
Cuidador	136	34%	363	91%	163	41%
Serviço Doméstico	173	43%	388	97%	146	37%
Amigo	273	68%	157	39%	223	56%
Membro de Família	178	45%	374	94%	190	48%
Religioso	264	66%	101	25%	153	38%
Passatempo/Amador	279	70%	113	28%	236	59%
Participante em Organizações	102	26%	18	5%	77	19%

Tabela 6 - Distribuição do grau de importância dos papéis ocupacionais (n = 400)

Papéis Ocupacionais	Nenhuma Importância		Alguma Importância		Muita Importância	
	n	%	n	%	n	%
Estudante	2	1%	41	10%	346	87%
Trabalhador	0	0%	41	10%	353	88%
Voluntário	7	2%	164	41%	204	51%
Cuidador	1	0%	29	7%	361	90%
Serviço Doméstico	11	3%	184	46%	205	51%
Amigo	0	0%	100	25%	297	74%
Membro de Família	0	0%	29	7%	369	92%
Religioso	66	17%	140	0%	184	46%
Passatempo/Amador	8	2%	140	35%	244	61%
Participante em organizações	174	44%	121	30%	31	8%

Em relação ao padrão de desempenho de papéis ocupacionais, é possível visualizar os resultados na Tabela 7.

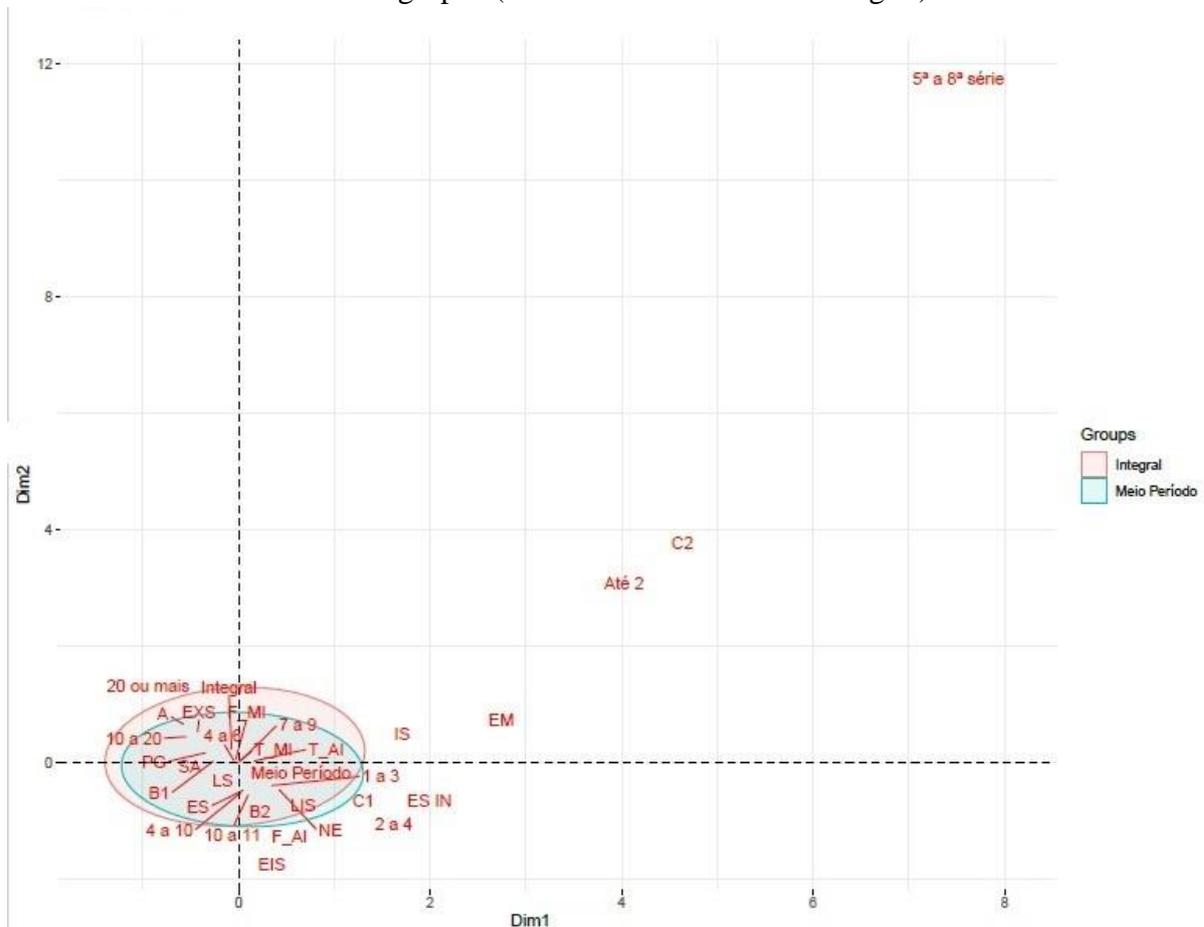
Tabela 7 - Distribuição do padrão de desempenho dos papéis ocupacionais no grupo de Meio Período (n = 400)

Papéis Ocupacionais	Desempenhado somente no passado	Perda somente no presente	Ganho somente no presente	Desempenhado a partir do presente	Desempenhado até o presente	Novo papel no futuro	Papel contínuo	Papel ausente
Estudante	48%	30%	10%	1%	2%	3%	6%	2%
Trabalhador	6%	2%	51%	5%	2%	1%	34%	0%
Voluntário	28%	0%	49%	9%	2%	2%	29%	4%
Cuidador	3%	0%	49%	9%	2%	2%	29%	4%
Serviço Doméstico	2%	33%	22%	2%	1%	6%	15%	2%
Amigo	20%	33%	22%	2%	1%	6%	15%	2%
Membro de Família	2%	2%	49%	6%	2%	2%	38%	0%
Religioso	35%	23%	15%	0%	1%	6%	9%	0%
Passatempo/Amador	24%	33%	15%	2%	1%	13%	11%	2%
Part. em Organizações	22%	3%	3%	0%	0%	16%	1%	56%

5.3 Resultados Quantitativos da Análise Estatística de Correlação

Devido à análise estatística por correspondência múltipla serem expressos por meio de gráficos, as conclusões são interpretadas a partir da análise visual e espacial do conteúdo dos mesmos.

Gráfico 1 - Análise Geral: Gráfico com a análise de correspondências múltiplas apresentando os dois grupos (Meio Período e Período Integral)



Legenda:

PG: Pós-Graduação
 ES: Ensino Superior
 ES IN: Ensino Superior Incompleto
 EM: Ensino Médio
 EM IN: Ensino Médio Incompleto
 2 a 4: de 2 a 4 salários mínimos
 4 a 10: de 4 a 10 salários mínimos
 10 a 20: de 10 a 20 salários mínimos
 20 ou mais: acima de 20 salários mínimos
 T_AI: Trabalho Alguma Importância
 T_MI: Trabalho Muita Importância
 F_AI: Família Alguma Importância

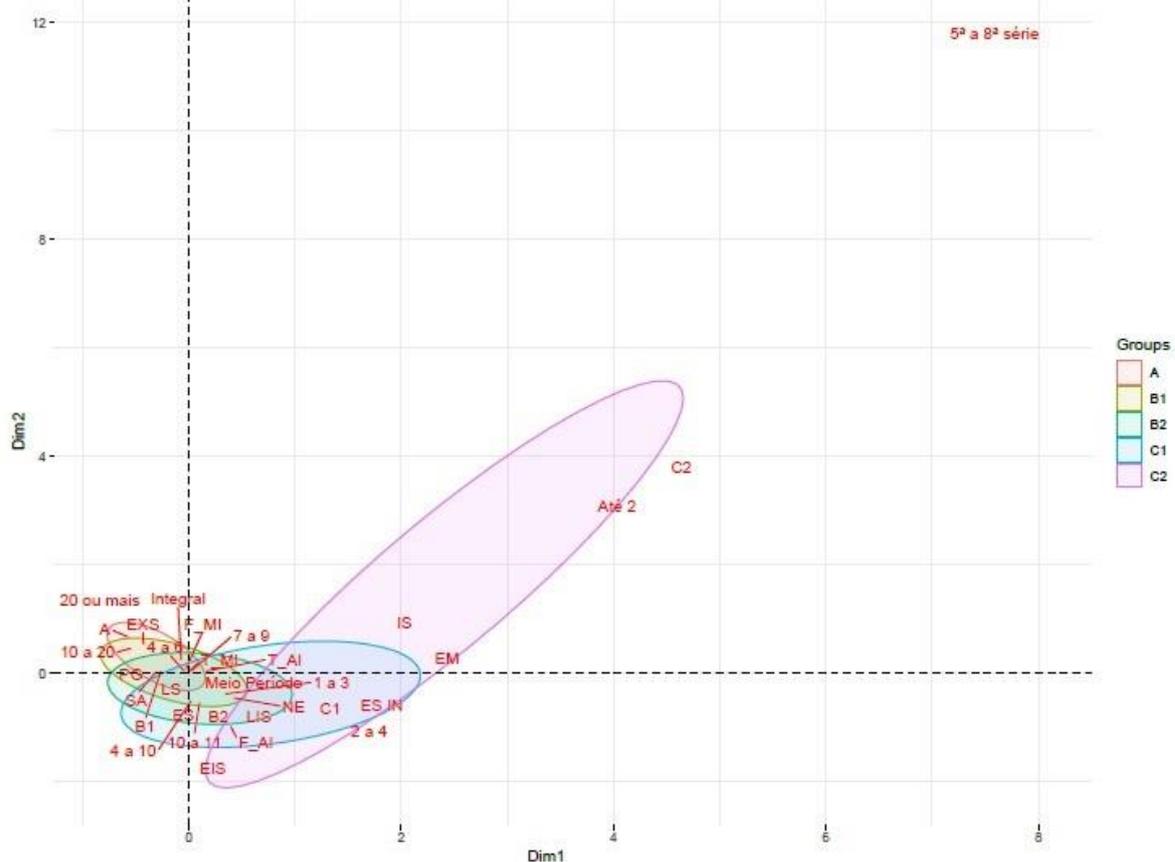
F_MI: Família Muita Importância
 EXS: Extremamente Satisfeito
 SA: Satisfeito
 LS: Levemente Satisfeito
 NE: Neutro
 LIS: Levemente Insatisfeito
 IS: Insatisfeito
 EIS: Extremamente Insatisfeito
 1 a 3: Soma do número de papéis entre 1 e 3
 4 a 6: Soma do número de papéis entre 4 e 6
 7 a 9: Soma do número de papéis entre 7 e 9
 10 a 11: Soma do número de papéis entre 10 e 11

No Gráfico 1, em que a partir da análise visual, são feitas as correlações, é apresentado os dois grupos estudados através da Análise de Correspondência Múltipla, meio período e período integral, juntamente às outras variáveis desta pesquisa (resultados do SWLS, do CCEB, do número de papéis desempenhados e da renda mensal das participantes). Neste gráfico são apresentadas as variáveis de maneira geral. Os gráficos posteriores apresentarão

aproximações (*zoom*) do Gráfico 1, com as correlações específicas. O Eixo X (Dimensão 1, ou Dim1) corresponde aos indivíduos participantes da pesquisa nos dois grupos. Já o Eixo Y (Dimensão 2, ou Dim2) se refere às correlações de cada uma das variáveis em ambos os grupos.

Para verificar as correlações presentes entre as variáveis, o gráfico foi aproximado, em as siglas coloridas correspondem aos resultados do instrumento de poder aquisitivo (CCEB), que varia da classe A à C2:

Gráfico 2 - Análise CCEB: Gráfico de análise de correspondências múltiplas a fim de verificar as correlações entre poder aquisitivo (CCEB) e as outras variáveis.



Legenda:

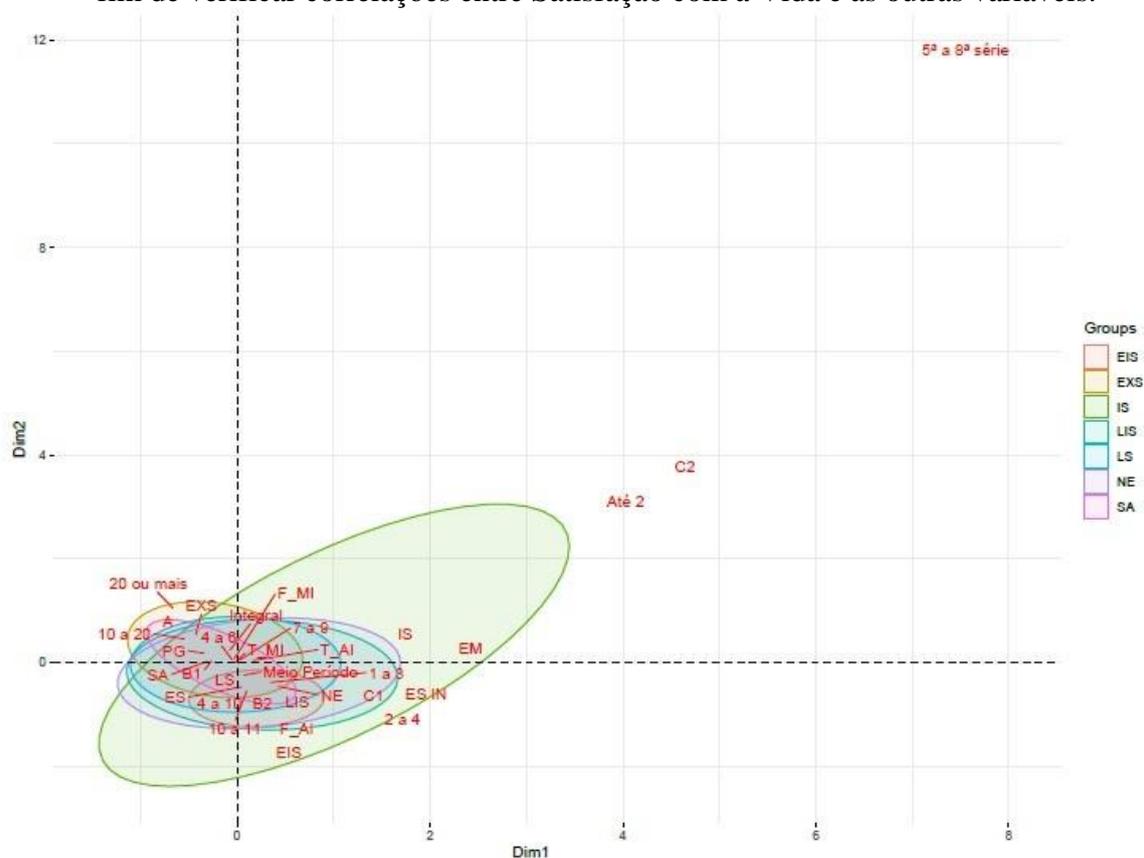
PG: Pós-Graduação
 ES: Ensino Superior
 ES IN: Ensino Superior Incompleto
 EM: Ensino Médio
 EM IN: Ensino Médio Incompleto
 2 a 4: de 2 a 4 salários mínimos
 4 a 10: de 4 a 10 salários mínimos
 10 a 20: de 10 a 20 salários mínimos
 20 ou mais: acima de 20 salários mínimos
 T_AI: Trabalho Alguma Importância
 T_MI: Trabalho Muita Importância
 F_AI: Família Alguma Importância

F_MI: Família Muita Importância
 EXS: Extremamente Satisfeito
 SA: Satisfeito
 LS: Levemente Satisfeito
 NE: Neutro
 LIS: Levemente Insatisfeito
 IS: Insatisfeito
 EIS: Extremamente Insatisfeito
 1 a 3: Soma do número de papéis entre 1 e 3
 4 a 6: Soma do número de papéis entre 4 e 6
 7 a 9: Soma do número de papéis entre 7 e 9
 10 a 11: Soma do número de papéis entre 10 e 11

Pela análise visual e espacial do Gráfico 2, foi verificado que, em relação ao poder aquisitivo, a classe A do CCEB não contém o grupo de mães que trabalham meio período. Este dado é apresentado no Gráfico 2, em que o Eixo X (Dim1) corresponde às participantes dos dois grupos, enquanto o Eixo Y (Dim2) corresponde às correlações de cada uma das variáveis com as diferentes classes de poder aquisitivo. A partir do Gráfico 2, é possível verificar que as categorias A e B1, do CCEB, estão mais próximas do grupo que trabalha em período integral e mais distantes do grupo que trabalha meio período. Assim, é possível afirmar que as mães que trabalham em período integral têm maior poder aquisitivo em relação às mães que trabalham meio período.

Para as correlações sobre a satisfação com a vida, foram feitas novas aproximações, conforme apresentadas no Gráfico 3, em que as siglas representam os resultados do instrumento de Satisfação com a Vida (SWLS).

Gráfico 3 - Análise Satisfação com a Vida: Gráfico de análise de correspondências múltiplas a fim de verificar correlações entre Satisfação com a Vida e as outras variáveis.



Legenda:

PG: Pós-Graduação
ES: Ensino Superior

ES IN: Ensino Superior Incompleto
EM: Ensino Médio

EM IN: Ensino Médio Incompleto
 2 a 4: de 2 a 4 salários mínimos
 4 a 10: de 4 a 10 salários mínimos
 10 a 20: de 10 a 20 salários mínimos
 20 ou mais: acima de 20 salários mínimos
 T_AI: Trabalho Alguma Importância
 T_MI: Trabalho Muita Importância
 F_AI: Família Alguma Importância
 F_MI: Família Muita Importância
 EXS: Extremamente Satisfeito
 SA: Satisfeito, LS: Levemente

Satisfeito, NE: Neutro
 LIS: Levemente Insatisfeito
 IS: Insatisfeito
 EIS: Extremamente Insatisfeito
 1 a 3: Soma do número de papéis entre 1 e 3
 4 a 6: Soma do número de papéis entre 4 e 6
 7 a 9: Soma do número de papéis entre 7 e 9
 10 a 11: Soma do número de papéis entre 10 e 11
 Os resultados do instrumento CCEB estão representados com as letras A, B1, B2, C1 e C2.

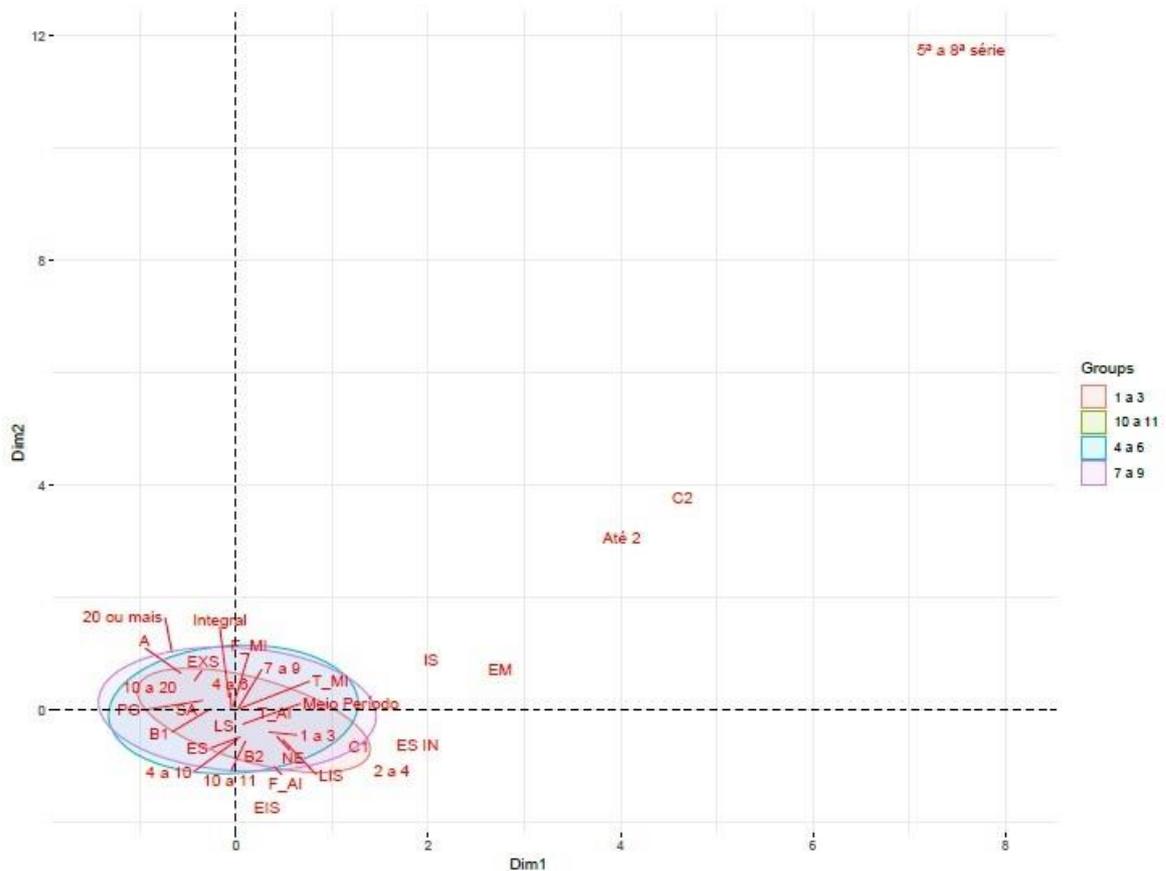
No Gráfico 3, o Eixo X (Dim1) representa as respostas dos dois grupos sobre o instrumento SWLS, enquanto o Eixo Y (Dim2) corresponde às correlações de cada uma das variáveis com as diferentes classes de satisfação com a vida.

Observa-se no Gráfico 3 que o grupo Extremamente Insatisfeito abarca o conjunto de mães que trabalham meio período, mas não o grupo das que trabalham período integral. Há indícios, portanto, de que o grupo de mães que trabalham meio período tem uma satisfação com a vida menor do que o grupo que trabalha em período integral.

Ainda é possível observar que na categoria Insatisfeito (do instrumento SWLS, sobre Satisfação com a Vida) há proximidade com as categorias Ensino Médio, Ensino Superior Incompleto. Por sua vez, extremamente distante para onde a elipse aponta há a categoria 5^a a 8^a série. Uma vez a categoria Pós-Graduação no centro da elipse da categoria Extremamente Satisfeito, pode-se afirmar que quanto maior o grau de instrução, maior a satisfação com a vida da participante.

Em relação aos papéis desempenhados, é apresentado o Gráfico 4, em que as cores e os números na legenda superior direita representam a soma do número de papéis desempenhados no tempo presente pelas participantes.

Gráfico 4 - Análise dos Papéis Ocupacionais: gráfico de análise de correspondências múltiplas para verificar correlação entre papéis ocupacionais e as outras variáveis.



Legenda:

PG: Pós-Graduação
 ES: Ensino Superior
 ES IN: Ensino Superior Incompleto
 EM: Ensino Médio
 EM IN: Ensino Médio Incompleto
 2 a 4: de 2 a 4 salários mínimos
 4 a 10: de 4 a 10 salários mínimos
 10 a 20: de 10 a 20 salários mínimos
 20 ou mais: acima de 20 salários mínimos
 T_AI: Trabalho Alguma Importância
 T_MI: Trabalho Muita Importância
 F_AI: Família Alguma Importância
 F_MI: Família Muita Importância

EXS: Extremamente Satisfeito
 SA: Satisfeito
 LS: Levemente Satisfeito
 NE: Neutro
 LIS: Levemente Insatisfeito
 IS: Insatisfeito
 EIS: Extremamente Insatisfeito
 1 a 3: Soma do número de papéis entre 1 e 3
 4 a 6: Soma do número de papéis entre 4 e 6
 7 a 9: Soma do número de papéis entre 7 e 9
 10 a 11: Soma do número de papéis entre 10 e 11
 Os resultados do instrumento CCEB estão representados com as letras A, B1, B2, C1 e C2.

No Gráfico 4, o Eixo X (Dim1) corresponde aos papéis ocupacionais desempenhados pelos dois grupos. Já o Eixo Y (Dim2) mostra as correlações de cada variável com as diferentes classes de números de papéis ocupacionais desempenhados.

É possível observar sobreposição de elipses e os dois grupos ao centro destas figuras. Assim, aparenta que ambos os grupos desempenham o mesmo número de papéis. Nota-se,

contudo, que o menor número de papéis (entre 1 e 3) está ligeiramente próximo à satisfação com a vida Neutro e Ligeiramente Insatisfeito. O número de papéis de 4 a 6 e de 7 a 9 estão próximos ao Ligeiramente Satisfeito e do Satisfeito. Contudo, o grupo de 10 a 11 papéis possui um leve declínio de volta para as classes Neutro e Ligeiramente Insatisfeito. Dessa forma, é possível perceber indícios de que as mulheres que desempenham um número intermediário de papéis possuem maior satisfação com a vida. Em relação ao poder aquisitivo, observa-se no gráfico que mães que exercem entre 4 e 9 papéis estão no centro das classes A e B1 do CCEB.

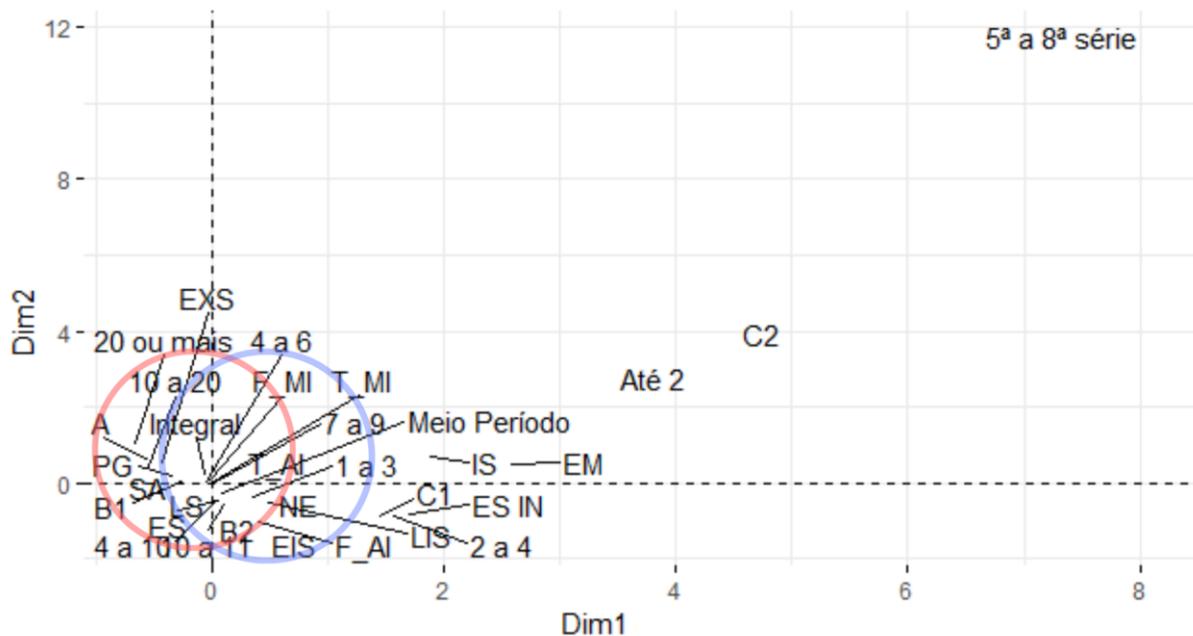
Dado que os dois grupos desempenharam estatisticamente o mesmo número de papéis, foi verificado, então, se havia diferenças no tempo dedicado aos papéis ocupados. Para tanto, foi empregado o teste *T-Student* (para rejeitar ou não uma hipótese nula e comprovar ou não se existia relação entre as variáveis) e o teste de Correlação de Pearson (a fim de verificar se existia relação entre as variáveis e a intensidade dessa relação). O valor de significância adotado foi o de $p < 0.05$.

Os resultados pelo *software* SPSS mostraram que o grupo de mães que trabalhavam em período integral dedicavam mais tempo aos papéis de membro da família ($p = 0.001$), cuidadora ($p = 0.000$) e trabalhadora ($p = 0.000$). Além disso, pode-se notar que mães deste grupo dedicavam menos tempo ao papel de serviços domésticos ($p = 0.022$). No teste de Correlação de Pearson, foi verificado que há relação entre o tempo disposto ao papel de cuidadora e o tempo dedicado ao papel de membro de família ($p = 0.000$).

Em relação à importância dada aos papéis ocupacionais pelas participantes, foi comparado entre os dois grupos se havia diferenças entre a importância dada aos papéis de “membro de família” e de “trabalhadora”. No Gráfico 5 é possível observar que as variáveis de Muita Importância para o Trabalho e a Família encontram-se na intersecção dos grupos Meio Período e Período Integral, sendo conclusivo que ambos os grupos atribuíram o mesmo nível de importância para os papéis de membro de família e de trabalhadora.

No Gráfico 5, o Eixo X (Dim1) corresponde aos dois grupos da pesquisa, enquanto o Eixo Y (Dim2) se refere às correlações de cada uma das variáveis em ambos os grupos. Demonstra, pois, as proximidades de interações a fim de verificar se existem diferenças entre a importância dada aos papéis de “membro de família” e de “trabalhadora” entre os dois grupos (meio período e período integral).

Gráfico 5 - Análise Importância aos Papéis Ocupacionais de Trabalho e Família



Legenda:

PG: Pós-Graduação
 ES: Ensino Superior
 ES IN: Ensino Superior Incompleto
 EM: Ensino Médio
 EM IN: Ensino Médio Incompleto
 2 a 4: de 2 a 4 salários mínimos
 4 a 10: de 4 a 10 salários mínimos
 10 a 20: de 10 a 20 salários mínimos
 20 ou mais: acima de 20 salários mínimos
 T_AI: Trabalho Alguma Importância
 T_MI: Trabalho Muita Importância
 F_AI: Família Alguma Importância
 F_MI: Família Muita Importância

EXS: Extremamente Satisfeito
 SA: Satisfeito
 LS: Levemente Satisfeito
 NE: Neutro
 LIS: Levemente Insatisfeito
 IS: Insatisfeito
 EIS: Extremamente Insatisfeito
 1 a 3: Soma do número de papéis entre 1 e 3
 4 a 6: Soma do número de papéis entre 4 e 6
 7 a 9: Soma do número de papéis entre 7 e 9
 10 a 11: Soma do número de papéis entre 10 e 11
 Os resultados do instrumento CCEB estão representados com as letras A, B1, B2, C1 e C2.

Para confirmar a análise gráfica da última hipótese, sobre correlação entre satisfação com a vida e poder aquisitivo, foram realizados cálculos por meio do teste de Correlação de Pearson. Duas hipóteses emergiram para os cálculos: 1) hipótese nula, que é confirmada quando $\rho = 0$ e não há indícios de que exista correlação entre poder aquisitivo e satisfação com a vida; 2) hipótese confirmada quando $\rho \neq 0$, observados, portanto, indícios de que exista correlação entre poder aquisitivo e satisfação com a vida.

Tabela 8 - Estudo da correlação entre poder aquisitivo e satisfação com a vida

P	p – valor	t_{obs}
0.307	< 0.0001	9.0969

Observando os resultados, rejeita-se a primeira hipótese e, com base nos cálculos, pode-se afirmar que quanto maior o poder aquisitivo, maior será a satisfação com a vida.

Comparando-se as hipóteses da presente pesquisa com os resultados das análises estatísticas, é possível afirmar que:

1) Confirma-se a hipótese de que mães que trabalham em período integral têm maior poder aquisitivo;

2) Não se confirma a hipótese de que mães que trabalham meio período têm maior satisfação com a vida. Ao contrário, a satisfação com a vida deste grupo pode ser menor;

3) Confirma-se a hipótese de que mães com maior grau de instrução têm maior poder aquisitivo e maior satisfação com a vida;

4) Não é confirmada a hipótese de que exercer grande número de papéis está correlacionado com maior poder aquisitivo e maior satisfação com a vida. Exercer entre 4 e 9 papéis mostrou-se correlacionado com maior satisfação com a vida e maior poder aquisitivo;

5) Não se confirma a hipótese de que mães que trabalham meio período distribuem seu tempo nos papéis ocupacionais de maneira mais equilibrada. Mães que trabalham em período integral dedicam mais tempo à família e ao cuidado com os filhos e menos tempo ao serviço doméstico;

6) Não se confirma a hipótese de que mães que trabalham em período integral dão maior importância para o papel de trabalhadora. A importância dada ao papel de trabalhadora é estatisticamente igual entre os dois grupos;

7) Não se confirma a hipótese de que mães que trabalham meio período dão maior importância para o papel de membro de família. A importância dada ao papel de membro de família é estatisticamente igual entre os dois grupos;

8) Confirma-se a hipótese de que quanto maior o poder aquisitivo, maior a satisfação com a vida.

5.4 Resultados Qualitativos

Na Tabela 9 estão elencadas as categorias, as subcategorias e os critérios de classificação do material analisado.

Tabela 9 - Categorias, subcategorias e critérios de classificação a partir da análise de conteúdo temática das respostas

Categoria	Subcategoria	Crítérios
1- Uso do tempo	Sobrecarga de papéis e dupla jornada	Relatos sobre tempo dispendido em trabalhos para além do formal e desempenho de múltiplos papéis
	Autocuidado e lazer	Relatos sobre tempo utilizado para autocuidado e lazer
	Tempo com a família	Relatos sobre o tempo gasto com a família ou parceiro/cônjuge
	Equilíbrio entre papéis	Relatos sobre conciliação ou dificuldade de conciliar papéis com o tempo disponível
2- Mercado de trabalho	Preconceito por ser mãe trabalhadora	Relatos sobre situações vivenciadas em relação ao preconceito por ser mãe e trabalhadora
	Jornada e ambiente de trabalho	Relatos relacionados à jornada de trabalho, carga horária, ambiente, remuneração e carreira
3- Cultura brasileira sobre a mãe trabalhadora	Redes de suporte	Relatos sobre as redes de suporte para mães, que podem ser familiares, políticas, da própria empresa ou de amigos e pessoas próximas
	Participação de parceiro/cônjuge	Relatos sobre a participação ou não do parceiro/cônjuge em casa
	Sentimentos e percepções	Relatos sobre os próprios sentimentos ou percepções acerca da conciliação entre maternidade e trabalho

5.4.1 Categoria 1: Uso do tempo

5.4.1.1 Subcategoria: Sobrecarga de papéis e dupla jornada

Os relatos desta subcategoria se referem à carga de trabalho adicional que as mães possuem quando chegam em suas casas depois da jornada de trabalho formal e necessitam desempenhar outras tarefas, como cuidado com os filhos (especialmente na primeira infância), limpeza da casa, preparo das refeições, lavanderia, idas aos supermercados e às farmácias, entre outros. Cada trecho é de uma participante diferente.

Trabalhar o dia todo e ter que pensar em toda a logística de cuidados com os dois filhos é desgastante, conto com rede de apoio, mas o desgaste mental é grande.

A demanda familiar/doméstica sempre ocupa a maior parte do meu tempo, mesmo compartilhando com meu marido.

É muito difícil conciliar a maternidade com vida acadêmica, vida profissional e lazer. Geralmente maternidade e vida profissional tomam conta. O que sobra é para dormir e tomar banho.

O que cansa realmente é a dupla jornada de trabalho, pois depois de tanta correria e pressão no trabalho, há depois a jornada da casa, de já chegar buscando na escola, fazendo comida, limpando, tendo que estudar junto. Não reclamo, faço porque amo.

Simplesmente trabalhar 44 horas semanais e gastar mais uma hora por dia no trânsito faz não sobrar muito tempo para ficar com minha filha e não ter tempo para mim. Fora do trabalho, o pouco tempo que tenho é para cuidar de minha filha, preparar as refeições e organizar/limpar a casa.

Muitas vezes chegamos ao estado de exaustão (psicologicamente falando). Canso mais a cabeça do que o corpo.

Os múltiplos compromissos fazem as mulheres reduzirem a carga horária de sono. Isso é recorrente especialmente com filhos bebês, que acordam à noite. O excesso de afazeres, sobretudo quando não há a coparticipação do parceiro, leva as mulheres a um estado constante de estresse, de cansaço e de esgotamento, que pode prejudicar o desempenho dos papéis, incluindo o de trabalhadora.

Depois do nascimento da minha filha, minha produtividade no trabalho caiu bastante. Muito difícil manter a mesma concentração e rendimento sem dormir direito à noite e com tantas responsabilidades domésticas.

Noites mal dormidas e primeira experiência como mãe interferem na atividade intelectual durante o dia.

Gostaria de poder chegar em casa e encontrar tudo organizado e limpo [...] mas a realidade é chegar em casa e fazer jantar, ajudar a pequena a fazer as lições, cuidar da roupa que o marido e filha irão usar no dia seguinte... E por aí vai! E depois cair exausta na cama pra fazer tudo no dia seguinte novamente!

Estou sempre muito cansada [...] O mais estressante é conseguir organizar a vida dos meus filhos, cuidar das agendas e necessidades de todos, médico, dentista, judô, natação, jantar, mochilas, malas, vacinas, presentes, roupas etc. Mesmo quando estou de férias, me canso muito.

Nem eu sei como dou conta de tudo. É muito difícil.

Penso que a mulher tem jornada dobrada. No meu caso, não tenho muito tempo para mim. Quando termino de realizar minhas atividades já está na hora de dormir. É extremamente desgastante, utilizo o final de semana para

limpeza e organização da casa e quando termino já está no final do domingo, dobrando roupas que lavei.

A falta de sono me atrapalha no trabalho.

A sensação e a situação de sobrecarga parece ser mais intensa para as mulheres sem rede de apoio, bem como para as mães com filhos com algum nível de deficiência ou com familiares dependentes (por doenças ou pelo processo de envelhecimento).

Tenho que conciliar o meu tempo de estudo e de trabalho, sendo que começo essas atividades apenas depois que já terminei tudo da casa e as crianças estão dormindo, ou seja, após às 21h. Com isso, geralmente “viro” as madrugadas trabalhando e estudando. Durmo, em média 5-4 horas por noite, pois me deito sempre após 1h da manhã (sendo que é comum eu me deitar às 2h ou 3h da manhã) e me levanto todos os dias às 6h para arrumar minha filha mais velha para ir à escola.

Sobrecarga. Depressão. Estou exausta.

Além disso, os pais muitas vezes já são cuidadores de seus pais (avós), o que gera mais sobrecarga de cuidado. No meu caso, me vejo responsável por 5 pessoas: 2 filhos, pai, mãe e avó de 90 anos. Conciliar isso com trabalho não é tarefa fácil.

A principal dificuldade é estar sempre fazendo uma coisa, pensando em outra. Posso ser comparada a um computador com vários programas abertos, relatórios, planilhas, e-mail, programas etc. Se abrimos muitos documentos, é provável que trave o computador ou o deixe lento. Assim também é nosso cérebro.

Chega a ser incoerente: profissional de saúde [...] que adoece pela sobrecarga de obrigações que lhe é imposta enquanto um fardo habitual inerente ao papel que optou por ocupar na sociedade.

Dificuldade por ter duas pessoas com deficiência que dependem de mim. Não posso deixar de trabalhar, pois dependemos do meu salário.

É muito difícil conciliar a carreira profissional com o papel de mãe, esposa e dona de casa, embora nós mulheres sejamos ativas e polivalentes, creio que estamos sobrecarregadas e algum desses papéis ficam a desejar.

5.4.1.2 Subcategoria: Autocuidado e lazer

Nesta subcategoria, é possível perceber que o excesso de atribuições e a dificuldade em organizar o próprio tempo interferem na dedicação que cada mulher tem para si mesma. Priorizando tarefas que se relacionam ao trabalho dentro e fora do lar e aos filhos, algumas

mulheres relatam não conseguir ter tempo e disposição para fazer exercícios físicos, ir ao cabeleireiro ou à manicure, fazer alguma atividade de lazer, investir em si mesma através de estudos ou mesmo sair com as amigas. Isto se revela em sentimentos como impotência, inferioridade, tristeza e de cansaço emocional. A situação indica se tornar mais complicada quando os filhos são pequenos e necessitam de mais atenção e cuidado.

A sobrecarga com o cuidado dos filhos e com a organização doméstica limita o desempenho profissional e praticamente impossibilita espaço de tempo ou disposição para o exercício de outros papéis, de caráter menos "obrigatório". É como se a vida fosse reduzida à subsistência, sua e dos demais que dependem de você.

Sempre me sinto incapaz por não conseguir dar conta de tudo e esqueço de mim. A vida social fica de lado e o autocuidado muitas vezes também.

Gostaria de ter mais tempo para mim, para coisas simples, como fazer ginástica, cuidar de mim ou simplesmente cozinhar sem pressa. Fico meses sem fazer as unhas.

Me vejo assoberbada de responsabilidades, exausta e sem tempo para mim.

Não tenho tempo e nem sobra dinheiro para praticar uma atividade física, não tenho disposição para ler um livro ou assistir um filme.

Houve um tempo em que acordava às 03h30 para estudar e fazer alguma atividade física em casa. Contudo, meu corpo não conseguiu acompanhar esse ritmo mais pesado e minha qualidade de vida piorou. Agora estou tentando encontrar meios de incluir em minha rotina tais atividades, mas a sensação é de que só o farei após meus filhos adquirirem maior autonomia.

Empresa, limpeza, compras, comida balanceada, tempo para brincar. Nesse meio todo, minhas atividades pessoais foram absolutamente anuladas.

Também me deixa muito triste o fato de não ter tempo para ter um hobby, como pintar telas ou tocar um instrumento musical ou até aprender uma terceira língua.

Até eu acho que é luxo demais uma manicure.

Há mães que afirmam se esforçar para buscar um tempo para si mesmas, pois consideram que cuidar si as ajuda a cuidar dos outros.

Idealmente eu preciso achar um tempo para cuidar de mim, senão eu não consigo cuidar da minha família.

Com o passar dos anos, aprendi em alguns momentos durante o trabalho me “desligar” um pouco para relaxar... Como escutar uma música ou dar uma volta no jardim.

5.4.1.3 Subcategoria: Tempo com a família

Nesta subcategoria, agrupam-se relatos de mulheres que se sentem culpadas por trabalhar muito e dedicar pouco tempo aos filhos; que têm dificuldades em organizar o tempo entre trabalho e família; além de comentários sobre deixar necessidades pessoais em segundo plano e dedicar este tempo para os filhos e até problemas em dedicar um tempo para o relacionamento do casal.

Meu esposo é um super parceiro e divide as tarefas domésticas. Por isso, ele também não tem tempo para si. Nós dois também não temos quase tempo para o casal.

Infelizmente o papel de trabalhadora, apesar de extrema importância pessoal, pesa muito em minha consciência em relação ao tempo disponível para a família. Tenho uma filha com necessidades especiais e o plano de saúde da minha empresa é essencial pro tratamento dela. Gostaria de ter mais tempo livre para poder acompanhar minha filha a outros tipos de terapias.

A pouca flexibilidade para acompanhar alguns momentos da minha filha. Não é sempre que posso estar na escola, acompanhar a rotina [...]. A presença fica comprometida porque a vida de trabalhadora requer mais do que a de mãe, mesmo numa fase tão importante quanto a infância.

Acho cruel deixar meus filhos 12 horas sob cuidados alheios. Virei minha vida de ponta cabeça para que isso não aconteça, nosso padrão financeiro caiu, mas o tempo juntos aumentou!

Extremamente difícil equilibrar serviço em tempo integral com dois filhos (8 e 6 anos), sendo que o mais novo é especial e precisa de uma rotina de terapias.

A sensação de cansaço ainda atrapalha no tempo dedicado à família. Mulheres que trabalham aos finais de semana carregam o sentimento de culpa por não estarem com a família, assim como as mães que não têm possibilidade de participar das atividades da vida dos filhos. Algumas preferem diminuir a jornada de trabalho e a renda financeira para estar mais tempo cuidando dos filhos. As que contam com ajuda de babás, cuidadoras ou deixam integralmente os filhos na escola, também se sentem culpadas e vivem divididas entre os

filhos, o trabalho e os outros afazeres. Pontua-se ainda que, além dos filhos, muitas mulheres precisam cuidar de familiares doentes ou idosos.

Não consigo ter tempo para brincar, ler histórias ou acompanhar mais de perto as atividades escolares dos meus filhos. Gostaria de ter mais tempo e mais disposição para ficar com eles.

É muito difícil conciliar horário do trabalho com as reuniões de pais nas escolas. Gostaria de poder participar mais da vida dos meus filhos.

O tempo de cuidado do filho e da casa ficam apertados e muitas vezes se misturam, ocasionando uma tristeza por não estar passando o tempo necessário com o filho e sim cuidando da casa.

Trabalho com bebês de risco. Às vezes me sinto culpada em estar estimulando outros bebês e chegar em casa sem ter energia para brincar com minha bebê.

Gostaria de ter mais tempo para dormir, ver os amigos e frequentar o templo religioso, mas não dispomos de babá à noite ou nos finais de semana para cuidar do nosso bebê. Para ser sincera, nem sei se gostaria de ter uma babá neste período supracitado porque estes são os únicos momentos que temos para ficar a sós em família. Contraditória, mas sincera.

Trabalho 40 horas semanais e faço duas horas de almoço. Não tenho com quem deixar meu filho. Portanto, ele fica o dia inteiro na escolinha. Ao mesmo tempo em que gostaria de passar mais tempo com ele, considero o ato de trabalhar muito importante. Então vivo essa dualidade.

5.4.1.4 Subcategoria: Equilíbrio entre papéis

Nesta subcategoria, as respostas mostram a tensão entre conciliar os diferentes papéis, fazendo com que algumas mães busquem estratégias para amenizar estes conflitos. Muitas buscam apoio em redes de suporte, em momentos de autocuidado, de lazer e de prática religiosa. O longo tempo dispendido no trânsito, principalmente em grandes cidades, aumenta a dificuldade em encontrar tempo para equilibrar as ocupações desempenhadas.

Acredito que para qualquer mulher o mais difícil é conseguir equilibrar toda carga de responsabilidade com casa, filhos, trabalho, convívio social, lazer e desejos. Em São Paulo temos muito trânsito, muito estresse. Juntando tudo, a cabeça não consegue relaxar. Mesmo que o marido seja bem ativo dentro das responsabilidades, não temos tempo para tudo. Sempre abrimos mão de algumas coisas que nos fazem falta.

Os papéis às vezes atrapalham um ao outro. Se o ambiente familiar não está bem, principalmente a relação conjugal, isso afeta o desempenho do

trabalho. Também a sobrecarga no trabalho muitas vezes me rouba a paciência e dedicação que eu deveria dar aos 7 filhos que temos dessa única união. No geral, digo que estamos numa média muito boa, já que não existe a perfeição. Saliento que a fé em Deus, a esperança e o perdão são as coisas mais importantes para que a família sobreviva nesse mundo.

As atividades em família, na igreja e artísticas são as que dão um significado à existência.

Os relatos ainda trazem a culpa por não conseguirem desempenhar bem todos os papéis ou não conseguirem equilibrá-los de alguma forma. O papel de trabalhadora se mostra como importante para a mulher e quando se consegue um equilíbrio entre papéis, as mães se mostram satisfeitas com as suas ocupações.

Tanto buscar equilíbrio entre os múltiplos papéis e sempre estamos devendo em algum lado.

Gostaria de desempenhar melhor as tarefas, tanto domésticas quanto de mãe, quanto no trabalho formal. Gostaria de ler, estudar, comer coisas mais saudáveis, praticar exercícios, dar atenção ao meu filho e dormir mais cedo, mas não consigo adaptar minha rotina para nada disso e fico sempre frustrada, com a sensação de não estar aproveitando bem o meu tempo.

Adoro trabalhar, assim como adoro estar com meus filhos, e percebo que dividir meu tempo entre essas duas tarefas é muito importante e saudável pra mim.

De qualquer maneira, não suportaria ser somente mãe em tempo integral. Trabalhar e manter minhas atividades intelectuais me fazem muito bem, mesmo que sempre seja muito difícil e desafiador conseguir concluir as tarefas.

Em especial com os filhos pequenos, como no meu caso – gêmeas de 8 e um menino de 3 – é muito complexa a divisão de tempo entre a execução de um trabalho de qualidade e a maternidade. Em muitos momentos me percebo culpada por estar, supostamente, a desejar em ambas frentes, sendo esse equilíbrio um trabalho interno diário. Devido ao teor cansativo do trabalho que desempenho, não raro me sinto cansada e pouco disponível para brincar e fazer atividades que os três demandam e, no fundo, sei que me arrependerei futuramente, mas não há alternativa diversa para o momento.

5.4.2 Categoria 2: Mercado de trabalho

5.4.2.1 Subcategoria: Preconceito por ser mãe trabalhadora

Os relatos desta subcategoria são sobre a dificuldade que muitas empresas têm em

entender e permitir a conciliação entre a maternidade e a vida laboral. Nos discursos, tanto empregadores quanto colegas de trabalho penalizam a mulher que falta ao serviço ou que perde algumas horas para levar o filho ao médico ou ir a uma reunião escolar.

A mulher que trabalha e é mãe tem dificuldades em acompanhar a vida escolar e médica do filho. Sempre sofre algum tipo de sanção.

Estou grávida da minha segunda filha e venho sofrendo discriminação devido a precisar me ausentar mais vezes para realizar exames ou mesmo por estar passando mal.

Fui demitida de uma empresa logo após a licença maternidade. Hoje ocupo uma função que julgo não condizer com meu currículo, mas foi onde me aceitaram sendo mãe de uma criança. Infelizmente o preconceito com a mulher que é mãe é ainda maior no mercado de trabalho.

Mesmo trabalhando com crianças do município onde moro, não tenho direito de levar meus filhos ao médico e nem participar das reuniões escolares, pois caso eu falte por estes motivos sou penalizada em pontuação e financeiramente.

Para nós que temos filhos é muito complicado trabalhar, fazemos entrevista, passamos, mas somos dispensadas após preenchimento de formulários em que descrevemos que temos filhos. A rejeição é feita indiretamente, mas sabemos o real motivo.

Toda vez que minha menina fica doente eu fico angustiada porque tenho que faltar do trabalho e as pessoas não entendem.

Ainda, algumas respostas mostram que oportunidades de promoção, ingresso e permanência no emprego não foram dadas às mães simplesmente pela condição de ter filhos. Diferenças salariais se mostram evidentes entre homens e mulheres. Também o rendimento no trabalho de algumas caiu por conta da difícil conciliação entre vida laboral e familiar. Todas essas situações foram apontadas como razões para a insatisfação tanto no trabalho quanto na vida pessoal.

Sou auxiliar de limpeza hospitalar. É um serviço ingrato, pois não somos reconhecidos como um trabalhador. [...] As pessoas não nos dão oportunidade, principalmente se tivermos filhos. Já passei por isto e fui barrada.

Atualmente trabalho entre 15h e 21h, de modo que pela manhã consigo conciliar boa parte das tarefas de mãe e trabalho doméstico. No entanto, no trabalho se exige que sejamos como profissionais que não tenham filhos,

mas no universo das crianças (escola, médico, na vida social) se espera que sejamos mães como se não trabalhássemos.

Sou punida por ter gerado e alimentado um ser humano. Esperam que minha produtividade seja a mesma de quem não tem as mesmas responsabilidades.

Durante a gestação uma das empresas tentou fazer com que eu pedisse demissão para que não entrasse de licença.

O mais incrível é ver o quanto as pessoas valorizaram o meu retorno ao trabalho, como se fosse frescura ou luxo me dedicar aos meus filhos.

Quando uma colega do trabalho ficou grávida, ouvi da minha supervisora que ela não ia mais contratar mulheres por conta disso.

A maior parte dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, mas mesmo entre nós observamos uma série de discursos que fazem referência a estereótipos negativos de gênero, bem como observamos que a ascensão salarial de homens em cargos semelhantes é mais rápida do que a das mulheres. Alguns homens, não com a mesma função, mas com atribuições que demandam competências e responsabilidades de complexidade semelhante, ganham salários mais altos.

O ambiente de trabalho, por sua vez, quando não tem uma cultura amigável para com a mãe, apareceu como possível gerador de estresse, de discriminações, de injustiças, e um dos fatores para a diminuição da produtividade.

Depois que se tem filhos, te julgam como folgada, mesmo que você esteja produzindo o mesmo ou mais que os homens da empresa.

Já pensei diversas vezes em pedir demissão, mas sou responsável por 65% da renda familiar e isso me paralisa. Penso também que em pouco tempo ficaria entediada por não ter uma ocupação constante e que o retorno ao mercado seria complicado [...]. Justamente por ser empregada pública, acho que não tive muitas perdas com a chegada dos meus filhos, mas vi diversas amigas sendo demitidas após situação semelhante no meio privado. Apesar dessa estabilidade, sei que deixei de receber projetos por “ser muita demanda para uma mãe de família” e via colegas homens com a mesma ocupação recebendo responsabilidades maiores, participando frequentemente de viagens a trabalho... Nos últimos dois anos, percebo claramente que meu rendimento caiu muito no trabalho. Atribuo isso ao meu desinteresse pela área e cansaço excessivo.

O machismo impera ainda na vida laboral e a postura dos colegas de trabalho homens é muitas vezes ofensiva, no sentido de deixar claro, com atitudes e palavras, que trabalhar e ter filhos é uma escolha exclusiva da mulher, portanto, as preocupações e fatores biológicos inerentes à

maternidade não devem ser considerados no momento de avaliação de desempenho, nem no dia-a-dia. Frases como, “É por isso que minha mulher não trabalha”, ou “Não posso interromper sua gravidez, então tenho que te liberar para fazer esse exame”, ou “Esse ano você não vai ser promovida porque trabalhou só seis meses, já que teve bebê” fazem parte do dia-a-dia da mãe trabalhadora na empresa em que trabalho.

Neste mesmo trabalho já fui hostilizada ostensivamente por uma colega ao me ausentar por alguns dias (com atestado médico) para cuidar dos meus filhos doentes. Nessa ocasião, a família toda foi acometida pelo mesmo vírus, inclusive eu e meu companheiro. Eu ficava recebendo mensagens em que a minha colega duvidava da veracidade do meu atestado e do estado de saúde de todos. Também aconteceu quando retornei da minha licença maternidade, já na primeira semana, mesmo eu ainda me adaptando ao horário da ordenha do leite para o bebê, fui sendo colocada em visitas externas que ultrapassavam o horário que eu precisava ordenhar o leite. À medida que fui explicar a situação, pedir para remanejar o horário para não atrapalhar a ordenha, a colega começou a fazer fofoca com a equipe e construir a imagem de que eu estava fazendo corpo mole, que não queria trabalhar.

5.4.2.2 Subcategoria: Jornada e ambiente de trabalho

A jornada laboral de quarenta horas semanais ou mais é relatada por muitas mães como desgastante para a conciliação de papéis. Algumas mulheres preferem reduzir o salário e o tempo de trabalho para se dedicarem mais à família e aos outros papéis.

Atualmente trabalho 40 horas semanais, consigo almoçar em casa e tenho horário de entrada e saída flexível. No entanto, acredito que se trabalhasse apenas 30 horas semanais cumpriria as obrigações e seria uma mãe mais presente e inteira.

Tomei a decisão de deixar meu cargo, reduzir minha jornada de trabalho para 20 horas e estar mais com minha família, meu filho (1a7m), e cuidar mais da minha vida pessoal.

Trabalho com jornada menor (eu trabalho 30 horas mais o deslocamento). É fundamental para não terceirizar os cuidados das crianças e minimamente proteger a saúde mental da família.

Acredito que poderia aumentar tanto o tempo dedicado à família, a mim e à sociedade, quanto melhorar a sua qualidade, se trabalhasse fora por 6 horas ininterruptas.

Tenho o privilégio de trabalhar apenas meio período e, por isso, posso dedicar mais tempo aos cuidados da minha filha.

Meu sonho é de todas as mães (e alguns pais) com os quais converso, é poder trabalhar meio período, dedicando a si e aos filhos meio período.

Trabalho o dia todo, 8 horas por dia, o que acho extremamente desnecessário. Nunca conseguimos produzir as 8 horas completas. Por outro lado, a vida pessoal fica muito prejudicada.

O retorno ao trabalho após a licença maternidade se mostra penoso tanto por questões profissionais (retornar ao ritmo anterior de trabalho) quanto por questões familiares (deixar o bebê sob cuidados de terceiros). Este tipo de conflito é percebido como motivo de insatisfação e de sobrecarga mental na mãe. A depender da natureza do trabalho, há maior desgaste mental e físico da trabalhadora. Isto, se aliado a uma jornada extensa e remuneração injusta, possivelmente provoca uma diminuição da produtividade e desagrado no cumprimento da função.

Difícil conciliar a maternidade da primeira infância com um trabalho em tempo integral.

O retorno às atividades laborais após a licença maternidade acontece de forma muito tumultuada devido à adaptação das crianças em creches e à questão da amamentação.

Trabalho em um lugar extremamente estressante, não tenho aumento salarial significativo há 4 anos pelo menos. Às vezes não vejo sentido no que faço e acho que estou desperdiçando meu tempo e minha vida. Ultimamente, problemas no trabalho começaram a afetar meu sono, o que tem me preocupado e tem feito com que eu repense minha vida.

Os baixos salários nos obrigam a procurar mais de um emprego, em detrimento de outros papéis ocupacionais também significativos.

O trabalho consome, não temos salários dignos. Apesar da formação nível superior, as atividades desempenhadas são de nível médio.

O tempo de deslocamento ainda aparece nesta subcategoria como um ônus para o papel de trabalhadora. Mães que são autônomas ou que fazem parte da jornada de teletrabalho ou em *home office* também expõem dificuldades, porém são relatados antagonismos na conciliação de papéis em menor escala.

O papel de trabalhadora para mim é fundamental, não somente por fazer parte do orçamento doméstico, mas porque me valoriza como pessoa. Por outro lado, considero minha jornada de trabalho grande, pois a rotina é cansativa. Além do que, os afazeres domésticos e o papel de esposa/mãe

requerem assumir muitas responsabilidades, principalmente a de educar e participar da vida dos filhos. Mesmo assim, realizo meus papéis com satisfação e empenho.

Atualmente faço teletrabalho, ou seja, tenho meta para cumprir. Então acabo organizando minha rotina de vida entre trabalho, cuidar da minha filha, afazeres domésticos e alguns raros momentos de lazer. Desejo melhorar algumas questões da minha vida, mais precisamente ao tempo dedicado às coisas que gosto de fazer.

Eu trabalho em casa (home office) e é sempre um desafio conciliar tudo para conseguir dar conta de tudo. Mas estou feliz e isso é o que importa!

Minha maior dificuldade é o fato de trabalhar longe de onde eu moro, pois, mesmo tendo uma carga horária diária de 4/5 horas, eu dependo do transporte público, o que torna tudo mais difícil. Acordo cedo, chego tarde e preciso cuidar dos afazeres de casa.

A principal dificuldade é a carga horária ser alta, pois, além das 8 horas de trabalho diário, há o tempo de descolamento ao trabalho que acaba tornando a jornada de no mínimo 10 horas dedicadas ao trabalho por dia.

Muitas vezes, sinto um desequilíbrio entre o papel de trabalhadora e os demais papéis, gostaria que fosse mais equilibrado. Algo que melhorou muito essa sensação foi a autorização pra fazer home office pelo menos uma vez por semana.

Trabalho em horário integral, em regime home office. Tenho uma babá que cuida do meu filho de 2a e 4m, mas mesmo assim sinto muita dificuldade de concentração no trabalho devido às interrupções constantes, ao barulho, choro e por não respeitarem que estou em casa, mas que estou trabalhando como se estivesse em um escritório.

Horário flexível ajuda, mas carga horária elevada interfere no papel de mãe de criança pequena. Já tentei negociar redução, mas a empresa não tem uma política corporativa neste sentido.

5.4.3 Categoria 3: Cultura brasileira sobre a mãe trabalhadora

5.4.3.1 Subcategoria: Redes de suporte

As redes de suporte se mostraram importantes formas de apoio para a conciliação e o equilíbrio entre papéis. Essas redes podem ser tanto familiares que cuidam das crianças enquanto os pais trabalham quanto escolas, amigos, ou a própria empresa, quando oferece compreensão e suporte para o papel de mãe.

Convivo com a dificuldade de acesso à rede de apoio para que possamos manter rotina de cuidados pessoais do nível físico ao espiritual para cuidar dos filhos com qualidade.

Tenho o apoio das avós e de uma escolinha em tempo parcial, o que me possibilitou continuar trabalhando.

Tenho uma filha com necessidades especiais e o plano de saúde da minha empresa é essencial para o tratamento dela.

Conciliar o trabalho e a maternidade só é possível quando se conta com dois fatores: rede de apoio e flexibilidade e estabilidade no trabalho.

Encontrei apoio em líderes mulheres que foram mães. Líderes que não passaram pela maternidade não foram compreensivas.

Ao mesmo tempo, as próprias escolas, empresas e familiares também podem representar uma falta de apoio para a conciliação de papéis. Escolas em tempo integral ainda são controversas nas falas das mães, assim como o período de férias escolares.

Trabalhar em período de férias escolares é praticamente uma sentença de estafa emocional. Preocupar-se em não aproveitar o período de férias junto com os filhos, ter que deixá-los sob os cuidados de outras pessoas é um martírio.

Morar longe da família e não ter rede de apoio por perto também interfere muito. Não temos com quem contar, somos apenas eu e meu marido.

A interferência mais problemática que sinto é ter somente 30 dias de férias enquanto as minhas filhas têm 30 dias em julho, 30 dias em janeiro e uns 20 dias em dezembro.

Ano passado, consegui trazer meu filho ainda bebê para a universidade comigo, mas esse ano ele cresceu e a creche não teve vagas pra idade dele. Tive que colocar em escola particular para conseguir dar certo meus horários de faculdade e trabalho, o que fez meus gastos com ele aumentarem imensamente. Tive que trancar disciplinas pra trabalhar ao menos meio período.

Na cidade que moramos não temos parentes, nem rede de apoio. Quando meu filho fica doente, se eu não arranjar uma cuidadora, preciso pegar folga no trabalho para cuidar dele.

Eu moro longe de todos os parentes. Por isso, precisei pôr meu filho na creche para poder me organizar e descansar, ou seja, dormir, porque trabalho à noite e preciso dormir ao menos cinco horas por dia.

Falta de apoio familiar, amamentação acima dos seis meses de vida e não apoio da família e empregador.

Essas escolas têm períodos de atividades letivas que por vezes não acompanham a rotina de trabalho. Nem todas as mães contam com avós, tios ou outros para ajudar os pais (e mesmo que tenham, o “problema” é dos pais).

5.4.3.2 Subcategoria: Participação de parceiro/cônjuge

A participação do parceiro/esposo na divisão de tarefas domésticas, no cuidado dos filhos e no respaldo para outras atividades mostrou-se em algumas falas como essencial para promover um bom relacionamento, além de uma adequada dedicação ao trabalho e ao tempo para a família e para o autocuidado.

Gosto muito da minha família e acredito na relação que eu e o meu marido construímos. Nós dois participamos de tudo relacionado à casa e à educação da nossa filha, o que nos proporciona grande cumplicidade e companheirismo, sem sobrecarregar um ou outro.

A rotina torna-se menos difícil, pois aqui o marido faz a parte dele de pai e dono de casa.

Hoje conto com o apoio de um companheiro, mas ainda assim a ajuda dele é limitada pela forma como ele foi educado. Ele até tem vontade de participar das atividades domésticas, mas não aprendeu e não sabe como desempenhar a maior parte dos trabalhos de limpeza e cuidados.

Por outro lado, muitos relatos evidenciaram que, mesmo com a coparticipação do parceiro, conciliar as diversas ocupações ainda era fatigante. A situação pareceu pior quando não havia a participação do esposo.

Por mais que hoje os homens tenham um pensamento mais aberto e “ajudem” na criação dos filhos e dos afazeres domésticos, a maior demanda fica com a mulher mesmo.

Meu companheiro auxilia em algumas tarefas, mas não tem a iniciativa e pró atividade de resolver algumas questões relacionadas à casa ou aos filhos.

Trabalho em escala 12x36 e meu marido não divide igualmente as tarefas domésticas apesar das inúmeras reclamações, talvez por achar que passo mais tempo “descansando”. Essa é minha maior dificuldade, pois tenho a sensação de que trabalho mais em casa que no local de trabalho.

Também sonho que os homens dividam igualmente a responsabilidade pelo cuidado com filhos/casa com as mulheres. Sinto mais ainda pelas mulheres em condições financeiras precárias e mães solteiras, que têm que desempenhar sozinhas o papel de cuidadora e responsável pelo trabalhos domésticos, além de trabalhar. Os filhos são cuidados por estranhos, às vezes sem vínculo afetivo (o que prejudica seu caráter no futuro).

Ganho menos e fico mais tempo no trabalho e executando serviços domésticos. Sou tratada de forma machista pelo meu marido – e pela sociedade como um todo – e isso me deixa extremamente frustrada e com sentimento de desvalorização.

As maiores dificuldades são as triplas e até quadruplas jornadas em que o trabalho dentro de casa não gera nenhum retorno – seja financeiro, de gratificação ou reconhecido. Agravado pela falta de consciência no compartilhamento de tarefas entre os responsáveis.

Sim, existem dificuldades: conciliar trabalho autônomo com a família, respeito dos outros que você é autônoma e não desempregada, que por ser mulher não necessariamente a lavagem da louça é responsabilidade sua.

Por mais que o meu esposo dívida comigo os cuidados com os filhos, sempre que alguém precisa faltar ao trabalho por causa dos filhos, esse alguém sou eu.

5.4.3.3 Subcategoria: Sentimentos e percepções

Tudo o que foi elencado nas categorias e subcategorias anteriores apontaram para diversos sentimentos e percepções das mães. Há relatos de culpa, de sobrecarga, de sofrimento emocional, de exaustão, de indignação com a cultura em que estamos inseridos, de dificuldade em se readaptar à rotinas e aos papéis. Segundo estas mães, corresponder às expectativas sociais cria sentimento de frustração e de cansaço mental.

Há sempre a culpa por se dedicar ao trabalho e não ao lar integralmente. Algo impossível na minha realidade de arrimo familiar.

Infelizmente, a cultura é: o pai “ajuda”, mas a responsabilidade é da mãe. E simplesmente não adianta ficar pedindo ajuda para o pai. É se estressar mais ainda. As únicas pessoas que me ajudam é minha mãe e a diarista. Simplesmente acho que a mulher com filhos deveria ganhar muito mais que o homem e trabalhar menos. Além disso, sofremos preconceito por sermos mãe e ter o pensamento ocupado com os filhos. No mundo de hoje, trabalhar e ter mais de 2 filhos é muito complicado. Meu pensamento: mãe não é profissão, a mulher precisa se sustentar para poder ter filhos. Ser escrava de marido e filhos não está com nada e não recebe nenhum tipo de valor ou reconhecimento.

Vou colocar uma frase de senso comum, porém ela retrata um pouco do que sinto: “Espera-se que a mulher trabalhe como se não tivesse filhos e que seja uma mãe como se não trabalhasse fora”.

Os homens não estão preparados para assumir as responsabilidades do lar no mesmo pé de igualdade que as mulheres. Ou por falta de costume ou por falta de interesse. A sociedade cobra mais da mulher no aspecto do cuidado com o lar, é isso que penso.

A sociedade ainda vê com maus olhos as mães que não deixam sua carreira de lado para dedicarem mais tempo aos filhos.

A verdadeira dificuldade que encontro em exercer o papel de profissional, estudante, mãe, esposa, amiga, entre outros, é a cobrança da sociedade. Se você não trabalha é cobrada, se trabalha e a criança fica na escola em tempo integral também é cobrada.

Sinto uma tristeza especialmente no final do domingo. Penso que vai começar tudo de novo. Me sinto culpada por ter esses sentimentos.

A criação machista faz com que as mulheres adquiram vários papéis e muitas vezes é exaustivo.

Eterno dilema entre ser mãe e trabalhar fora: a sensação de não estar fazendo nenhum dos dois bem feito.

Existe uma cobrança muito forte da sociedade e isso nos exaure. Por vezes me sinto culpada por trabalhar tanto para poder oferecer uma vida confortável para minhas filhas e não ter tempo de estar com elas.

Na verdade, meu papel de trabalhadora mudou totalmente após a maternidade. Sempre fui muito apaixonada pelo meu trabalho, mas voltei de licença maternidade obrigada, com raiva mesmo. Queria ficar em casa com meu filho até ele completar pelo menos 1 ano. Sentia que o trabalho atrapalhava minha maternidade, não o contrário. Demorei uns 8 meses para me reencontrar como profissional e ressignificar esse papel. Hoje me empenho e consigo produzir tanto ou mais do que antes e reconheço a importância social do meu trabalho. Mas ainda não voltei a sentir o mesmo prazer.

Algumas mães argumentaram deixar de ter mais filhos pela falta de participação do companheiro na trajetória materna, pelo preconceito sofrido no trabalho e pelas dificuldades gerais que a cultura nacional impõe. Outras questionaram a organização que existe na sociedade (tempo de trabalho, horário e tarefas da escola, falta de rede de apoio etc.) e que impede a conciliação de papéis.

Como dificuldade maior para mim, é a parte de da educação da minha filha, mais especificamente no que diz respeito à tarefa de casa. Sei que pode parecer radical, mas penso que não deveria ter tarefa de casa, a escola deveria ser autossuficiente nessa educação formal. Nós, pais, temos que ter diariamente aquele momento de estresse (pelo menos para mim é) em meio a tanta coisa para fazer, de forma que o pouco tempo que passamos com a criança perde a qualidade e acaba sendo o momento da cobrança. Se não existisse esse sistema tradicional de ensino, que nunca abre mão da tarefa de casa, sobraria mais tempo para vivenciar com nossos filhos e eles teriam mais tempo para atividades alternativas. Ninguém se dá conta disso, porque a escola não acompanhou os avanços do papel da mulher.

Sou professora universitária e a pressão para publicações e desenvolvimento de atividades é intensa. Como tenho um filho de 2 anos, não tenho tido como acompanhar essa demanda e isso tem me deixado muito frustrada como mãe e como profissional.

Percebo que mães que trabalham uma carga horária mais extensa têm um nível de estresse maior e frequentemente não desejam um segundo filho, diferente de quem consegue estabelecer uma rotina de trabalho mais leve.

Acredito que seja possível conciliar os papéis! No entanto, a realidade atual é ainda discrepante por vivermos numa sociedade que impõe à mulher o ônus doméstico e familiar e não privilegia a nossa atuação profissional (nossos salários são mais baixos, por exemplo). Acredito muito que isso mudará com o tempo, na medida em que as crianças e jovens forem educados a compartilharem os papéis no lar e na sociedade.

Muitas interlocutoras sugeriram políticas e arranjos que pudessem melhorar a vida da mãe trabalhadora. Ainda houve respostas que pensavam estratégias para lidar com as situações que vivenciam.

Aponto como mudanças legislativas necessárias: a licença maternidade deveria ser obrigatoriamente de 6 meses ou mais para todos os tipos de vínculos de trabalho (estatuto, CLT etc.). A licença paternidade não deveria ser de somente poucos dias.

O fato de a licença maternidade acabar quando o bebê ainda é tão novo e precisa ser amamentado é o pior aspecto da vida de mãe trabalhadora. Depois que os filhos crescem um pouco, as coisas se ajustam e a rotina se estabelece.

Para ficar um pouco mais com meu filho e tentar garantir o aleitamento materno exclusivo até os 6 meses, juntei a licença com minhas férias, então ficarei 5 meses com ele. Mas me sinto injustiçada por não poder ficar com ele aleitando em livre demanda até os 6 meses. É contraditório a OMS fazer essa recomendação e nem todos terem essa oportunidade, pelas leis trabalhistas.

Existem inúmeras dificuldades, horários não flexíveis nas creches e escolas públicas. Pouca ou praticamente nenhuma flexibilidade nas leis trabalhistas/acordos coletivos. Nenhum preparo das empresas para receber lactantes. Dentre tantas outras dificuldades em ser Mãe/Trabalhadora.

Seria interessante que o companheiro tivesse estabilidade no trabalho e compartilhar de período de licença paternidade para dividir mais as tarefas domésticas e de cuidado.

Estabeleço para eu mesma o teto de 35 horas por semana de trabalho. Controlo pessoalmente isso e dou conta de todas as minhas atividades, sem prejuízo da qualidade, pois trabalho com eficiência e sem desperdício de tempo, algo que aprendi no exterior. Tenho progredido na carreira, inclusive assumindo chefia. Dou o limite, as pessoas têm que entender, não estou disponível sempre, não uso WhatsApp para o trabalho. Mas estou lá quando tenho que estar. Organização é a chave. Tem que ser objetiva. Acho que as pessoas no Brasil não são objetivas, ou é uma questão cultural de ter que permanecer muitas horas no trabalho. Parece que é bonito dizer que trabalhou no final de semana. Eu raramente faço isso, a não ser em épocas específicas. Meu filho, meus hobbies e minha família são prioridade. Amigos, é difícil, pois todo mundo diz que está muito ocupado. Mas eu tenho tempo. Eu achei meu balanço.

O ideal seria ter uma creche próxima ao trabalho ou mesmo dentro do trabalho. Adoro trabalhar, mas me preocupo muito com minha filha e sinto falta dela. Seria bom poder vê-la na hora do almoço, por exemplo. Outra coisa que facilitaria a vida seria morar mais perto do trabalho.

6 DISCUSSÃO

O Modelo da Ocupação Humana (MOHO) foi utilizado nesta pesquisa como base teórica para discutir como as mães trabalhadoras podem desempenhar os papéis que desejam de maneira significativa e equilibrada, a fim de sentirem-se satisfeitas com as suas vidas. Em contrapartida, esse modelo também foi utilizado para identificar problemas ocupacionais relacionados ao uso do tempo em papéis (Habituação), aos sentimentos e às percepções de si no mundo (Volição), na autoavaliação do que elas são ou não capazes de fazer com base em suas experiências durante o fazer (Capacidade de Desempenho) e em como o Ambiente (políticas, redes de apoio, acesso à bens e serviços, relacionamentos, situação socioeconômica e demandas ocupacionais) influenciam nas ocupações dessas mães trabalhadoras.

De modo geral, as narrativas confirmam os dados quantitativos de que o excesso de papéis desempenhados estão associados ou relacionados à insatisfação com a própria vida. Quanto à Volição, um dos elementos fundamentais do MOHO, observa-se, nos relatos, uma autopercepção negativa acerca da própria capacidade de se engajar e de desempenhar determinados papéis, especialmente os de mãe e trabalhadora, atribuídos às restrições do Ambiente (LEE; KIELHOFNER, 2017a). Apesar dos valores culturais e pessoais destas mulheres imputarem nelas uma necessidade de “dar conta de tudo” (senso de obrigação), muitas se sentem incapazes e sobrecarregadas, gerando um conflito entre valores e desempenho ocupacional que compõe determinado papel.

A pressão por ser “perfeita” em todos os papéis é apresentada por Meeussen e Van Laar (2018), em pesquisa com 169 mães trabalhadoras inglesas e americanas sobre a relação entre ser uma mãe perfeita e *burnout* parental. Os resultados mostram que a sobrecarga de papéis é maior para as mulheres que apresentam “maternal *gatekeeping*”, isto é, a atitude de tomar para si tarefas domésticas e de cuidado por considerarem um papel essencialmente da mulher (MEEUSSEN; VAN LAAR, 2018; RADCLIFFE; CASSELL, 2015; ALLEN; HAWKINGS, 1999). Cabe destacar que, embora esse estudo tenha sido realizado em contextos europeus e norte-americanos, não são distantes dos resultados encontrados no presente estudo com as mulheres brasileiras, portanto sul-americanas. Ainda, a crença sobre determinadas tarefas para compor papéis desempenhados por mulheres traz em suas raízes a influência da cultura e da história da mulher na sociedade.

Dessa maneira, mães se sentem estressadas e com sentimento de culpa quando não

cumprem todas as tarefas de todos os papéis nos quais estão engajadas (MEEUSSEN; VAN LAAR, 2018; BORELLI et al., 2017; RADCLIFFE; CASSELL, 2015). Em vários relatos da presente pesquisa, as mães afirmaram não ter a opção de deixar de trabalhar devido às suas necessidades financeiras de sustento. Neste sentido, apesar das conquistas femininas no mercado de trabalho e da importância da mulher nesse ambiente, cabe discutir se o engajamento no papel de trabalhadora, na sociedade de hoje, é uma escolha da mulher ou uma necessidade imposta pelas condições econômicas contemporâneas (HIRATA, 2015; BRUSCHINI; RICOLDI, 2009; DEVREUX, 2005; CAHILL, 2005; HIRATA, 2003).

Pode-se identificar, nas narrativas, mães que gostariam de desempenhar novos papéis no futuro para além do trabalho e da família. No MOHO, o processo de mudança para desempenhar novos papéis como resultado das interações entre *Volição*, *Habituação* e *Capacidade de Desempenho* dentro de um Ambiente, chama-se “Mudança Ocupacional” (O’BRIEN; KIELHOFNER, 2017). Esse dado qualitativo é confirmado pelas respostas da Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais, em que se observou uma expectativa das interlocutoras em aumentar papéis dedicados ao lazer e ao autocuidado no futuro, bem como diminuir papéis ligados aos serviços domésticos.

A despeito do interesse (aspecto da *Volição* que envolve fazer aquilo que dá prazer) na diversificação de papéis, a sobrecarga no desempenho dos papéis já assumidos limita novos engajamentos (LEE; KIELHOFNER, 2017a; THAM et al., 2017; HAKANSSON et al., 2005). Questiona-se, novamente, se o número e os tipos de papéis que uma mulher desempenha hoje são escolhidos ou impostos por circunstâncias pessoais e culturais (CEPAL, 2019; TRIGO, 2019; OIT, 2011).

A sobrecarga de papéis, associada à dupla jornada de trabalho e à falta de redes de apoio, culmina em uma capacidade de desempenho ocupacional limitada diante das demandas ocupacionais de cada papel (THAM et al., 2017). No MOHO, a *Capacidade de Desempenho* é composta por elementos objetivos (como a capacidade física e psicológica de uma pessoa) e por elementos subjetivos (as experiências prévias que aquela pessoa teve sobre os papéis que desempenha ou desempenhou). As narrativas das mães sugerem restrições de elementos objetivos (cansaço físico e mental, estresse, privação de sono, excesso de tarefas) e também subjetivos, quando relembram situações boas e ruins vivenciadas nos papéis de mãe e trabalhadora.

Neste sentido, há um segundo elemento do MOHO, a *Habituação* – que abarca os

hábitos, a rotina e os papéis ocupacionais –, que, quando desestruturado, impacta negativamente a Capacidade de Desempenho de uma pessoa. Se alguém não consegue organizar adequadamente a sua rotina e o tempo dedicado aos papéis que assume, conseqüentemente poderá haver sobrecarga, dupla jornada e problemas na saúde física e mental (LEE; KIELHOFNER, 2017b; HAKANSOON et al., 2005; KIELHOFNER, 1977). Isto entra em consonância com os dados quantitativos que mostraram que mães que desempenham um número intermediário de papéis (entre 4 e 9) são as mais satisfeitas e as que têm maior poder aquisitivo.

Para Kielhofner (1977), uma rotina caótica pode ser reflexo da dificuldade em priorizar interesses e em manejar o próprio tempo. Equilíbrio, segundo o autor, é mais do que “arranjar tempo” para descansar ou estar com a família. Portanto, desempenhar grande número de papéis não significa ter uma rotina organizada, pelo contrário, é preciso, muitas vezes, abrir mão de determinados papéis e de tarefas para se alcançar uma vida mais satisfeita e equilibrada.

Esta dificuldade em organizar a rotina e em priorizar ou equilibrar papéis é ressaltada nos dados qualitativos, que mostram a dificuldade de grande parte das mulheres em organizar o próprio tempo, especialmente para o autocuidado, para o relacionamento e para a vida social. Apesar da rede de apoio (que será posteriormente discutida) contribuir para este equilíbrio, também é interessante – como observaram algumas interlocutoras – que o próprio tempo seja organizado com objetividade e priorizando tarefas.

Evans et al. (2016), em estudo qualitativo com mães australianas, apontaram como estratégias mobilizadas por essas mulheres para organizarem melhor o tempo: delegar tarefas quando possível, reprimir o perfeccionismo e o desejo de dar conta de tudo, encontrar tempo para si (autocuidado), nutrir relações sociais (com as amigas e esposo), lembrar-se das motivações e dos propósitos que se tem e olhar de maneira positiva as situações vivenciadas, pensando que as crianças um dia irão crescer e que a atual falta de tempo é apenas uma fase da vida. Esses dados ilustram que a possibilidade de mudança não depende somente de uma questão financeira, mas de uma autoavaliação de sentimentos e de pensamentos que levem à disposição para mudanças em termos de ação nos hábitos e de papéis ocupacionais.

Por outro lado, nos discursos foram identificadas estratégias para lidar com a organização da rotina e do uso do tempo, por exemplo: a) não resolver assuntos do trabalho após sair do mesmo; b) não acessar as mídias sociais para assuntos de trabalho; c) utilizar os

fins de semana para estar ao lado da família; e, por último, d) estabelecer prioridades, tanto para o trabalho quanto para a vida pessoal.

Fisher e Layte (2004) mostram que é difícil mensurar o tempo dedicado ao trabalho exatamente pela dificuldade que as pessoas têm em se desligar do ambiente laboral. Com o impacto das novas tecnologias, as demandas do trabalho e da vida familiar são sobrepostas devido aos aplicativos e programas de comunicação instantânea, dificultando a separação de tarefas e tempo dedicado a estas esferas. Por outro lado, uma pesquisa com 209 mães americanas mostrou que usar o tempo que seria para a família para resolver problemas do trabalho pode causar sintomas de depressão, de ansiedade e de insatisfação (PAULIN et al., 2017).

Bisschoff, Koen e Ryke (2019), em pesquisa qualitativa com mães sul-africanas, apontaram que é importante delimitar as tarefas e o tempo dedicado ao trabalho e à família, bem como ter boa comunicação entre estas duas esferas. Para as mães sul-africanas participantes do estudo, o trabalho deve ser feito no trabalho, e o tempo com a família inteiramente dedicado a esta. Se algo não está bem em um local ou outro, é bom que haja compreensão tanto dos supervisores quanto dos familiares. Ainda é mencionada a priorização de tarefas (sabendo fazer apenas o que é necessário) e a organização do próprio tempo (não deixando afazeres para a última hora, pois gera estresse) (BISSCHOFF; KOEN; RYKE, 2019).

Portanto, a adequada gestão do próprio tempo pode ser importante para manter a saúde física e mental e evitar a sobrecarga de papéis e de tarefas (PAULIN et al., 2017; EVANS et al., 2016; KIELHOFNER, 1977). Saber o momento de desligar aplicativos de comunicação instantânea ou fixar horários e dias para responder e-mails e demandas do trabalho pode ajudar a não ocupar o tempo para a família com tarefas laborais.

Já em relação ao tempo dedicado ao trabalho (jornada parcial ou integral), os resultados do presente estudo mostram que mães que trabalham em período parcial têm satisfação com a vida menor do que mães que trabalham em jornada integral, contrariando os resultados de outros estudos, como os de Hamplová (2018), Bridger e Owens (2017) e Montero e Rau (2015). Todavia, no estudo de Ebbers e Piper (2017), na Alemanha, foi encontrado que mães que trabalham em jornada parcial tendem a ser mais insatisfeitas com as suas profissões. Bridger e Owens (2017), a partir de dados da Inglaterra, apesar de concluírem que mulheres que trabalham meio período são mais satisfeitas com a própria vida, afirmaram

que o resultado é divergente entre mulheres mais jovens, as quais buscam ascensão profissional.

Nos relatos qualitativos, foi observado que os preconceitos vivenciados no trabalho, a sobrecarga de papéis, a dupla jornada de trabalho e a falta de rede de apoio possivelmente contribuem para a insatisfação com a própria vida. Desta maneira, tem-se a hipótese de que mulheres que trabalham em jornada integral podem ter maiores chances de progresso profissional e maior rede de apoio em relação às que trabalham em tempo parcial, o que reflete na satisfação com a própria vida. A hipótese é confirmada pelo estudo de Bender e Roche (2016), com dados da National Survey of College Graduates (NSCG) dos Estados Unidos, em que os resultados mostram que a satisfação no trabalho é maior em mulheres cujas profissões possuem status, segurança, responsabilidade e impacto social.

Porém, deve-se ainda discutir que a satisfação pode não estar totalmente associada ao status social, mas em termos pragmáticos à renda ou às finanças, uma vez que um trabalho em jornada integral muito provavelmente gera maior poder aquisitivo, o que também pode elevar a satisfação com a vida. Sustenta essa hipótese o fato de que, em nossos resultados, a satisfação maior com a vida esteve também relacionada proporcionalmente ao poder aquisitivo.

Segundo Muniz e Veneroso (2019), utilizando dados da Pesquisa Dimensões Sociais da Desigualdade, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), concluiu que maior poder aquisitivo e de renda permitem a compra de serviços de apoio, de maior acesso a recursos humanos e facilidades, tais como ter uma faxineira, babá, boas escolas e frequentar restaurantes. Esta rede de apoio – inacessível para as mulheres pobres – reflete diretamente na satisfação com a própria vida e auxilia de forma imediata na conciliação de papéis. Isto entra em acordo com os nossos dados quantitativos, os quais mostram que mães que trabalham em jornada integral têm maior poder aquisitivo e que quanto maior o grau de instrução, maior esse poder aquisitivo. Graus de instrução elevados podem estar relacionados ao acesso a trabalhos com maior remuneração, como apontam Queiroz e Aragón (2015), Nascimento (2014) e Costa (2007).

Nos dados descritivos dos papéis ocupacionais, observou-se que os papéis desempenhados no presente têm distribuições similares nos dois grupos. Também o grau de importância dado aos papéis de trabalhadora e membro de família é similar, segundo correlações estatísticas. Todavia, os dados estatísticos ainda mostram que as mães que

trabalham em período integral dedicam mais tempo aos papéis de membro de família, de cuidadora e de trabalhadora e menos tempo aos serviços domésticos quando comparados às mães que trabalham em jornada parcial. Isto endossa a reflexão de que mães que trabalham em período integral contam com maior rede de apoio e que possivelmente esse suporte influencia na conciliação dos papéis de maneira mais satisfatória.

No estudo de Tasdelen-Karçkay e Bakalim (2017), na Turquia, foi concluído que mães que trabalham em período integral e que conseguem conciliar trabalho e família tendem a ter maior satisfação nestes âmbitos. Ainda Drummond et al. (2016) colocam a rede de suporte como responsável por reduzir os conflitos entre trabalho e família, aumentando a satisfação das mulheres no trabalho. Os dados quantitativos e descritivos dos papéis ocupacionais são confirmados pelos relatos das participantes, em que aparece a importância da rede de apoio para a conciliação entre trabalho e maternidade.

O Ambiente, quarto elemento do Modelo da Ocupação Humana, abarca contextos imediatos (a casa e o trabalho), contextos locais (bairro e comunidade) e contextos globais (sociedade), os quais interagem entre si. É o Ambiente, com seus aspectos culturais e de acessibilidade, que influencia e é influenciado pela Volição, Habituação e Capacidade de Desempenho de uma pessoa (FISHER et al., 2017). Alterar ou criar uma rede de apoio pode ser uma forma de modificação ambiental – seja no contexto imediato, local ou global – que irá impactar positivamente o desempenho e a conciliação de papéis de mães trabalhadoras (FISHER et al., 2017; TAYLOR; KIELHOFNER, 2017).

A rede de apoio constitui-se como fator de proteção para a família e como um dos principais motivos que permite e que incentiva a carreira de uma mãe trabalhadora. Esta rede pode contar com diversos atores, tais como o parceiro ou o cônjuge – dividindo tarefas no lar e no cuidado dos filhos –, os familiares e parentes, os amigos, as escolas, as creches, as políticas públicas que favoreçam a conciliação entre trabalho e família e também as políticas internas de empresas (ABRÃO; MIOTO, 2017a; ABRÃO; MIOTO, 2017b; OLLO-LÓPEZ; GOÑI-LEGAZ, 2017; ANDRINGA et al., 2015).

Em relação ao apoio dos cônjuges, para aquelas que possuem um relacionamento afetivo, como é o caso das participantes desta pesquisa, é importante que as tarefas domésticas e de cuidado sejam ensinadas e praticadas de maneira igualitária desde a infância. Isto, porém, é algo mais preconizado entre famílias de maior grau de instrução (GAMA; ROCHA; ALCANTARA, 2017; MARIANO; SOUZA, 2015; BRUSCHINI; RICOLDI,

2009).

Gama, Rocha e Alcantara (2017), em pesquisa com mil pessoas no estado do Rio de Janeiro, afirmam que pais mais escolarizados tendem a enxergar de maneira mais igualitária as responsabilidades domésticas e de cuidado. Os dados são semelhantes aos resultados da pesquisa de Mariano e Souza (2015) com mulheres titulares do Programa Bolsa Família, em que se concluiu que em famílias de baixa renda a participação do homem nas tarefas domésticas e de cuidado é extremamente baixa. Para Hirata (2015), é somente alterando a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado que será possível conseguir maior igualdade no ambiente profissional.

Já sobre o apoio de outras fontes, ressalta-se que o cultivo de amizades e de grupos sociais, além de proporcionar momentos de lazer, ainda permite a construção de redes de apoio em que se possa deixar os filhos e também cuidar dos filhos dos amigos. Estes momentos de trocas de ajudas auxiliam as mães a encontrarem tempo para cuidarem de si e do relacionamento com o parceiro ou o cônjuge (JOESCH; SPIESS, 2006).

Ollo-López e Goñi-Legaz (2017) concluíram que redes de apoio, incluindo o de familiares e de amigos, pode reduzir o conflito entre trabalho e família. Manente e Rodrigues (2016), em pesquisa com trinta mães brasileiras, mostrou que redes de apoio preservam a relação conjugal do casal. Ainda Andringa et al. (2015), com dados da European Social Survey, mostraram que redes de apoio podem diminuir a desigualdade de gênero.

Sobre a rede de apoio oferecida pelas empresas, questiona-se o porquê seria interessante para uma empresa contratar uma mãe, levando em consideração as possíveis ausências, licenças, entre outros “incômodos” que isso causaria. Se a questão discutida na sociedade é a igualdade de gênero, para o mercado de trabalho não é interessante ter uma mãe, mas apenas uma mulher trabalhadora, sem filhos e solteira. É neste ponto da discussão que se coloca a necessidade de maior participação do homem nas tarefas domésticas e de cuidado, pois quando há igual participação de homens e mulheres nos trabalhos reprodutivos, maiores são as chances de igualdade no trabalho produtivo (ANDRINGA et al., 2015; GRAU-GRAU, 2015).

Como resposta a estes questionamentos e para a questão da igualdade de gênero no trabalho produtivo, existe a teoria do “enriquecimento trabalho-família”. Neste modelo, pais e mães que participam com equidade das tarefas domésticas e de cuidado desenvolvem habilidades no ambiente familiar que podem ser replicadas no ambiente de trabalho

(GREENHAUS; ALLEN, 2011; GREENHAUS; POWELL, 2006).

Ter filhos pode impulsionar o desenvolvimento de *soft skills* (habilidades emocionais e sociais), além de aumentar o comprometimento do funcionário no trabalho, especialmente se esta for mãe (LAPIERRE et al.; 2018; ZHANG et al., 2018; LOOZE, 2017; HIRSCHI et al., 2016). O trabalhador que só vive para a própria profissão está empobrecido de outras experiências em outros papéis (HIRSCHI et al., 2016; GREENHAUS; POWELL, 2006). Destarte, ter filhos é um diferencial positivo, não um problema (LAPIERRE et al.; 2018; ZHANG et al., 2018; LOOZE, 2017; HIRSCHI et al., 2016; GREENHAUS; POWELL, 2006).

A Convenção nº 156 da OIT estabelece que o Estado inclua diretrizes em suas políticas para auxiliar trabalhadores a conciliarem suas responsabilidades familiares com o trabalho, sem sofrerem discriminação ou punição por isso (OIT, 1983). A Recomendação nº 165 da OIT segue a mesma linha e reafirma medidas que podem garantir o acesso e a permanência de trabalhadores com responsabilidades familiares no mercado de trabalho. Entre estas medidas, está a redução progressiva de jornadas de trabalho para homens e mulheres – sem prejuízo na remuneração –, a flexibilização dos horários de trabalho e a possibilidade de licença em caso de doença de familiares (OIT, 1981).

Algumas sugestões de práticas organizacionais que permitem aos funcionários maior conciliação entre vida pessoal e laboral são: jornadas flexíveis; possibilidade de executar parte da jornada em casa (*home office*); licenças para cuidar de familiares adoecidos; creches dentro ou próximo ao local de trabalho; apoio e compreensão dos supervisores; cursos e treinamentos sobre temas relacionados às demandas familiares dos funcionários (LAUBER; STORCK, 2019; IRESON; SETH; WILLIAMS, 2018; GRAU-GRAU; LLORENTE, 2017; MANIAM; LEAVELL; PUSTEJOVSKY, 2016; GRAU-GRAU, 2015).

É interessante notar que diminuir a jornada de trabalho para homens e mulheres, de oito para sete ou seis horas, em conjunto com a flexibilização e o *home office*, contribuiria para a equidade de gênero, permitindo maior conciliação entre a vida laboral e privada, segundo a OIT (2012, 2009). Esta medida colocaria os pais como principais cuidadores e educadores da criança, evitando ou diminuindo a terceirização do cuidado (isto é, cuidado delegado a escolas, creches, babás, parentes, entre outros).

Os resultados destas práticas implicam em maior produtividade e comprometimento do funcionário, maior fidelidade à empresa, menores índices de *turnover* (rotatividade e

desligamento de funcionários) e absenteísmo, além de maior qualidade de vida e melhor saúde física e mental, resultando menores gastos com a saúde do trabalhador (LAUBER; STORCK, 2019; IRESON; SETH; WILLIAMS, 2018; GRAU-GRAU; LLORENTE, 2017; MANIAM; LEAVELL; PUSTEJOVSKY, 2016; GRAU-GRAU, 2015; OIT, 2009). Segundo a OIT (2012), funcionários insatisfeitos com seus trabalhos devido às longas jornadas, à má remuneração e à ausência de possibilidades de integração da vida laboral com a familiar tendem a ser menos produtivos e menos fiéis ao trabalho em termos de frequência e de dedicação.

É importante que a empresa promova uma cultura amigável da família (*family-friendly*), buscando ouvir as demandas dos funcionários, incentivando a participação dos homens nas diversas atividades de cuidado dos filhos (levar a consultas médicas, ir às reuniões escolares, dedicar tempo para brincar, auxiliar nas tarefas escolares, entre outros) e promovendo um ambiente com práticas, como as citadas, que permitam maior conciliação de papéis, tanto para homens quanto para mulheres (UNICEF, 2019; OIT, 2012, 2009).

No estudo sociológico de Pollmann-Schult (2016), com dados da European Social Survey (ESS) de 15 diferentes países da Europa ocidental, foi observado que quando há suporte cultural para a igualdade de gênero no trabalho, ter ou não filhos se torna um fator irrelevante para a preferência de horas trabalhadas por uma mulher. O mesmo se nota quando o governo oferece assistência e cuidado adequados para as crianças e quando há oferta de trabalhos flexíveis e de *home office* (POLLMANN-SCHULT, 2016). Ainda Andringa et al. (2015) concluíram que as mães tendem a trabalhar menos horas em países que não há suporte social e cultural que permitam a conciliação entre trabalho e família.

Segundo pesquisa com 284 mães norte-americanas, a satisfação com a própria vida tende a aumentar naquelas que trabalham em empresas com jornadas flexíveis ou com possibilidade de *home office* (MINOTTE et al., 2016). Sintomas depressivos diminuem ou desaparecem em mães com filhos pequenos que trabalham em jornadas flexíveis ou fazem *home office*, como concluiu a pesquisa norte-americana de Shepherd-Banigan et al. (2016).

Todavia, há que se pontuar que o *home office*, como mencionado por algumas interlocutoras da presente pesquisa, pode não funcionar para todas as pessoas em termos de organização, de concentração e de produtividade (LIPPE; LIPPENYL, 2018). Neste sentido, o *home office* pode contribuir para a redução de interações sociais e dificultar a diferenciação de papéis (por exemplo, os domésticos, de trabalho e de cuidado), o que pode prejudicar a

estruturação da rotina e os hábitos. Cada pessoa é singular e cada empresa tem demandas peculiares. É interessante que a utilização de práticas *family-friendly* seja moldada por uma cultura amigável da família e atenda às necessidades que surgirem para aquele ambiente laboral específico (O'NEILL; FOLLMER, 2019; LIU; WANG; LI; ZHOU, 2019).

Por outro lado, muitos trabalhadores não usufruem de jornada flexível e de *home office* por questões culturais pessoais ou da empresa (MINOTTE et al., 2016). Isso pode acontecer, por exemplo, quando mais mulheres do que homens usam estes modelos de trabalho (o que impacta a possibilidade de promoções) ou quando supervisores não facilitam o uso da flexibilidade do trabalho.

É necessário, pois, que haja uma mudança cultural da sociedade para valorizar o trabalho reprodutivo tanto quanto o produtivo. Quando se considera toda ocupação como digna, tanto a flexibilização de jornadas, o *home office* e, principalmente, os trabalhos domésticos e de cuidado, passam a ser vistos como possibilidades de igual valor social e laboral. É interessante que esta mudança se desenvolva em conjunto com maior participação masculina nas tarefas domésticas e de cuidado. Considerando que homens e mulheres podem contribuir de maneira relevante tanto para a vida social quanto para o cuidado e para a educação dos filhos, é importante que haja oportunidades para que ambos estejam igualmente presentes nestas esferas.

Neste sentido, aponta Dedecca (2015) que um grande problema que vivemos é a excessiva valorização das atividades mercantis em detrimento das atividades de reprodução social. A cultura capitalista prioriza o retorno econômico imediato, mas as ocupações do ambiente doméstico e de cuidado não dão este tipo de retorno. Como demonstra o autor, é dentro de uma família que crescem os indivíduos que irão compor a força do mercado de trabalho, portanto, a reprodução social torna-se tão importante quanto as atividades da esfera mercantil (trabalho formal). Ainda é dentro da família que são cuidadas as pessoas idosas, que já compuseram a força de trabalho (OIT, 2012).

A desvalorização do trabalho reprodutivo reflete na atual diminuição das taxas de natalidade de diversos países, incluindo o Brasil. Esta queda no número de filhos da população, unida ao envelhecimento generalizado, culmina em menos trabalhadores ativos, portanto em menor força de trabalho para sustentar a previdência social (UNICEF, 2019; CHZHEN; GROMADA; REES, 2019; BILAC, 2014; OIT, 2012; FONTOURA et al., 2010; CRAIG, 2006).

A Volição, a Habituação e a Capacidade de Desempenho de uma pessoa são singulares e podem ser individualmente e concomitantemente modificadas, porém o Ambiente (em seus diversos contextos) também influencia de maneira positiva ou negativa os interesses, os valores, as motivações, a rotina e os papéis que um sujeito desempenha, mostrando que a interação pessoa-ocupação-ambiente não pode ser entendida pelos seus componentes de forma isolada, mas de maneira dinâmica (FISHER et al., 2017; TAYLOR; KIELHOFNER, 2017). É em resposta a todas estas demandas, levantadas e refletidas na presente pesquisa, que políticas e práticas de conciliação entre trabalho e família são tão urgentes e necessárias para as problemáticas vivenciadas na sociedade contemporânea (UNICEF, 2019; CEPAL; 2019; OIT, 2009, 2011, 2012.)

7 CONCLUSÃO

O presente estudo contribui com a Terapia Ocupacional trazendo novos apontamentos para um campo de discussão e de intervenção ainda incipiente, não somente em nossa profissão, mas no mundo capitalista: o equilíbrio entre trabalho e família. A pergunta inicial desta pesquisa foi: “Existe diferença entre trabalhar meio período ou período integral em relação à satisfação com a vida, ao poder aquisitivo e ao uso do tempo em papéis ocupacionais de mães que tentam conciliar o trabalho com a família?”. De acordo com os dados quantitativos e qualitativos, a conclusão que se chega é que, independentemente da jornada de trabalho, é uma rede de apoio bem formada que permite maior equilíbrio na conciliação entre papéis para uma mãe trabalhadora.

Em suma, os resultados quantitativos mostraram que mães que trabalham em período integral apresentam maior poder aquisitivo, maior satisfação com a vida e dedicam mais tempo aos papéis de membro de família e de cuidadora e menos tempo aos serviços domésticos em relação às mães que trabalham em jornada parcial. Mães com maior grau de instrução apresentam maior poder aquisitivo e maior satisfação com a vida. Quanto maior o poder aquisitivo, maior a satisfação com a vida. Em relação aos papéis ocupacionais, não houve diferença estatística entre os dois grupos no que se refere ao grau de importância dado aos papéis de membro de família e de trabalhadora.

Foi observado que mães que desempenham um número intermediário de papéis (entre 4 e 9) possuem maior satisfação com a vida. Não foram contempladas as hipóteses que supunham que mães que trabalham meio período têm maior satisfação com a vida e distribuem seu tempo nos papéis de maneira mais equilibrada.

Os resultados qualitativos ofereceram narrativas relacionadas à sobrecarga de papéis, à dupla jornada de trabalho, à dificuldade em organização do próprio tempo e da rotina (especialmente para lazer, autocuidado e relacionamentos), aos preconceitos e injustiças sofridos no ambiente de trabalho pela condição da maternidade, à importância de redes de apoio, e aos sentimentos e percepções sobre a cultura vivenciada no Brasil acerca dos papéis de mãe e de trabalhadora.

Mudanças culturais incentivando a coparticipação masculina nas tarefas domésticas e de cuidado, em diálogo com políticas públicas e privadas de conciliação entre trabalho e família – bem como a redução das jornadas de trabalho – promoveriam maior protagonismo

dos pais no tempo de cuidado da criança. Isto evitaria ou diminuiria a delegação do tempo de educação e do cuidado dos filhos a terceiros (escolas, creches, babás e afins), propondo maior equidade de gênero no ambiente laboral.

Uma das limitações deste estudo se deve à composição limitada da amostra que, embora de relevância estatística, foi majoritariamente formada por mães de classe média e com grau de instrução elevado. Infelizmente, poucas mulheres de classes econômicas desfavorecidas responderam ao questionário. Todas eram casadas ou em coabitação e tinham emprego fixo, segundo nossos critérios de inclusão e de exclusão.

Assim, esta pesquisa acabou atingindo um público específico, que também necessita de atenção e de intervenções – muitas vezes a classe média é desassistida por políticas públicas e também passa por problemas econômicos –, mas foram excluídas as mulheres mais vulneráveis e marginalizadas, como as mães solteiras, as viúvas, as divorciadas, as sem emprego fixo e aquelas em trabalhos informais.

Todavia, essa lacuna não preenchida de mulheres vulneráveis ou em diferentes constituições familiares aponta para o desenvolvimento de novas pesquisas no formato desta, a fim de verificar diferenças e semelhanças com relação aos dados aqui encontrados. Outra limitação deste estudo foi o número de filhos no questionário, computado por categorias (à pedido do serviço de estatística), todavia esta maneira de contabilizar os dados impôs limitações à análise. Portanto, é importante salientar que, ainda que não tenha sido o público-alvo desta pesquisa, toda a situação discutida nesta dissertação é provavelmente agravada para mães solteiras, divorciadas, viúvas etc. que tenham filhos com deficiência, e/ou pobres e marginalizadas, dentre outras condições.

Cabe destacar que as mulheres participantes desta pesquisa, mesmo que sobrecarregadas, com dupla jornada, mães e trabalhadoras, se dispuseram a tirar alguns minutos de sua agitada rotina para responder o *Survey*. Embora a pergunta aberta não fosse obrigatória, mais da metade destas mães optaram por dizer algo, e esse “algo” foram desabafos profundos – ora depressivos, ora expressando raiva, ora expressando culpa, ora revelando intimidades, questões pessoais e problemas de assédio no trabalho. Isso mostra o quanto mães trabalhadoras passam por problemas sérios, que afetam a saúde física e mental e que precisam de soluções.

Novas pesquisas são então necessárias a fim de investigar mais profundamente como pode ser composta uma rede de apoio para as mães trabalhadoras; quais políticas públicas e

privadas podem ser criadas para promover o equilíbrio trabalho-família e a equidade de gênero; e, por fim, como pode se constituir a atuação do terapeuta ocupacional nesta área.

Em conclusão, as ideias, reflexões e sugestões emergidas e discutidas nesta dissertação podem suscitar um cenário “ideal” para a mulher trabalhadora, algo aparentemente distante do contexto brasileiro até o presente momento. Ainda assim, é necessário iniciar e fomentar este debate, que tem como propósito a equidade de gênero e o fortalecimento da família – célula de todo corpo social.

REFERÊNCIAS

- ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Políticas de “Conciliação” entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 16, n. 2, p. 313 - 327, 2017a.
- ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Políticas familiares: uma introdução ao debate contemporâneo. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 420-429, 2017b.
- AGUIAR, N. F. **Livro de Código**. Múltiplas temporalidades de referência: trabalho doméstico e trabalho remunerado: análise dos Usos do Tempo em Belo Horizonte, Minas Gerais: um projeto piloto para zonas metropolitanas brasileiras. Belo Horizonte: UFMG/CNPq. 2001.
- AGUIAR, N. Metodologias para o levantamento do uso do tempo na vida cotidiana no Brasil. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v 12, n 1, p. 64-82, junho 2010.
- AGUIAR, N. Mudanças no uso do tempo na sociedade brasileira. **Revista de Ciências Sociais**, n. 34, p.73-106, Abril de 2011.
- ALBUQUERQUE, F. J. B.; SOUSA, F. M.; MARTINS, C. R. Validação das escalas de satisfação com a vida e afetos para idosos rurais. **Psico**, 41(1), 85-92, 2010.
- ALLEN, S. M.; HAWKINS, A. J. Maternal gatekeeping: Mothers’ beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. **Journal of Marriage and the Family**, 61(1): 199–212, 1999.
- ANDRINGA, W.; NIEUWENHUIS, R.; VAN GERVEN, M. Women’s working hours: the interplay between gender role attitudes, motherhood, and public childcare support in 23 European countries. **International Journal of Sociology and Social Policy**, 35(11/12), 2015.
- AOTA - ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE TERAPIA OCUPACIONAL. Estrutura da Prática de Terapia Ocupacional: Domínio e Processo. **Rev Ter Ocup Univ São Paulo**, jan.-abr. 2015;26 (ed. esp.):1-49.
- AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S.; MARINHO, L. F. B. Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.
- ARAÚJO, A. M. C.; AMORIM, E. R. A.; FERREIRA, V. C. Os Sentidos do Trabalho da Mulher no contexto da Reestruturação Produtiva. **VIII Congresso Luso-Afro Brasileiro de Ciências Sociais**. Coimbra, Portugal, 16 a 18 de setembro de 2004.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA. **Critério de Classificação Econômica Brasil**. 2019. Disponível em: < <http://www.abep.org/criterio-brasil>>. Acesso em 22 out. 2019.
- BARBANO, L. M.; CRUZ, D. M. C. Machismo, patriarcalismo e a dissolução dos papéis ocupacionais. **REFACS**, v.3, p. 159-165, 2015.

BARBANO, L.M.; CRUZ, D.M.C. Time use, purchasing power, and job satisfaction: Correlation and comparison between working women with children and working women without children. **Work**, v. 62, n. 4, p. 563-571, 2019.

BARBANO, L.M.; CRUZ, D.M.C. Mulheres trabalhadoras com e sem filhos: estudo qualitativo sobre papéis e uso do tempo. **Rev. FSA**, Teresina, v. 17, n. 3, art. 13, p. 208-227, mar. 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROZO, B.M.; RICZ, H.M.A.; DE CARLO, M.M.R.P. Os papéis ocupacionais de pessoas com câncer de cabeça e pescoço. **Rev Ter Ocup Univ São Paulo**, set./dez.;25 (3): 255-263, 2014.

BARTLETT, J. E.; KOTRLIK, J. W.; HIGGINS, C. C. Organizational Research: determining appropriate sample size in survey research. **Information Technology, Learning, and Performance Journal**; Morehead, 19 (1): 43-50, 2001.

BASSANEZI, M. S.C. B. et al. **Atlas da imigração internacional em São Paulo: 1850-1950**. São Paulo: Editora UNESP, 2008.

BEDIN, L. M.; SARRIERA, J.C. Propriedades psicométricas das escalas de bem-estar: PWI, SWLS, BMSLSS e CAS. **Aval. Psicol.**, 13 (2): 213-225, 2014.

BEDINELLI, T. Demissão após a maternidade: “Não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida”. **El País**, São Paulo, 27 de Agosto de 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html. Acesso em 26 dez. 2018.

BENDER, K. A.; ROCHE, K. Self-employment and the paradox of the contented female worker. **Small Bus Econ**, 47:421–435, 2016.

BENÉRIA, L. Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. **Nómadas**, n. 24, abril de 2006.

BILAC, E. D. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social**, 26 (1): 129-145, 2014.

BISSCHOFF, M.; KOEN, V.; RYKE, E. H. Strategies for work–family balance in a South African context. **COMMUNITY, WORK & FAMILY**, 22 (3): 319–337, 2019.

BLAY, E. A. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Estudos Feministas**, 9 (2): 601-607, 2001.

BOLFARINE, H.; BUSSAB, W. O. **Elementos de Amostragem**. São Paulo: ABE Projeto Fisher, Edgard Blücher, 2005.

BORELLI, J.L. et al. Gender differences in work–family guilt in parents of young children. **Sex Roles**, 76: 356-368, 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.069**, de 13 de Julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 de Julho de 1990. Seção 1. p. 13563.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Trabalho. **Maternidade garante direitos específicos às trabalhadoras**. 10 de maio de 2019. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/noticias/7044-maternidade-assegura-direitos-especificos-as-trabalhadoras>>. Acesso em 10 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Pragmáticas Estratégicas. **Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher: Princípios e Diretrizes**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRAYBON, G. **Women Workers in the First World War**. New York: Routledge, 2012.

BRIDGES, S.; OWENS, T. Female job satisfaction: can we explain the part-time puzzle? **Oxford Economic Papers**, 69 (3), 782–808, 2017.

BRUSCHINI, C. Trabalho da mulher: igualdade ou proteção. **Cad. Pesq. São Paulo**, n. 61, p. 58-67, maio de 1987.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. Família e Trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p.93-123, jan./abr. 2009.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. **Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras**. São Paulo: FCC/DPE, 2008.

BURTON, M. L.; BRUDNER, L. A.; WHITE, D. R. A model of the sexual division of labor. **American Ethnologist**, 4: 227–252, 1977.

BUSSAB, W. O.; MORETTIN, P. A. **Estatística Básica**. 4.edição. São Paulo: Atual, 1987.

CABEZA, J. Conciliación de vida privada y laboral. **Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social**, [s.l.], n. 103, p.45-65, 2010.

CAHILL, L. His brain, her brain. **Scientific American**, 292 (5): 40-7, 2005.

CAHILL, M.; CONNOLLY, D.; STAPLETON, T. Exploring occupational adaptation through the lives of women with multiple sclerosis. **British Journal of Occupational Therapy**. 73 (3): 106-115, 2010.

CAVALCANTI, L.G.A.; PAULO, M.A.; HANY, F.E.S. A pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010. **Fazendo Gênero**, n. 9, ago. 2010.

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo. **Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe**. Estudios, Nº 1 (LC/PUB.2017/1-P/Rev.1), Santiago, 2019.

CHZHEN; Y.; GROMADA, A.; REES, G. **Are the world's richest countries family**

friendly? Policy in the OECD and EU. UNICEF Office of Research: Florença, 2019.

CLARK, S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. **Human Relations**, 53 (6): 747-770, 2000.

COHEN, M.E.; SCHEMM, R.L. Client-centered occupational therapy for individuals with spinal cord injury. **Occupational therapy in health care**, 21 (3), 1-15, 2007.

CORDEIRO, J. J. R. Cross-cultural reproductibility of the brazilian portuguese version of the role checklist for persons with chronic obstructive pulmonar disease. **Am. J. Occup. Ther.**, v.61, n.1, p. 33-40, 2007.

CORR, S.; PHILLIPS, C. J.; WALKER, M. Evaluation of a pilot service designed to provide support following stroke: a randomized cross-over design study. **Clinical Rehabilitation**, 18 (1): 69–75, 2004.

COSTA, J. **Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro.** Dissertação (Mestrado em Economia) – Departamento de Economia, Universidade de Brasília. Brasília, 70 f. 2007.

CRAIG, L. Do time use patterns influence fertility decisions? A cross-national inquiry. **Electronic International Journal of Time Use Research**, 3 (1): 60-87, 2006.

CRUZ, D. M. C. et al. Entre perdas e ganhos: os papéis ocupacionais de pessoas Pós-Acidente Vascular Encefálico. **Revista FSA**, Teresina, v. 11, n. 2, art. 18, p. 329-349, abr./jun. 2014.

CRUZ, D. M. C. Os modelos de terapia ocupacional e as possibilidades para prática e pesquisa no Brasil. **Rev. Interinst. Bras. Ter. Ocup.** 2 (3): 504-517, 2018.

CRUZ, D. M. C.; EMMEL, M. L. G. Associação entre papéis ocupacionais, independência, tecnologia assistiva e poder aquisitivo em sujeitos com deficiência física. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, mar.-abr; 21 (2): [08 telas], 2013.

DANCEY, C.P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia.** 5ª ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

DEDECA, C. S. **Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres.** In: COSTA, A. O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

DEDECCA, C. S. Uso do Tempo e Gênero uma dimensão da desigualdade socioeconômica brasileira. **Livros**, p. 119-129, 2015.

DEVREUX, A. M. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Sociedade e Estado**, 20 (3): 561-584, 2005.

DIAS, V. N. et al. Transplante de células-tronco hematopóéticas – um estudo controlado sobre papéis ocupacionais. **Cad. Ter. Ocup. UFSCar**, São Carlos, v. 20, n. 2, p. 165-171, 2012.

DIECKHOFF, M. et al. A stalled revolution? What can we learn from women's drop-out to part-time jobs: A comparative analysis of Germany and the UK. **Research in Social Stratification and Mobility**, 46, p. 129–140, 2016.

DIENER, E., EMMONS, R. A., LARSEN, R. J.; GRIFFIN, S. The Satisfaction With Life Scale. **Journal of Personality Assessment**, 49 (1), 71-75, 1985.

DRUMMOND, S. et al. The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. **Human Relations**, 70(5): 544 –565, 2017.

DURANT, W. **História da Civilização**. V. 2. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1943.

EBBERS, I.; PIPER, A. Satisfactions comparisons: women with families, full-time and part-time self-employed. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, 9 (2): 171-187, 2017.

ELLIOTT, M. S.; BARRIS, R. Occupational role performance and life satisfaction in elderly persons. **Occupational Therapy Journal of Research**, v. 7, n. 4, p. 315-24, 1987.

EMMEL, M. L. G; ZAIDEN, M. Relação entre uso do tempo e qualidade de vida com indivíduos obesos pré e pós cirurgia bariátrica. In: Ramon Missias-Moreira e Olga Sousa Valentim. (Org.). **Qualidade de vida e saúde em uma perspectiva interdisciplinar**. Curitiba: CRV Editora, p. 127-142, 2018.

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1984.

EVANS, K. L. et al. Working Sandwich Generation Women Utilize Strategies within and between Roles to Achieve Role Balance. **PLoS ONE**, 11 (6):1-23, 2016.

FISHER, Gail. et al. The Environment and Human Occupation. In: **Kielhofner's Model of Human Occupation: theory and application**. Philadelphia: Wolters Kluwer Health, 2017.

FISHER, K.; LAYTE, R. Measuring work-life balance using time diary data. **Electronic International Journal of Time Use Research**, 1 (1): 1-13, 2004.

FLAQUER, L. **Las políticas familiares en una perspectiva comparada**. Barcelona: Fundación La Caixa, 2000. 169 p. (Estudios Sociales, n. 3).

FONTOURA, N. et al. Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v 12, n 1, 2010.

FOWLER, F. J. **Survey Research Methods**. Los Angeles: Sage, 2014.

FREITAS, S. M. **O café a imigração**. São Paulo: Saraiva, 2003.

FREYRE, G. **Sobrados e Mucambos**. São Paulo: José Olympio Editora, 1951.

FRONE, M. R. Work-family balance. In: QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. Handbook of

Occupational Health Psychology. Washington: APA, 2003.

GAMA, A. S.; ROCHA, L. M.; ALCANTARA, K. R. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **EM PAUTA**, Rio de Janeiro, 39 (15): 106 – 128, 2017.

GAVRAS, D.; BRANDÃO, R. No Brasil, mãe recebe até 40% menos. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, Economia e Negócios, 11 de Dezembro de 2018. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,no-brasil-mae-recebe-ate-40-menos,70002641028>>. Acesso em 26 dez. 2018.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, N. A. N.; DE CARLO, M. M. R. P. Os papéis ocupacionais de pessoas hospitalizadas em decorrência da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida. **O Mundo da Saúde**, 38 (2): 179-188, 2014.

GODSON, S. H. **Serving Proudly: A History of Women in the U.S. Navy**. Illinois: Naval Inst Pr., 2002.

GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L.; FONSECA, P. N.; COELHO, J. A. P. M. Life satisfaction in Brazil: Testing the psychometric properties of the satisfaction with life scale (SWLS) in five Brazilian samples. **Social Indicators Research**, 90 (2), 267-277, 2009.

GRAU-GRAU, M. **El enriquecimiento trabajo-familia: una teoría útil para los padres y las empresas**. In: DEBELJUH; P.; DESTÉFANO, A. Hacia un nuevo pacto entre trabajo y familia: guía de buenas prácticas. Ciudad autónoma de Buenos Aires: Baur, 2015.

GRAU-GRAU, M.; LLORENTE, C. L. Como llegar a ser una empresa responsable con la conciliación, **Harvard Deusto Business Review**, n. 266, 2017.

GREENACRE, M. **Correspondence analysis in practice**. 2nd Ed. Barcelona: Chapman & Hall/CRC Press; 2007.

GREENHAUS, J. H.; ALLEN, T. D. **Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature**. In: QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. Handbook of Occupational Health Psychology. Washington: APA, 2010.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **The Academy of Management Review**, 10 (1): 76-88, 1985.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, 31(1): 72–92, 2006.

HAGEDORN, R. Modelos de Terapia Ocupacional. In: HAGEDORN, R. **Fundamentos da Prática em Terapia Ocupacional**. São Paulo: Dynamis Editorial, 1999. p. 151-180.

HAIR, J. F. et.al. **Análise multivariada de dados**. São Paulo: Ed. Bookman, 2011.

HAKANSSON, C. et al. Well-being and occupational roles among middle-aged woman. **Work**, p. 341-351, 2005.

HAMPLOVÁ, D. Does Work Make Mothers Happy?. **J Happiness Stud**, p. 1-27, Janeiro de 2018.

HEARD, Clark. Occupational role acquisition: a perspective on the chronically disabled. **American Journal of Occupational Therapy**, v. 31, n. 4, p. 243-247, 1977.

HELMBOLD, L. R.; SCHOFIELD, A. Women's Labor History, 1790-1945. **Reviews in American History**, Vol. 17, No. 4, pp. 501-518, 1989.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n.7, 2015.

HIRATA, H. **Por que os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho**. In: SÃO PAULO. Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher, Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007

HIRSCHI, A.; HERRMANN, A.; NAGY, N.; SPURK, D. All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**, 95–96, 45-57, 2016.

HOLM, J. **Women in the Military: An Unfinished Revolution**. Oxford: Presidio Press, 1992.

HOOK, J.; PETTIT, B. Reproducing Occupational Inequality: Motherhood and Occupational Segregation. **Social Politics**, 23(3): 2016.

HOOKS, B. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº16. Brasília, pp. 193-210, janeiro – abril, 2015.

HOWARD, A. M.; KAVENIK, F. M. **Handbook of American Women's History**. Michigan: SAGE, 2000.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Terceiro Trimestre de 2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal - 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2018c.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2018a.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Características gerais dos domicílios e dos moradores**: 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2018b. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/17270-nadcontinua.html?edicao=20915>>. Acesso em 26 fev. 2019.

INGALHALIKAR, M. et al. Sex differences in the structural connection of the human brain. **Proc Natl Acad Sci U S A.**, 111 (2): 823-8, 2014.

IRESON, R.; SETHI, B.; WILLIAMS, A. Availability of caregiver-friendly workplace policies (CFWPs): na international scoping review. **Health and Social Care in the Community**, 26 (1), e1–e14, 2018.

JARVENPA, R.; BRUMBACH, H. J. Revisiting the Sexual Division of Labor: Thoughts on Ethnoarchaeology and Gender. **Archeological Papers of the American Anthropological Association**, 16: 97–107, 2006.

JOESCH, J. M.; SPIESS, C. K. European mothers' time spent looking after children - differences and similarities across nine countries. **Electronic International Journal of Time Use Research**, 3 (1): 1-27, 2006.

JULIAN, C. H.; VALENTE, J. M. Psychosocial factors related to returning to work in U.S. Army Soldiers. **Work**, 52, 419–431, 2015.

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

KAPLAN, T. On the Socialist Origins of International Women's Day. **Feminist Studies**, 11 (1): 163-171, 1985.

KATZ, Daniel; KAHN, Robert L. **The social psychology of organizations**. New York: Wiley, 1966.

KIELHOFNER, G. (1980a). A model of human occupation, part 2. Ontogenesis from the perspective of temporal adaptation. **American Journal of Occupational Therapy**, 34: 1980, 34, 657-653, 1980a.

KIELHOFNER, G. (1980b). A model of human occupation, part 3. Benign and vicious cycles. **American Journal of Occupational Therapy**, 1980, 34: p. 731-737, 1980b.

KIELHOFNER, G. Temporal Adaptation: a conceptual framework for occupational therapy. **Am J Occup Ther.**, 31(4): 235-42, 1977.

KIELHOFNER, G.; BURKE, J. A model of human occupation, part 1. Conceptual Framework and content. **American Journal of Occupational Therapy**, 1980, 34, p. 572-581.

KIELHOFNER, G.; BURKE, J.; IGI, C. A model of human occupation, part 4: assessment and intervention. **American Journal of Occupational Therapy**, 1980, 34, p. 777-788.

KOBAU, R.; SNIEZEK, J., ZACK, M. M., LUCAS, R. E., & BURNS, A. Well-being

assessment: An evaluation of well-being scales for public health and population estimates of well-being among US adults. **Applied Psychology: Health and Well-being**, 2 (3), p. 272-297, 2010.

LAPIERRE, L. M. et al. A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. **J Organ Behav**. 39: 385–401, 2018.

LAUBER, V. STORCK, J. Helping with the kids? How family-friendly workplaces affect parental well-being and behavior. **Oxford Economic Papers**, Oxford University Press, 71 (1): 95-118, 2019.

LEE, Sun W.; KIELHOFNER, Gary. (2017a). Volition. In: **Kielhofner's Model of Human Occupation: theory and application**. Philadelphia: Wolters Kluwer Health, 2017.

LEE, Sun W.; KIELHOFNER, Gary. (2017b). Habituation: patterns of Daily Occupation. In: **Kielhofner's Model of Human Occupation: theory and application**. Philadelphia: Wolters Kluwer Health, 2017.

LOOZE, J. Why Do(n't) they leave? Motherhood and women's job mobility. **Social Science Research**, 65: 47-59, 2017.

MACEDO, J. R. **A mulher na Idade Média**. São Paulo: Contexto, 1992.

MANENTE, M. V.; RODRIGUES, O. M. P. R. Maternidade e trabalho: associação entre depressão pós-parto, apoio social e satisfação conjugal. **Pensando fam.**, 20 (1), 2016.

MANIAM, B.; LEAVELL, H.; PUSTEJOVSKY, S. Family Friendly Work Practices in the U.S. Revisited. **International Journal of Economics and Financial Issues**, 6 (S6): 55-59, 2016.

MANNINI, J.; NASCIMENTO, J. S.; PELOSI, M. B. A rotina ocupacional de pacientes implantados com cardiodesfibriladores. **Cad. Ter. Ocup. UFSCar**, São Carlos, v. 23, n. 1, p. 31-42, 2015.

MARIANO, S. A.; SOUZA, M. F. Conciliação e tensões entre trabalho e família para mulheres titulares do Programa Bolsa Família. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, no.18. Brasília Sept./Dec. 2015.

MARIAS, J. **A mulher no século XX**. São Paulo: Editora Convívio, 1981.

MARX, K. **O capital**. Coimbra: SARL, 1974.

MEEUSSEN, L.; VAN LAAR, C. Feeling Pressure to Be a Perfect Mother Relates to Parental Burnout and Career Ambitions. **Front. Psychol.**, 9 (2113), 2018.

MESSING, K.; STELLMAN, J. M. Sex, gender and women's occupational health: The importance of considering mechanism. **Environmental Research**, 101: 149–162, 2006.

MIDGLY, C. Anti-Slavery and Feminism in Nineteenth-Century Britain. **Gender & History**, Vol 5 No 3, p. 343-362, 1993.

- MINNOTTE, K. L.; MINNOTTE, M. C.; THOMPSON, K. The Life Satisfaction of Dual-Earner Mothers and Fathers: Does Flexible Scheduling Matter? **J Happiness Stud**, 17:2365–2388, 2016.
- MIOTO, R. C. T. Política social e trabalho familiar: questões emergentes no debate contemporâneo. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 124, p. 699-720, 2015.
- MONTERO, R.; RAU, T. Part-time Work, Job Satisfaction and Well-being: Evidence from a Developing OECD Country. **The Journal of Development Studies**, Vol. 51, No. 4, 370–385, 2015.
- MORAES FILHO, E. O trabalho feminino revisitado. **Revista Legislação do Trabalho**, julho de 1976.
- MORAES, P. M.; ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Serv. Soc. & Saúde**, Campinas, SP v.14, n.1 (19), p. 105-118, 2015.
- MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, 62 (1), 2019.
- NASCIMENTO, S. D. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Temporais**, 14 (28): 39-56, 2014.
- OAKLEY, Frances. et al. The role checklist: development and empirical assessment of reliability. **The Occupational Therapy Journal Research**, v. 6, n.3, p. 157-170, 1986.
- O'BRIEN, J. C.; KIELHOFNER, G. The interaction between the person and the environment. In: **Kielhofner's Model of Human Occupation: theory and application**. Philadelphia: Wolters Kluwer Health, 2017.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 156** - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. 11 de Agosto de 1983. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em 19 dez. 2019
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de informação e capacitação sobre gênero, raça, pobreza e emprego**: Módulo 4 - Equilíbrio entre trabalho e família. Brasília: OIT, 2012.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 165** - Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. 3 de junho de 1981. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm>. Acesso em 19 dez. 2019.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNAICONAL DO TRABALHO. Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. **Notas da OIT**: Trabalho e

Família. n.2, dez. 2011.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009.

OLIVEIRA, L. L. **O Brasil dos Imigrantes**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2002.

OLLO-LÓPEZ, A.; GOÑI-LEGAZ, S. Differences in work–family conflict: which individual and national factors explain them? **The International Journal of Human Resource Management**, 28 (3): 499-525, 2017.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5**: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. 2016. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Glossario-ODS-5.pdf>>. Acesso em 30 jul. 2019.

OSCH, Y. V.; SCHAVELING, J. The Effects of Part-Time Employment and Gender on Organizational Career Growth. **Journal of Career Development**, 1-16, 2017.

PARREIRA, M.M. et al. Papéis ocupacionais de indivíduos em condições reumatológicas. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, maio/ago, 24 (2); 127-33, 2013.

PAULIN, M. et al. Bringing Work Home or Bringing Family to Work: Personal and Relational Consequences for Working Parents. **J Fam Econ Iss**, 38: 463–476, 2017.

PAVOT, W.; DIENER, E. Review of the Satisfaction with Life Scale. **Psychological Assessment**, 5, 164-172, 1993.

PAXTON, P.M.; HUGHES, M.M. **Women, politics and power**: a global perspective. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2014.

PEDRO, J. M. **Mulheres honestas e mulheres faladas**: uma questão de classe. Florianópolis: Editora da UFSC, 1994.

PERNOUD, R. **A burguesia**. Portugal: Publicações Europa-América, 1995.

PERNOUD, R. **Idade Média**: O que não nos ensinaram. Rio de Janeiro: Agir, 1979.

PERNOUD, R. **La mujer en el tiempo de las catedrales**. Barcelona: Ediciones Juan Granica, 1982.

PINCHBECK, I. **Women Workers in the Industrial Revolution: 1750-1850**. London: George Routledge, 2005.

PINHEIRO, L. S. et al. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Governo Federal: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília: 2016.

PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; FONTOURA, N. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença parental como política pública para lidar com essas tensões. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 17 (3): 312, 2009.

PIZZI, M. A.; RICHARDS, L. G. Guest Editorial —Promoting health, well-being, and quality of life in occupational therapy: A commitment to a paradigm shift for the next 100 years. **American Journal of Occupational Therapy**, 71, 2017.

POLLMANN-SCHULT, M. What mothers want: The impact of structural and cultural factors on mothers' preferred working hours in Western Europe. **Advances in Life Course Research**, 29, p. 16–25, 2016.

PRECIN, P. Return to work after 9/11. **Work**, 38: 3–11, 2011.

QUEIROZ, V. S.; ARAGÓN, J. A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. **Estud. Econ.**, São Paulo, 45 (4): 787-819, 2015.

QUILES-CESTARI, L. M.; RIBEIRO, R. P. P. Os papéis ocupacionais de mulheres com anorexia nervosa. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, 20 (2), 2012.

RADCLIFFE; L. S.; CASSELL, C. Flexible working, work–family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 88, 835–855: 2015.

SANTI, A.; MARIOTTI, M. C.; CORDEIRO, J. R. Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais em um centro de tratamento de Hemodiálise: contribuições para a intervenção de Terapia Ocupacional - estudo piloto. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 23, n. 3, p. 289-96, set./dez. 2012.

SCHELL, B. A. B.; GILLEN, G.; SCAFFA, M. A. **Willard & Spacman's occupational therapy**. Philadelphia: Wolters Kluwer, 2014. 12. ed.

SCOTT, P. J. et al. Measurement of Participation: **The Role Checklist version 3**: Satisfaction and Performance. In: HURI, M. Occupational Therapy - Occupation Focused Holistic Practice in Rehabilitation. London: IntechOpen, 2017.

SCOTT, P. J. et al. The Role Checklist V2: QP: Establishment of reliability and validation of electronic administration. **British Journal of Occupational Therapy**, 77 (2), 96–102, 2013.

SHEPHERD-BENIGAN, M. et al. Workplace Stress and Working from Home Influence Depressive Symptoms Among Employed Women with Young Children. **Int.J. Behav. Med.** 23:102–11, 2016.

SILVA, E. A.; ALMEIDA, S. S. C. Mulher e trabalho no mundo contemporâneo: a conquista do espaço e as implicações para o processo saúde-doença. **História e Cultura**, Franca, v. 6, n. 3, p. 306-324, dez-mar. 2017.

SILVA, M. B. N. A história da mulher no Brasil: tendências e perspectivas. **Rev. Inst. Est. Bras.**, 27: 75-91, 1987.

SMITH, B. G. **The Oxford Encyclopedia of Women in World History**. Oxford: Oxford University Press, 2008.

SOARES, L. C. O. et al. Papéis ocupacionais de mulheres que fazem uso abusivo de

substâncias psicoativas. **Rev Ter Ocup Univ São Paulo**, 24 (3): 199-207, 2013.

SOUSA, C. C. M. **Os papéis ocupacionais da mulher fibromiálgica**. 2008. 126 p. Monografia – Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Terapia Ocupacional. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

SOUSA, E. M. P. et al. Satisfaction with Life Scale: Evidence of Validity and Reliability in the Brazilian Context. **Social Inquiry into Well-Being**, 1 (2): 41–50, 2015.

SOUZA, F. D. A. et al. Correlação entre papéis ocupacionais e independência de usuários com lesão medular em processo de reabilitação. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, 37 (2): 166-175, 2013.

STINSON, L. L. Measuring how people spend their time: a time-use survey design. **Monthly Labor Review**, n. 122, p. 12-19, 1999.

TASDELEN-KARÇAY, A.; BAKALIM, O. The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. **Australian Journal of Career Development** 26 (1): 3–13, 2017.

TAYLOR, Renée R; KIELHOFNER, Gary. Introduction to the Model of Human Occupation. In: **Kielhofner’s Model of Human Occupation: theory and application**. Philadelphia: Wolters Kluwer Health, 2017.

TEIXEIRA, E. S.; MASUCHI, M. E.; CORREIA, R. L. Desempenho dos papéis ocupacionais em cardiopatas em período de hospitalização e pós-hospitalização. **Rev. Interinst. Bras. Ter. Ocup**. Rio de Janeiro. V.1 (3): 353-365, 2017.

TEIXEIRA, V.; CRUZ, O. O “diário de uso do tempo”: uma metodologia para estudar o uso do tempo das crianças. **XI CONFERÊNCIA INTERNACIONAL AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS**, Campus de Gualtar, Braga – Portuga. 2006.

TERBORG-PENN, R. **African American Women in the Struggle for the Vote, 1850–1920**. Bloomington: Indiana University Press, 1998.

THAM, K. et al. Performance Capacity and the Lived Body. In: **Kielhofner’s Model of Human Occupation: theory and application**. Philadelphia: Wolters Kluwer Health, 2017.

TOTH, J. Globalizing Rural Egypt: Women, Men, and the Agrarian Division of Labor. **Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée**, 105: 69-90, 2005.

TRIGO, I. V. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. **Serie Asuntos de Género**, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

UNICEF – UNITED NATIONS CHILDREN’S FUND. **Linking family-friendly policies to women’s economic empowerment: An evidence brief**. New York: 2019.

UNITED NATIONS. **Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work**. New York: United Nations Publication, 2005.

VARELA, N. **Feminismo para principiantes**. Madrid: B de Books, 2014.

VENKER, S.; SCHLAFLY, P. **The flipside of feminism**: what conservative women know and men can't say. New York: WND Books, 2011.

WEEDEN, K.A.; CHA, Y.; BUCCA, M. Long Work Hours, Part- Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium. **RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences**, 2 (4): 71-102, 2016.

ZHANG, Y.; XU, S.; JIN, J.; FORD, M. T. The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, 104: 2010-227, 2018

O'NEILL, J.W., FOLLMER, K. A Multilevel Review Of Hospitality Industry Work-Family Conflict Research And A Strategy For Future Research. **Journal of Hospitality & Tourism Research**, Vol. XX, No. X, Month 201X, 1-42, 2019.

LIPPE, T. LIPPENYL, Z. Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces **Social Indicators Research**, 2018.

LIU, P.; WANG, X. T.; LI, A.; ZHOU, L. Predicting Work-Family Balance: A New Perspective on Person-Environment Fit, **Front. Psychol.** 10: 1804., 2019.

FERNANDES, F. A Integração do negro na sociedade de classes. São Paulo: Globo, 2008. 5 ed.

APÊNDICES**APÊNDICE A – Formulário de Dados Sociodemográficos
(ELABORAÇÃO PRÓPRIA)****Formulário de Dados Sociodemográficos**

Qual a sua idade?

Qual a sua raça/cor/etnia?

- Branca
- Parda
- Preta
- Indígena
- Amarela
- Outro

Você é casada/coabitação ou solteira?

- Casada ou vivo junto
- Solteira

Com quem você mora?

Você tem filhos de 0 a 6 anos?

- Não
- Sim, de 1 ou 2 filhos nesta faixa etária
- Sim, mais de 2 filhos nesta faixa etária

Você tem filhos de 6 a 12 anos?

- Não
- Sim, de 1 ou 2 filhos nesta faixa etária
- Sim, mais de 2 filhos nesta faixa etária

Você tem filhos com mais de 12 anos?

- Não
- Sim, de 1 ou 2 filhos nesta faixa etária
- Sim, mais de 2 filhos nesta faixa etária

Qual seu grau de instrução?

- 1ª a 4ª série
- 5ª a 8ª série
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior
- Pós graduação

Qual sua profissão?

Em que cidade você mora?

Seu emprego é fixo? () Sim () Não

Quantas horas por semana você trabalha?

- () Até 20 horas
- () De 20 a 35 horas
- () 40 horas ou mais

Em qual turno você trabalha?

- () Somente de manhã
- () Somente à tarde
- () O dia todo
- () Somente à noite
- () Turnos variados

Qual é, em média, a renda da sua família por mês (considerando o salário de todos os que moram em sua residência*)?

- () Acima de 20 salários mínimos (mais de R\$19.080,00)
- () De 10 a 20 salários mínimos (de R\$9.540,00 até R\$19.080,00)
- () De 4 a 10 salários mínimos (de R\$3.816,00 até R\$9.540,00)
- () De 2 a 4 salários mínimos (de R\$1.908,00 até R\$3.816,00)
- () Até 2 salários mínimos (até R\$1.908,00)

*Base de cálculo: salário mínimo de 2018

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido adaptado para *Survey* Eletrônico

Olá!

Este questionário faz parte da pesquisa de Mestrado em Terapia Ocupacional (Programa de Pós-Graduação em Terapia Ocupacional – PPGTO) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), desenvolvida por Letícia Maria Barbano e sob orientação do Prof. Dr. Daniel Marinho Cezar Cruz.

Nosso objetivo é investigar como as mulheres que trabalham meio período e período integral usam seu tempo e quais papéis ocupacionais desempenham. Depois, queremos relacionar estes dados com a qualidade de vida, com a classe econômica que essas mulheres se encontram e também com a importância que elas dão para seus papéis. A ideia é que esta pesquisa, junto com outras, fomente mudanças nas políticas públicas para que estas favoreçam a mulher e a família!

Você está sendo convidada para responder este questionário. Os riscos oferecidos por esta pesquisa podem ser considerados mínimos, são eles: exposição da própria vida (apesar do sigilo que manteremos acerca de seus dados pessoais) e reflexões sobre a própria vida que podem desencadear insatisfações. Benefícios: Espera-se que os resultados forneçam dados acerca do uso do tempo, papéis ocupacionais, poder aquisitivo, qualidade de vida de mulheres trabalhadoras, e que as descobertas lancem bases para alterações ou criações de políticas públicas e programas que favoreçam a mulher e a família.

Qualquer dúvida, você pode entrar em contato comigo (leticiabarbano@yahoo.com.br) ou com meu orientador (cruzdmc@gmail.com). Ficaremos muito felizes em te ajudar, porque, em primeiro lugar, é você quem está nos ajudando :) Ah! Fique tranquila que as informações que você preencher são sigilosas, ok? O tempo estimado para resposta dos três questionários é de 08 minutos!

Abraços e obrigada novamente! Letícia Barbano

[O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br. Aprovação Comitê de Ética: 2.962.994.]

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa:

() Concordo em participar () Não concordo em participar

ANEXOS

**ANEXO A – Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais
(CORDEIRO, 2007)**

Versão adaptada pelos pesquisadores para *Survey* eletrônica

Ao lado de cada papel, indique, marcando a coluna correspondente, se você desempenhou o papel no passado, se você o desempenha no presente, e se planeja desempenhá-lo no futuro. Você pode marcar mais de uma coluna para cada papel. Por exemplo, se você foi voluntário no passado, não é voluntário no presente, mas planeja isto no futuro, deve marcar as colunas “passado” e “futuro”.

Marque a coluna que melhor indica o valor ou importância que esse papel tem para você. Responda cada papel, mesmo que nunca o desempenhou ou não planeja desempenhá-lo.

Por fim, coloque o tempo total que você costuma gastar desempenhando este papel por semana

PAPEL	PASSADO	PRESENTE	FUTURO	GRAU DE IMPORTÂNCIA	TEMPO TOTAL GASTO
ESTUDANTE: Frequentar escola de tempo parcial ou integral.					
TRABALHADOR: Emprego remunerado de tempo parcial ou integral.					
VOLUNTÁRIO: Serviços gratuitos, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em hospital, escola, comunidade, campanha política, etc.					
CUIDADOR: Responsabilidade, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em prestar cuidados ao filho, esposo(a), parente ou amigo.					
SERVIÇO DOMÉSTICO: <i>Pelo menos uma vez por semana</i> , responsável pelo cuidado de casa através de serviços como, por exemplo, limpeza, cozinhar, lavar, jardinagem, etc.					
AMIGO: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , com amigo.					
MEMBRO DA FAMÍLIA: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , com membro da família, tal como filho, esposo(a), pais ou outro					

RELIGIOSO: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em grupos ou atividades filiadas a sua religião (excluindo-se o culto religioso).					
PASSATEMPO / AMADOR: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em atividades de passatempo ou como amador tais como costurar, tocar instrumento musical, marcenaria, esportes, teatro, participação em clube ou time, etc.					
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em organizações tais como Rotary ou Lions Club, Vigilantes do Peso, etc.					
OUTRO: _____ Um papel não listado que você tenha desempenhado, desempenha no momento e/ou planeja para o futuro. Escreva o papel na linha acima e marque a(s) coluna(s) correspondente(s).					

ANEXO B – Critério de Classificação Econômica Brasil
(ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA, 2019)

Assinalar os itens:

ITENS DE	NÃO POSSUI	QUANTIDADE QUE POSSUI			
		1	2	3	4+
Quantidade de automóveis de passeio exclusivamente para uso particular					
Quantidade de empregados mensalistas, considerando apenas os que trabalham pelo menos cinco dias por semana					
Quantidade de máquinas de lavar roupa, excluindo tanquinho					
Quantidade de banheiros					
DVD, incluindo qualquer dispositivo que leia DVD e desconsiderando DVD de automóvel					
Quantidade de geladeiras					
Quantidade de <i>freezers</i> independentes ou parte da geladeira duplex					
Quantidade de microcomputadores, considerando computadores de mesa, laptops, notebooks e netbooks e desconsiderando tablets, palms ou smartphones					
Quantidade de lavadora de louças					
Quantidade de fornos de micro-ondas					
Quantidade de motocicletas, desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional					
Quantidade de máquinas secadoras de roupas, considerando lava e seca					

A água utilizada no seu domicílio é proveniente de?	
1	Rede geral de distribuição
2	Poço ou nascente
3	Outro meio

Considerando a rua de sua casa, você diria que a rua é:	
1	Asfaltada/Pavimentada
2	Terra/Cascalho

Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio.

Nomenclatura atual
Analfabeto / Fundamental I incompleto
Fundamental I completo / Fundamental II Incomplete
Fundamental completo/Médio Incomplete
Médio completo/Superior incompleto
Superior complete

**ANEXO C – Escala de Satisfação com a vida
(PAVOT; DIENER, 1993)**

A minha vida está próxima do meu ideal.

Discordo Plenamente _1_1_1_2_1_3_1_4_1_5_1_6_1_7_1_ Concordo Plenamente

Minhas condições de vida são excelentes.

Discordo Plenamente _1_1_1_2_1_3_1_4_1_5_1_6_1_7_1_ Plenamente

Eu estou satisfeito com a minha vida.

Concordo Plenamente _1_1_1_2_1_3_1_4_1_5_1_6_1_7_1_ Discordo Plenamente

Até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.

Concordo Plenamente _1_1_1_2_1_3_1_4_1_5_1_6_1_7_1_ Discordo Plenamente

Se eu pudesse viver a minha vida de novo eu não mudaria quase nada.

Concordo Plenamente _1_1_1_2_1_3_1_4_1_5_1_6_1_7_1_ Discordo Plenamente

ANEXO D – Parecer Comitê de Ética



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: CORRELAÇÃO E COMPARAÇÃO DO USO DO TEMPO EM PAPÉIS OCUPACIONAIS, PODER AQUISITIVO E SATISFAÇÃO DE VIDA DE MÃES COM JORNADAS DE TRABALHO DISTINTAS

Pesquisador: DANIEL MARINHO CEZAR DA CRUZ

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 94800418.5.0000.5504

Instituição Proponente: Departamento de Terapia Ocupacional

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.962.994

Apresentação do Projeto:

O projeto "Correlação E Comparação Do Uso Do Tempo Em Papéis Ocupacionais, Poder Aquisitivo E Satisfação De Vida De Mães Com Jornadas De Trabalho Distintas" apresenta componentes que justificam a análise ética na perspectiva da Resolução 466/12 por envolver a compreensão de papéis ocupacionais e trabalho remunerado, poder aquisitivo e satisfação com a vida entre mães em idade produtiva.

Objetivo da Pesquisa:

Os pesquisadores identificam que o estudo tem por objetivo verificar se existe relação entre o uso do tempo em papéis ocupacionais, desempenho destes papéis, poder aquisitivo e satisfação entre mães com jornadas de trabalho distintas; relacionar a variação no número de papéis ocupacionais desempenhados nos três tempos (presente, passado e futuro) nos dois grupos (jornada de trabalho integral e meio período); descrever os padrões de desempenho ocupacionais (ausência, continuidade, perda, ganho de papéis) entre os dois grupos; Correlacionar o uso do tempo em papéis ocupacionais com o poder aquisitivo e satisfação/qualidade de vida entre os dois grupos.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os pesquisadores identificam adequadamente que há riscos de exposição e reflexões sobre a vida

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9683

E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 2.962.994

e papéis desempenhados. Os pesquisadores expõem que a análise poderá subsidiar a compreensão sobre a relação entre papéis ocupacionais, poder aquisitivo e qualidade de vida de mães trabalhadoras, fomentando reflexões para desenvolvimento de políticas públicas e programas relacionadas às demandas das mulheres.

Diretamente esses voluntários poderão obter informações sobre as análises realizadas pelos pesquisadores, possibilitando a reflexão sobre seus papéis e a contribuição científica realizada com sua participação.

Às empresas participantes, será ofertada, ao final da pesquisa, uma devolutiva sobre os resultados em formato de relatório a ser enviado por e-mail, sendo possível que a empresa utilize o pacote de resultados para melhorias internas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa será realizada com 200 mulheres que responderão a um instrumento de coleta de dados digital. A amostra foi calculada de forma probabilística. A solicitação de participação e seleção de sujeitos ocorrerá de forma digital, através de convite em redes sociais e para empresas. Assim, os pesquisadores informam que "as participantes serão recrutadas a partir da rede social "Facebook" e também por meio do contato com empresas de diversas partes do Brasil que aceitem encaminhar os questionários por e-mail a suas funcionárias. A partir da seleção, a pesquisadora encaminhará para cada uma, individualmente, o link do Survey eletrônico e as devidas instruções de preenchimento. Caso a participante tenha dificuldades no preenchimento, a pesquisadora poderá auxiliá-la pessoalmente ou por telefone, de acordo com a preferência do sujeito da pesquisa. Estima-se que o tempo para responder o Survey seja de 10 minutos. A assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Anexo E) se dará por meio eletrônico. Não haverá critérios para a seleção das empresas, sendo apenas desejável que estas encaminhem o questionário para suas funcionárias. Espera-se contatar empresas de diversos ramos em diferentes regiões do Brasil, de maneira a criar uma amostra heterogênea e diversificada para a pesquisa."

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentou Folha de Rosto assinada;

Apresentou projeto na íntegra;

Apresentou TCLE para ser encaminhado de forma eletrônica.

Apresentou Projeto PB e TCLE com os esclarecimentos solicitados.

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

UF: SP

Município: SAO CARLOS

CEP: 13.565-905

Telefone: (16)3351-9683

E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 2.962.994

Recomendações:

Deixar claro no TCLE não apenas o email, mas telefones para contato com os pesquisadores, considerando que dúvidas sobre o instrumento podem ser esclarecidas por email. Informar também que o termo deve ser devolvido com o local do aceite assinalado (ou de outra forma como formulários eletrônicos).

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Os instrumentos disponibilizados foram claros para garantir a apresentação dos aspectos éticos desse estudo, portanto, não há pendências ou inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1162045.pdf	25/08/2018 12:44:52		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_mestrado_atual.doc	25/08/2018 12:44:36	DANIEL MARINHO CEZAR DA CRUZ	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	25/08/2018 12:43:21	DANIEL MARINHO CEZAR DA CRUZ	Aceito
Folha de Rosto	images.pdf	04/07/2018 19:20:44	DANIEL MARINHO CEZAR DA CRUZ	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO CARLOS, 15 de Outubro de 2018

Assinado por:
Priscilla Hortense
(Coordenador(a))

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA CEP: 13.565-905
UF: SP Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9683 E-mail: cephumanos@ufscar.br



Continuação do Parecer: 2.962.994

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA **CEP:** 13.565-905
UF: SP **Município:** SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9683 **E-mail:** cephumanos@ufscar.br