

Universidade Federal de São Carlos  
Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho:  
Percepções de professoras sobre sua experiência

Autora: Ana Carolina Gravena  
Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Elizabeth Joan Barham

São Carlos  
2006

Universidade Federal de São Carlos  
Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho:  
Percepções de professoras sobre sua experiência

**Ana Carolina Gravena**

**Dissertação apresentada ao  
Programa de Pós-Graduação em  
Educação Especial da  
Universidade Federal de São  
Carlos, como parte dos requisitos  
para obtenção do Título de  
Mestre em Educação Especial**  
Orientadora: Elizabeth Joan Barham

**São Carlos**

**2006**

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da  
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

G775rt

Gravena, Ana Carolina.

Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho:  
percepções de professoras sobre sua experiência / Ana  
Carolina Gravena. -- São Carlos : UFSCar, 2006.  
92 p.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São  
Carlos, 2006.

1. Educação especial. 2. Prevenção de deficiências. 3.  
Licença maternidade. 4. Professoras. I. Título.

CDD: 371.9 (20<sup>a</sup>)

## **Agradecimento**

Muito antes de esse trabalho iniciar-se, e durante toda a sua execução, tive comigo a doce presença de minha orientadora, Lisa. Ela apoiou-me, incentivou-me, ensinou-me e soube ser, mesmo em meio a muitos quilômetros de distância, uma grande orientadora e uma excelente amiga. Durante todo esse tempo, a todo o momento, pude contar com sua atenção e sua grande disposição. Desta forma, agradeço-a e desejo que ela esteja sempre junto a mim.

Agradeço também, a todas as professoras participantes deste estudo, que dispuseram de algumas horas importantes de suas vidas para auxiliar-me, dando-me as informações essenciais para a conclusão desta pesquisa.

Com grande gratidão, lembro-me da grande importância que minha família teve em minha vida, e agradeço pela energia sempre positiva das pessoas que me cercam.

## Sumário

Lista de tabelas.....	iv
Resumo.....	vii
Abstract.....	viii
Introdução.....	1
Objetivos.....	15
Método.....	16
Resultados e Discussão.....	27
Discussão Final.....	78
Referências.....	86
Anexos.....	92

## Lista de Tabelas

Tabela 1: Idade das participantes.....	16
Tabela 2: Estado civil das participantes.....	16
Tabela 3: Tempo de união das participantes .....	16
Tabela 4: Idade dos esposos.....	17
Tabela 5: Grau de escolaridade das participantes.....	17
Tabela 6: Grau de escolaridade dos esposos.....	17
Tabela 7: Renda salarial das participantes.....	18
Tabela 8: Renda salarial dos esposos.....	19
Tabela 9: Tempo de profissão das participantes.....	19
Tabela 10: Tempo de profissão dos esposos .....	20
Tabela 11: Número de filhos das participantes.....	20
Tabela 12: Idade dos filhos das participantes.....	21
Tabela 13: Estrutura e conteúdo da entrevista realizada com as participantes.....	22
Tabela 14: Tempo de afastamento após o nascimento do filho.....	27
Tabela 15: Motivos pelos quais o período da licença maternidade, de quatro meses, foi avaliado como suficiente ou insuficiente.....	29
Tabela 16: Dificuldades encontradas no trabalho, após o nascimento do filho.....	32
Tabela 17: Demandas não esperadas que surgiram logo após o nascimento do filho.....	34
Tabela 18. Satisfação das participantes com o trabalho.....	36
Tabela 19: Significado do trabalho antes do nascimento dos filhos.....	37
Tabela 20: Significado do trabalho após o nascimento do filho.....	38
Tabela 21. Importância do trabalho para a identidade das participantes.....	39
Tabela 22: Sentimentos e reações das participantes em relação à quantidade de trabalho profissional.....	41
Tabela 23. Carga de trabalho profissional.....	43
Tabela 24 : Modificações na vida profissional após o nascimento do filho.....	44
Tabela 25. Custos no trabalho profissional.....	45
Tabela 26. Custos no trabalho profissional: Cumprimento do horário.....	46
Tabela 27. Ambiente interpessoal no trabalho.....	47

Tabela 28: Estratégias que poderiam ser usadas pelas escolas para auxiliar os professores.....	50
Tabela 29: Modificações no relacionamento conjugal das participantes.....	52
Tabela 30: Modificações no relacionamento familiar após o nascimento do filho.....	54
Tabela 31: Envolvimento da participante nos cuidados com a casa.....	56
Tabela 32: Cuidados com a casa, por parte do esposo.....	57
Tabela 33: Tempo gasto pelos cônjuges em tarefas domésticas e profissionais.....	58
Tabela 34: Cuidados da participante para com o filho.....	59
Tabela 35: Cuidados do esposo com o filho.....	60
Tabela 36: Satisfação da participante com seu desempenho familiar.....	61
Tabela 37: Satisfação das participantes com o desempenho familiar do marido.....	62
Tabela 38: Satisfação das participantes com o apoio emocional recebido do esposo.....	62
Tabela 39: Satisfação das participantes com sua vida.....	63
Tabela 40: Comentários sobre a satisfação global com a vida.....	64
Tabela 41: Comentários sobre a satisfação no relacionamento conjugal.....	64
Tabela 42: Comentários sobre a satisfação com os relacionamentos familiares.....	65
Tabela 43: Comentários sobre a satisfação com os contatos sociais.....	65
Tabela 44: Comentários sobre a satisfação com as atividades de lazer.....	65
Tabela 45: Comentários sobre a satisfação com atividades que realiza para si mesma.....	66
Tabela 46: Motivos da sobrecarga pelas atividades realizadas na vida profissional e familiar.....	67
Tabela 47: Custos pessoais: Frequência com a qual as participantes deixavam de fazer coisas na vida pessoal e familiar, devido à combinação do trabalho profissional e familiar.....	68
Tabela 48: Estresse das participantes.....	69
Tabela 49: Auto-estima das participantes.....	70
Tabela 50: Qualidade de vida das participantes.....	71
Tabela 51: Frequência da interação das participantes com seu filho.....	72
Tabela 52: Intimidade com o filho.....	73

Tabela 53: Frequência da interação do esposo com seu filho.....	74
Tabela 54: Intimidade do esposo com o filho.....	75
Tabela 55: Sentimentos das participantes em relação ao tempo disponível para estar com seu filho.....	76



## Resumo

Nas últimas décadas, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou significativamente, permitindo às mulheres contribuírem de forma mais efetiva para a renda familiar. Além das atividades fora do lar, muitas mulheres são responsáveis pela maior parte dos afazeres domésticos e pelo cuidado dos filhos. A conciliação destas responsabilidades pode ser difícil, devido ao número de atividades realizadas e dos momentos de demandas intensas no trabalho e na família. Desta forma, o retorno da licença maternidade pode ser uma fase especialmente custosa uma vez que o volume de cuidados com o bebê se soma à rotina de trabalho. A legislação que assegura o direito à licença maternidade não garante apoio adequado no local de trabalho para mães de filhos pequenos. Assim, quando a mãe retorna ao trabalho enquanto seu filho ainda é um bebê, ela pode ter dificuldades para manter um envolvimento satisfatório com ele. O grau de prejuízo à relação mãe-bebê é de grande importância, visto que o envolvimento materno pobre é um fator de risco para o aparecimento de futuros problemas infantis, podendo dificultar o vínculo afetivo e reduzir as interações estimuladoras entre mãe e filho. Este estudo identificou as fontes de apoio e as estratégias utilizadas por professoras, para conciliar o cuidado com o filho e o trabalho remunerado, as necessidades e sentimentos delas e também, seu bem-estar e as atividades desenvolvidas por elas e seus cônjuges em relação aos bebês. Para isso, foram realizadas entrevistas, com questões fechadas e abertas e uma série de escalas sobre fatores no trabalho e o seu bem-estar, aplicadas com 40 professoras, mães de filhos de até dois anos. Os resultados mostram poucas estratégias utilizadas pelo empregador para auxiliar essas mulheres. O principal apoio recebido, embora insatisfatório, vem do esposo e de familiares próximos. De forma geral, as participantes sentem-se sobrecarregadas, tendo pouco tempo para si mesmas e para estar com os filhos. Deste modo, percebe-se a importância da flexibilidade no ambiente de trabalho e da divisão mais igualitária das tarefas domésticas entre o casal, os quais poderiam gerar mudanças positivas na experiência profissional e familiar das participantes. O fato de tornar-se mãe é tratado como um evento pessoal, não devendo este trazer ônus para o empregador. Um exame coletivo das experiências destas mulheres, no entanto, revela a importância dos empregadores assumirem uma postura mais apoiadora, para garantir o bom desempenho e o bem-estar das funcionárias, num período tão crítico da vida de mães e filhos.

## **Abstract**

The participation of women in the paid workforce has increased significantly in recent decades, allowing women to make an important contribution to the family income. Apart from their professional activities, many women are also responsible for the greater part of household labor and childcare activities. Reconciling these responsibilities can be difficult, due to the sheer number of activities to be accomplished, especially during periods when professional and family demands are intense. As such, returning to work following a maternity leave may be an especially difficult time, when the high volume of care for the baby is added to work routines. In addition, legislation that secures the right to a maternity leave does not guarantee adequate workplace support for mothers of infants and very young children. As such, mothers who return to work when their children are very young may experience difficulties to maintain a satisfactory involvement with their child, as well as maintaining their job performance. The extent to which the mother-child relationship is undermined is of great importance, given that poor maternal involvement is a risk factor for the development of later problems in early childhood, as this may have a negative effect on the emotional bonds between mother and child and reduce the frequency of stimulating interactions. This study identified sources of support and strategies used by teachers to reconcile childcare and paid work; the reactions and difficulties experienced by these mothers; their wellbeing; and the activities undertaken by them and by their husbands, in caring for their infants. Individual interviews were conducted, using questions with open-ended and fixed-format responses, including a series of scales to measure workplace factors and personal well-being, with 40 teachers who had children under two years of age. The results indicate that few strategies were used by the employers to support these women; their principal sources of support, although unsatisfactory, were their husbands and other close family members. In general, the study participants felt overburdened, with little time for themselves or to be with their children. Thus, one can see the importance of changes in the work environment and of a more equal division of household labor between the marital partners, representing initiatives that could generate positive changes in the women's professional and family experiences. Becoming a mother is treated as a private event that should not create an onus for the employer. However, the experiences of these women show the importance of having employers assume a more supportive posture, to guarantee the

effective performance of their employees as well as their greater wellbeing during a period that is so critical in the life of these mothers, their children and the students they teach.

## Introdução

A primeira infância é um período de intenso crescimento e desenvolvimento para a criança. O adequado desenvolvimento infantil e a prevenção de problemas futuros dependem da qualidade do ambiente, e especialmente da qualidade das interações com seus cuidadores principais, que deverão proporcionar afeto, segurança e estimulação, a fim de que a criança possa desenvolver-se nos planos emocional, cognitivo, motor e de linguagem (Fonseca, 1995). Muitas das informações sobre interações de crianças pequenas com seus cuidadores foram obtidas com mães donas-de-casa. Poucos estudos investigaram um conjunto de fatores no contexto de vida dos cuidadores, que poderiam afetar as interações entre pais e filhos pequenos, quando ambos os pais trabalham fora. Para estas crianças, existem dois contextos principais de cuidado: os cuidados recebidos durante a ausência dos pais e os recebidos quando as crianças estão junto dos pais. Esse estudo preocupa-se com os cuidados oferecidos pelos próprios pais.

A prevenção primária de dificuldades de desenvolvimento se define por ações que visam reduzir a incidência de determinadas condições de excepcionalidade por meio da identificação, remoção ou redução dos fatores de risco (Nunes, 1995). Essas ações têm um caráter educativo, pretendendo promover melhorias nas condições de saúde, educação, trabalho e moradia de toda a população por meio da introdução de novos valores, processos de pensamento e habilidades, promovendo relações mais saudáveis entre os indivíduos (Leavell & Cleark, 1976 e Wolf & Jaffe, 1999).

Para identificar alguns dos possíveis riscos para o desenvolvimento infantil, no contexto de cuidados familiares, nas famílias em que ambos os pais trabalham fora, resolveu-se estudar os cuidadores principais. Tendo em vista a concentração das tarefas de cuidado em mulheres com filhos pequenos, mesmo quando trabalham fora (Cooper & Lewis, 2000; Possati & Dias, 2002), considerou-se que, na maioria das famílias, as mães ocupam o papel de cuidador principal. Em função disso, optou-se por centralizar esta pesquisa na relação mãe-filho. Além de descobrir algumas das dificuldades mais frequentes enfrentadas pelas mães e refletir sobre possíveis riscos para o desenvolvimento destas crianças, abordou-se a questão da remoção ou redução de fatores de risco, perguntando às participantes, que iniciativas indicariam para amenizar suas dificuldades no desempenho do papel de mães.

Vale ressaltar que tanto a decisão de voltar a trabalhar quanto a opção de ficar em casa envolvem desafios. As mães que optam para dedicar-se ao lar após o nascimento de um filho

também enfrentam uma série de dificuldades como adaptar-se a uma renda menor, em um momento em que a família tem novas despesas; lidar com um outro ritmo de vida e um foco diferente (familiar) do anterior (profissional), o que altera sua identidade, especialmente sem perspectivas nem garantias de poder voltar a trabalhar; e sofrem uma redução no número de seus contatos sociais (Silveira & Barham, 2000). Assim, percebe-se que crianças criadas nesses dois contextos (mãe que trabalha fora versus mãe dona-de-casa) são expostas a riscos diferentes, requerendo pesquisas sobre ambas situações.

Reconhecendo as diferenças em cada contexto, também é importante observar o fato de algumas pesquisas mostrarem que a opção de trabalhar fora ou ser dona-de-casa não é tão relevante quanto a satisfação da mãe com sua opção. Mulheres que têm a oportunidade de fazer o que consideram mais importante (trabalhar fora ou ficar em casa), sentem-se mais satisfeitas e, por conseqüência, apresentam um melhor desempenho enquanto mães (Bertolini, 2002; Thompson e Walker, 1990). Assim, a pior situação existe quando uma mãe trabalha fora ou como dona-de-casa, contra seu desejo.

### Uma abordagem sistêmica

No seu modelo sistêmico ambiental, Bronfrenbrenner (1996) indica a importância de considerar o conjunto de fatores que influenciam no fenômeno de interesse. A família e a maternidade podem ser vistas como subsistemas dentro de uma série ampla de sistemas integrados (família extensa, escola, comunidade, religião, trabalho, etc), que estão em constante interação, sendo influenciados uns pelos outros (Dessen & Braz, 2000; Lordelo, Fonseca & Araujo, 2000). Para esses autores, o conjunto destes sistemas (familiares e extrafamiliares) compõe a rede social de apoio, composto por *objetos sociais* (pessoas), *funções* (atividades destas pessoas) e *situações* (contextos) oferecendo suporte instrumental e emocional à pessoa, em suas diferentes necessidades. Como apoio instrumental entende-se ajuda financeira, divisão de responsabilidades e informações prestadas, como apoio emocional, afeição, aprovação, simpatia e preocupação com o outro e ações que levam ao sentimento de pertencer a um grupo. Pensando nas demandas e no apoiadisponível na vida de mães que trabalham fora, nesse estudo, são investigadas informações sobre o envolvimento profissional das participantes; suas várias responsabilidades na esfera familiar, além dos cuidados com o filho; suas percepções do envolvimento do esposo e outras pessoas no trabalho familiar; seu bem-estar e pergunta-se que alterações essas mulheres gostariam de ter, nesse sistema tão complexo.

Desta forma, na revisão da literatura que embasa a pesquisa realizada, aborda-se a temática da prevenção de riscos para o desenvolvimento infantil em famílias em que ambos os pais trabalham fora, considerando cinco tópicos: (1) modificações na estrutura familiar devido ao ingresso da mulher no mercado de trabalho, (2) a importância da família para o desenvolvimento infantil, (3) a importância da relação do bebê com seu cuidador principal, (4) o apoio familiar para mães de filhos pequenos, (5) as políticas de afastamento para cuidar de filhos pequenos e (6) a revisão das pesquisas já realizadas sobre as dificuldades enfrentadas por mulheres com filhos pequenos, que trabalham fora.

### O ingresso da mulher no mercado de trabalho e as modificações na estrutura familiar

Além de considerar um conjunto de fatores que afetam a vida das participantes, de acordo com uma abordagem sistêmica, a teoria de construção social nos alerta sobre a importância de contextualizar cada pesquisa, considerando os fatores sócio-históricos que afetam as percepções e normas sociais atuais, quanto ao papel de mães e pais, nos contextos profissionais e familiares.

A condição feminina tem se modificado nas últimas décadas, e um dos aspectos de maior transformação diz respeito aos papéis sociais desempenhados pelas mulheres, impulsionada pela maior participação das mesmas no trabalho remunerado fora do lar (Ramos, 2002; Possatti & Dias, 2002; Wagner, Predebon & Mosmann, 2005). De acordo com esses autores, no Brasil, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou significativamente a partir da década de 70, provocada pelo movimento feminino que defendeu o direito da mulher a ter uma vida pública (incluindo trabalhar fora de casa), pelo maior controle sobre a concepção de filhos e pelo processo de desenvolvimento industrial, gerando novos empregos semimecanizados que requisitavam menor formação escolar e esforço físico, abrindo novas oportunidades para mulheres. Ao mesmo tempo, a queda do poder aquisitivo dos homens exigiu uma complementação no orçamento familiar, para manter o nível sócio-econômico, pressionando um maior número de mulheres a ingressar em atividades remuneradas fora do lar.

Ramos (2002), Fleck & Wagner (2003), Wagner *et al* (2005) e Sarti (1997), comentam que a maior participação feminina no trabalho remunerado implicou em uma mudança significativa no modo de vida das mulheres. Elas passaram a permanecer mais tempo na escola, adquirindo maior qualificação profissional que, associada à expansão das oportunidades no mercado de trabalho, possibilitou às mulheres competir de uma forma mais

igualitária com os homens, nesse campo. Além disso, nessa conjuntura, foram iniciadas algumas modificações no funcionamento da família brasileira, já que as mulheres passaram a compartilhar as responsabilidades pela manutenção financeira da família, desencadeando uma redefinição dos padrões de hierarquia familiar.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho tem sido acompanhado por estatísticas favoráveis à qualidade de vida feminina, como a redução da taxa de fecundidade, aumento da expectativa de vida e nível educacional, permitindo a elas romper uniões indesejadas e reduzir ou controlar o número de filhos (Itaboraí, 2002). Diniz (1999) destaca que trabalhar fora de casa aumenta a auto-estima e o senso de confiança da mulher, refletindo no desempenho dos papéis familiares.

Para autores como Senne (1990), Cooper & Lewis (2000) e Franco (2001), o trabalho remunerado, por um lado, é apontado como libertação feminina com possibilidade de afirmação pessoal, mas por outro, esbarra no acúmulo de responsabilidades com sobrecarga física e emocional, podendo levá-la a não ter tempo para si mesma. Diniz (1999) comenta que as tradições políticas, culturais e sociais extremamente arraigadas têm dificultado à mulher equilibrar responsabilidades familiares e profissionais e atingir paridade com o homem no mercado de trabalho, visto que as mesmas recebem salários menores que os homens e, têm menos acesso a promoções e a cargos de gerenciamento.

Além das desigualdades no campo profissional, Diniz (1999) considera que a participação feminina no mercado de trabalho ainda é vista pela sociedade como um dos fatores para uma suposta deterioração da família, uma vez que a mulher dedica menos tempo aos papéis de dona de casa, esposa e mãe. Diniz comenta que, para entender os modos de organização da vida familiar atual, se faz necessário acompanhar as mudanças (ou a falta destas) nos papéis ligados ao gênero, compreendidos como características, traços e comportamentos culturalmente atribuídos a um ou a outro sexo.

Em boa parte das famílias que vivenciam uma situação de provimento familiar não tradicional, mantém-se um funcionamento bastante clássico de cuidados familiares. Os ganhos financeiros da esposa ainda são considerados como um complemento ao orçamento familiar (para pagar viagens e luxos), mais do que parte da base salarial (para pagar moradia, alimentação, etc.). Da mesma forma, as tarefas domésticas desempenhadas pelos maridos são percebidas pelas esposas como uma "ajuda" ou um favor que estes fazem a elas, expressando a isenção destas da responsabilidade no desempenho de tais atividades (Wagner *et al*, 2005). Assim, nas famílias onde as esposas trabalham fora de casa o mesmo número de horas que seus esposos, ou mesmo naquelas onde os maridos estão desempregados, as mulheres

realizam mais atividades domésticas que os homens. Homens e mulheres também tendem a desempenhar tipos diferentes de atividades domésticas, agindo como se determinadas atividades fossem próprias de cada gênero. Desta forma, as mulheres realizam com mais frequência tarefas como cozinhar, lavar e passar roupas (tarefas de alta frequência e com horários fixos), enquanto os homens desempenham tarefas como fazer compras e pequenos consertos (tarefas de menor frequência e sem horários específicos).

No entanto, aos poucos, a família “tradicional”, com papéis definidos quanto ao gênero (homem provedor e mulher dona-de-casa), foi cedendo lugar à família “moderna”. Essas modificações levaram a uma família mais igualitária, onde a atribuição de responsabilidades começou a ser feita em função das habilidades e interesses de cada um, fazendo com que a divisão em função do gênero fosse ficando com contornos cada vez menos rígidos (Vailsman, 1994). A partir da década de 80, os papéis parentais passaram por transformações significativas, com o uso de escolinhas coletivas e aumento no envolvimento dos pais (homens), apesar de ainda estarem marcadas por modelos tradicionais. A modernização da família brasileira aconteceu apenas parcialmente, com a persistência de elementos tradicionais coexistindo com comportamentos mais modernos, visto que a inserção da mulher no mercado de trabalho não significou mudanças definitivas em todas as crenças, expectativas e normas tradicionais que governam a vida na família e no trabalho (Vailsman, 1994; Possati & Dias, 2002; Wagner *et al*, 2005).

### A família e o desenvolvimento infantil

As transformações atuais nas características familiares e no papel da mulher dentro da família são aspectos importantes para o cuidado e desenvolvimento dos filhos, pois a família, de forma geral, garante à criança sua sobrevivência, as aprendizagens necessárias para o convívio em sociedade e a construção do autoconceito e da auto-estima, preparando-a para enfrentar os desafios da vida. A família também é um contexto de socialização importante, uma vez que, durante os primeiros anos, é um dos principais ambientes em que a criança aprende e nos quais é selecionada a abertura a outros contextos (Senne, 1990; Moreno e Cubero, 1995).

O vínculo entre pais e filhos se dá muito precocemente na vida dos bebês, sendo que essa primeira relação denominada apego (relacionamento ímpar, específico e duradouro) é um bom indicativo do envolvimento entre pais e filhos. A relação de apego é crucial para a sobrevivência e desenvolvimento do bebê, pois o laço original entre pais e filhos é a principal



fonte para todas as ligações posteriores, sendo um relacionamento formativo, no decorrer do qual a criança desenvolve seu autoconceito (Klaus & Kennel, 1992).

Para Newcombe (1999), a força e a qualidade do apego dependem, em grande parte, do comportamento dos pais em relação aos filhos e para que essa relação se estabeleça de forma adequada, não é necessário apenas que os pais satisfaçam as necessidades infantis de alimentação, abrigo e alívio da dor, sendo necessárias características como sensibilidade, sincronia e reciprocidade. Tocar o bebê, acariciá-lo, cantar, beijar, sorrir para ele e manter contato visual contínuo, são exemplos de comportamentos indicativos de afeição, favoráveis à interação dos pais com seus bebês (Devine, 1993; Newcombe, 1999).

Newcombe (1999) também ressalta que os pais de crianças fortemente apegadas reagem rapidamente e positivamente às iniciativas sociais de seus filhos e agem em resposta aos sinais do bebê, como choros, olhares, sorrisos e vocalizações. As trocas estabelecidas com os bebês são lúdicas, agradáveis e adaptadas ao humor e habilidades cognitivas da criança. Da mesma forma, estudos longitudinais indicam que bebês que passam por interações irregulares, imprevisíveis ou pouco satisfatórias com os adultos que os cuidam, quando se tornam adolescentes ou adultos, podem apresentar sinais de ansiedade e sintomas como medos ou comportamentos anti-sociais. A capacidade dos pais para se comportar de uma forma positiva em relação ao seu filho é resultado de uma combinação complexa das respostas da criança aos pais, da história de relações interpessoais destes com suas próprias famílias e entre o casal, das experiências com a gravidez, da capacidade de tolerar tensões e da maneira pela qual cada pessoa encara a experiência de ser pai ou mãe (Klaus & Kennel, 1992).

#### A importância da relação mãe-bebê para a prevenção de problemas de desenvolvimento

A literatura mostra a importância da qualidade das primeiras interações do bebê com seu cuidador principal (geralmente a mãe), uma vez que essas constituem a base para seu desenvolvimento posterior. Para que o contato da mãe com seu bebê favoreça seu adequado desenvolvimento, se faz necessário que a mãe tenha tempo e disposição para responder às necessidades do bebê, tendo com este, momentos de aceitação, envolvimento, proximidade e intimidade (Klaus & Kennel, 1992; Newcombe, 1999; Devine, 1993; Ribas, Moura & Ribas Junior, 2003). Mães que tenham que conciliar diversas responsabilidades, como o trabalho fora de casa, o cuidado da casa e do filho pequeno e até de outros familiares, podem correr o risco de encontrarem-se sobrecarregadas e cansadas, podendo ter dificuldades em estabelecer

uma adequada interação com seu bebê, em termos de quantidade e qualidade das interações (Possati & Dias, 2002).

Um dos aspectos mais importantes do relacionamento mãe-bebê é a responsividade materna, definida como o comportamento da mãe apropriado e contingente ao comportamento infantil, ou seja, o "ritmo e ajuste" apropriados da mãe ao interagir com a criança, incluindo características como aceitação, envolvimento, proximidade e intimidade (Ribas *et al*, 2003). Uma mãe responsiva pode promover a auto-regulação da criança, trazendo a ela sentimentos de controle e auto-eficácia, contribuindo para a competência e bom desempenho posterior. A responsividade materna pode ainda fortalecer a motivação da criança para adquirir informações, persistir e resolver problemas com sucesso. Também, a experiência de contingência permite que a criança desenvolva expectativas que favorecem sua autopercepção como um agente causal. A resposta contingente da mãe traz para a criança o sentido de que seu comportamento provoca modificações no ambiente, levando a um melhor controle e interação com este, associado à segurança da criança. Crianças mais seguras tendem a explorar mais o ambiente, o que as leva a avanços nas competências cognitivas, emocionais e sociais.

Zamberlan (2002) acrescenta que as relações seguras com o adulto sejam importantes para a criança desenvolver sistemas comportamentais flexíveis, de modo a adaptar-se facilmente a novas situações, incluindo demandas de contato com locais e outros adultos estranhos. A relação positiva mãe-criança tem sido associada à segurança do apego no primeiro ano de vida, tanto quanto à menor incidência de problemas sócio-emocionais e cognitivos nos anos pré-escolares. Esse autor destaca que interações precoces satisfatórias entre mãe e criança estariam mediadas por um sentimento mútuo de eficácia. Baseada nessa mutualidade, a criança mostra-se apta a prover experiências contingentes à mãe, evidenciando comportamentos preditivos e sendo responsiva. Numa situação de sincronia, a mãe interpreta os sinais da criança e intervém sensivelmente, gerando um ciclo de interações produtivas.

Considerando a importância do envolvimento materno no desenvolvimento dos filhos, Nunes (1995) destaca vários fatores associados à mãe que seriam responsáveis pelo bom desenvolvimento infantil e até mesmo pela prevenção de deficiências. Dentre esses fatores encontram-se algumas características psicossociais da mãe como: o tipo de ocupação desta (tempo que passa trabalhando, nível sócio-econômico, nível de escolaridade, etc.), crenças e valores quanto à criança e seu desenvolvimento, estado de bem estar (nível de ansiedade que possa estar enfrentando, carência de apoio familiar, sentimento de falta de controle dos

eventos da vida, ocorrência de eventos estressantes) e interações afetivas positivas desta com a criança durante a primeira infância.

### O apoio familiar para mães de filhos pequenos

A rede social de apoio e as funções que esta exerce sobre a família mudam de acordo com o contexto sócio-cultural, o momento histórico e o estágio de desenvolvimento da família. Quando a família passa por transições decorrentes do nascimento de um filho, ocorrem alterações na rede social de apoio, uma vez que, com a chegada de um bebê são exigidas novas estratégias para lidar com todo o trabalho envolvido em cuidar e promover o desenvolvimento do filho, fazendo com que os pais busquem um novo equilíbrio para o sistema familiar (Dessen & Braz, 2000; Possatti & Diaz, 2002). A resposta do casal a estas mudanças pode ser influenciada por fatores individuais, familiares, ambientais e sócio-econômicos (Rapoport & Piccinini, 2004).

Um dos fatores mais importantes para o bem estar da mulher, na ocasião da chegada de um filho, é o apoio que ela recebe daqueles que a rodeiam, principalmente do pai do bebê. Vários autores (por exemplo, Dessen & Braz, 2000; Newcome, 1999; Possatti & Diaz, 2002) ressaltam que casamentos satisfatórios proporcionam maior suporte aos cônjuges. O suporte emocional oferecido pelos maridos às mulheres contribui para o desenvolvimento saudável dos filhos, uma vez que auxilia na manutenção do bem estar dessas mulheres. Desta forma, percebe-se que, ligado ao fato de a mãe trabalhar fora, também é importante saber se o pai assume responsabilidades em relação ao cuidado dos filhos e ao desempenho de tarefas domésticas, uma vez que as crianças são beneficiadas quando os pais estão envolvidos diretamente em sua criação (Lamb, 1997). Quando a divisão de tarefas ocorre, a mãe fica menos sobrecarregada pelas atividades da casa e a qualidade da relação conjugal tende a ser melhor, pois ambos os cônjuges se apóiam quando surgem conflitos nas demandas familiares (Diniz, 1999).

Além do apoio do pai do bebê, outra fonte importante de apoio recebido pelas mães vem de suas próprias mães (Dessen & Braz, 2000). A ajuda das avós nos cuidados dos bebês, bem como a participação destas nas interações familiares, principalmente nos primeiros meses após o nascimento dos netos, são consideradas fontes importantes de apoio, especialmente para mães que possuem jornada dupla de trabalho, exercendo atividades domésticas e fora do lar.

De maneira geral, os casais que podem contar com uma rede social de apoio de boa qualidade sentem menos estresse na atividade de ser pai e mãe, têm atitudes mais positivas em relação aos seus filhos, são mais sensíveis e menos esquivos (Newcome, 1999). No entanto, ao mesmo tempo em que as mães estão voltando mais cedo ao trabalho profissional, a disponibilidade de apoio da família extensa está diminuindo. A migração de pessoas do campo para as cidades tem levado à redução no número de familiares convivendo em proximidade geográfica, reduzindo a rede de apoio familiar e de vizinhança e gerando um distanciamento físico e psicológico entre os diferentes membros da família extensa. Além disso, a disponibilidade do apoio familiar também baixou em função da diminuição no tamanho das famílias e em função do envolvimento das avós no mercado de trabalho, não podendo tomar conta dos netos.

#### Políticas de afastamento para mães de filhos pequenos

Tendo em vista a redução na disponibilidade de apoio da família extensa, torna-se extremamente importante considerar as políticas de afastamento para cuidado de filhos pequenos adotadas pelo País. No Brasil, a licença paternidade é de cinco dias. Assim, o Estado praticamente não oferece incentivos para o envolvimento mais próximo dos pais com seus filhos. A licença maternidade é de quatro meses (remunerado), o que supera a licença maternidade oferecida nos Estados Unidos (seis semanas, sem remuneração) e em vários outros países. No entanto, as demandas de cuidado com uma criança pequena são tão altas, que outros países adotaram políticas de afastamentos remunerados (parcial ou integralmente) do trabalho profissional, após o nascimento de uma criança, para o período de um ano (por exemplo, Canadá, Suécia) e para dois anos ou mais (por exemplo, França, Finlândia, Itália), com vários países permitindo que tanto as mães quanto os pais possam usar ou dividir o período de licença. Na Alemanha e no Japão, os pais podem usar seu afastamento por um período muito extenso, reduzindo sua jornada de trabalho para cuidar de crianças em idade escolar (Bradshaw & Finch, 2002).

Apesar de existirem políticas para permitir o envolvimento dos homens nos cuidados com seus filhos pequenos, por motivos culturais (papéis ligados ao gênero) e financeiros (as mulheres ganhando menos do que os homens), em todos os países examinados, a mãe, quase sempre, foi quem tirou licença após o nascimento do seu filho (Bradshaw & Finch, 2002). Como resultado disso, mesmo quando as mães retornam ao trabalho, na maioria das vezes, a

pessoa que possui contatos mais freqüentes e mais íntimos com o bebê ainda é a mãe (Coltrane, 2000; Franco, 2001).

No Brasil, a licença maternidade se constitui como um direito social, legalmente previsto, onde ocorre a suspensão temporária das atividades de trabalho da mulher, com interrupção dos serviços prestados, em virtude do nascimento de um filho, cabendo ao empregador remunerar a funcionária afastada por 120 dias a partir do nascimento do seu filho. Se houver necessidade de prorrogação por indicação médica, em função de a mulher precisar de maior tempo para sua recuperação, os períodos de repouso antes e após o parto poderão ser aumentados por mais 14 dias cada um. No período de licença maternidade, não pode haver prejuízo do emprego ou salário, sendo vedada dispensa arbitrária ou sem justa causa da funcionária, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Mannrich, 2001).

#### Dificuldades enfrentadas por mulheres com filhos pequenos que trabalham fora

Após o nascimento de seus filhos, as mulheres precisam decidir se retornarão ao emprego ou se permanecerão em casa cuidando de seu bebê. Estudos Americanos indicam que em torno de 14% das mulheres resolvem não voltar (Friedman, 1990). As que decidem retornar ao trabalho podem enfrentar uma série de preocupações em relação à manutenção dos cuidados com o seu filho e da qualidade do seu desempenho profissional. Grande parte das pessoas que trabalha fora de casa permite que as demandas profissionais interfiram na sua vida familiar com maior freqüência do que demandas familiares interfiram no seu desempenho no trabalho (Faria e Barham, 2004-05). Assim, o bem estar familiar, bem como os cuidados com o filho, podem estar mais em risco do que a qualidade do desempenho profissional.

Mesmo que, na maioria das vezes, a vida familiar tenha que se adaptar às demandas da vida profissional do casal mais do que o contrário, existe uma norma cultural que cria a expectativa de que as mães devem assumir a maior parte da responsabilidade pelo cuidado dos filhos. Isto pode criar sentimentos de culpa entre as mulheres que prosseguem em suas carreiras, enquanto seus filhos são pequenos (Cooper & Lewis, 2000). Assim, ao resolver exercer a profissão, a mulher sente-se “dividida” pois, em alguns períodos do dia, tem que optar por trabalhar fora e não por cuidar do filho. Para muitas mulheres, ao priorizar o trabalho remunerado, sentem que estão negligenciando a função materna (Franco 2001).

Por isso, o retorno ao trabalho costuma ser uma fase marcada por muita insegurança, estresse e angústia por parte da mãe, já que ela terá que dividir os cuidados do filho com

outras pessoas e a escolha da melhor opção pode gerar muitas incertezas. Também, ao voltar ao trabalho e às responsabilidades anteriores, sua reintegração exige um elevado grau de esforço para lidar com as novas realidades encontradas (Cooper & Lewis, 2000; [www.terra.com.br/istoé/especial\\_bebes/profissao](http://www.terra.com.br/istoé/especial_bebes/profissao), site consultado em junho de 2004).

Uma das primeiras interferências concretas encontradas pelas mulheres em relação à conciliação entre maternidade e trabalho refere-se às dificuldades e ambigüidades vivenciadas no período de amamentação e desmame. Muitas vezes, as mulheres reduzem o período de amamentação para não correr o risco de perder o emprego, transformando o desmame em um período difícil e penoso física e psicologicamente, com impactos sobre a relação mãe-filho (Schirmer, 1997). Nas áreas urbanas, a volta da mulher ao trabalho fora do lar é uma das principais razões do desmame precoce, devido à separação diária prolongada da mãe de seu filho, condição que se torna pior nas grandes cidades em função da distância entre a casa e o trabalho (Rea, Venâncio, Batista, Santos & Greiner, 1997).

Além das dificuldades pelas quais as mães passam no período de desmame, quando ocorre antes dos seis meses de vida pode ser prejudicial à criança, em outros sentidos. Primeiro, seu sistema digestivo e renal ainda são imaturos, o que dificulta a metabolização de alguns alimentos (Gurmini, 2004). Devido à alta permeabilidade do tubo digestivo, a criança pequena corre o risco de apresentar reações de hipersensibilidade a determinadas proteínas. Segundo, o desmame precoce é apontado como uma das causas da anemia ferropriva. Terceiro, o leite materno protege o bebê contra doenças nos primeiros seis meses. A introdução de qualquer outro alimento nesse período pode implicar em maior susceptibilidade a doenças, sobretudo em países em desenvolvimento, onde a contaminação da água e de alimentos é comum. Além do risco direto para a saúde da criança, o cansaço dos pais aumenta quando a indisposição da criança atrapalha seu período de sono, além de causar interrupções no período de trabalho para ir ao médico e cuidar de um filho com febre, afastado do berçário. Quarto, ao longo prazo, o desmame precoce pode ser um fator de risco para algumas patologias como obesidade, hipertensão, arteriosclerose e alergia alimentar. Quinto, o desmame precoce envolve perdas psicossociais para a formação da relação mãe-bebê, uma vez que o momento de amamentação é propício para a troca de afeto entre mãe e bebê.

Além das questões relativas à amamentação, Diniz (1999) destaca que a falta de tempo para a família e as dificuldades em acompanhar o crescimento dos filhos são vistas pela mulher como perdas. É comum, também, que esta se ressinta, por não ter tempo para seu cuidado pessoal, lazer e estudos. Do lado positivo, porém, as dificuldades em lidar com a combinação de responsabilidades profissionais e familiares podem ser atenuadas pelo grau de

flexibilidade do casal em compartilhar os papéis parentais, pela qualidade do arranjo encontrado para cuidar dos filhos durante a ausência dos pais e pela presença de uma rede social de apoio. No entanto, a maioria das mulheres não conta com as circunstâncias familiares mais favoráveis. Diante disso, constata-se que o período de retorno ao trabalho após o nascimento de um filho pode ser um período crítico para o bem estar infantil, uma vez que os pais têm que estabelecer uma nova divisão de seu tempo, para contemplar suas atividades profissionais e familiares, além de decidir em que local e com quem deixar os filhos pequenos enquanto trabalham. Nem sempre os pais dispõem de recursos financeiros ou interpessoais para envolver e acompanhar, da melhor forma, outras pessoas nestes cuidados (Cooper e Lewis, 2000) ou possuem a energia necessária para desempenhar todas as tarefas que lhes aguardam nos horários em que estão em casa.

#### Motivos para estudar mães que são professoras

Buscando conhecer os riscos para o desenvolvimento infantil presentes no período de retorno ao trabalho, fez-se necessário conhecer as experiências e opiniões de mães que vivenciaram esse processo. Para levantar dados que pudessem refletir com exatidão a situação vivenciada por essas mulheres foi necessário considerar a fluência verbal das participantes, uma vez que o relato dessas sobre esse período foi a principal fonte de dados. Além disso, a compreensão, por parte das mães, do impacto da qualidade dos cuidados e estímulos oferecidos a uma criança sobre o seu desenvolvimento foi um fator importante para garantir que a participante pudesse avaliar criticamente a situação vivida por seu filho.

A partir das considerações acima e buscando restringir o estudo a uma única profissão, optou-se pelo estudo da prática do magistério, já que esta função no Brasil é tipicamente feminina, principalmente no início da escolarização das crianças. Além disso, a profissão de professora exige que o profissional tenha boa capacidade de reflexão sobre fatores importantes para o adequado desenvolvimento de crianças e, por consequência, condições para ponderar sobre os aspectos positivos e negativos dos cuidados oferecidos ao seu próprio filho. Ao mesmo tempo, a maior parte dos professores costuma apresentar boa capacidade para expressar suas idéias, fazendo com que essa população fosse a mais indicada para a realização deste estudo.

No caso das mães professoras, alvo deste trabalho, somam-se outros fatores de estresse relativos à profissão de magistério, além de todas as dificuldades que as mulheres

constantemente encontram no mercado de trabalho. A literatura da área mostra que os professores das escolas públicas brasileiras frequentemente estão sujeitos a algumas condições de trabalho estressantes, tais como: baixa remuneração, falta de recursos no local de trabalho para desenvolver suas atividades (superlotação das classes, degradação dos ambientes e poucos instrumentos de trabalho), jornada de trabalho extensa, desvalorização profissional, escassas oportunidades de crescimento (poucas oportunidades de treinamento ou de promoção), entre outras (Basso, 1998; Lapo & Bueno, 2002; Marin, 1998). Outro aspecto desse processo diz respeito à concepção da atividade docente como doação e cuidado, colocando-a como uma profissão naturalmente feminina e que não requer grandes qualificações. Estas condições de trabalho atuam de forma nociva sobre o bem estar dos professores e alunos.

Como resultado, uma porcentagem elevada de docentes apresentam manifestações de sofrimento como: estresse, rouquidão, irritabilidade, reumatismos, doenças vasculares, alergias de pele e das vias respiratórias provocadas principalmente pelo uso constante de giz, calos nas cordas vocais, sobrecarga muscular, tédio e perda do sentido de suas práticas. O adoecimento dos professores é revelado por elevados casos de readaptação (afastamento temporário ou permanente para atividades administrativas) e licenças médicas. A fadiga mental é muito freqüente entre professores e se dá devido a características encontradas no papel docente como: trabalho que exige muita atenção com o público, conflitos nas relações pessoais motivados ou acentuados pela múltipla convivência (maior probabilidade de adquirir doenças infecciosas ou parasitárias) e excesso de responsabilidade pelo tempo e recursos que possui (Basso, 1998; Lapo & Bueno, 2002; Marin, 1998).

No Brasil, as jornadas de trabalho para professores situam-se em torno de 40 horas semanais, sendo raros os casos em que parte desse tempo é dedicada aos trabalhos extraclasse. Com isso, muitas das atividades relativas ao ensino têm que ser realizadas em casa. A sobrecarga de horas extra-ordinárias têm efeito particularmente nocivo sobre as condições de trabalho e de saúde dos professores, uma vez que torna mais acentuadas as condições já estressantes do trabalho ([www.aomestrecomcarinho.com.br](http://www.aomestrecomcarinho.com.br); site consultado em junho de 2004).

Como outras mulheres, as professoras muitas vezes são encarregadas de cuidar dos filhos, da casa e até mesmo de outros familiares. O excesso de atividades soma-se a desvalorização do trabalho, podendo ser esta mais uma fonte de insatisfação e estresse. Desta forma, o professor é atualmente considerado uma categoria de risco, no que diz respeito à falta de satisfação com suas condições de trabalho. A insatisfação no trabalho, por sua vez, se



apresenta como um fator que pode comprometer o bem-estar da mulher, levando a um desempenho familiar de menor qualidade e dificultando o envolvimento da mãe com seu bebê e com seus demais familiares (Thompson & Walker, 1990).

Desse modo, a investigação da satisfação profissional destas professoras, após o nascimento de um filho, se faz relevante para a prevenção primária de deficiências, uma vez que auxiliaria na identificação de fatores de risco para a qualidade do relacionamento mãe-bebê. Se estes fatores forem conhecidos, podem trazer subsídios para projetos de prevenção primária das deficiências e atrasos de desenvolvimento relacionados ao envolvimento do bebê com seus cuidadores (Leavell & Clark, 1976).

## Objetivos

Esse estudo teve por objetivo conhecer:

1. Os sentimentos e dificuldades que as professoras experimentaram na sua vida profissional e em suas casas, após seu retorno ao trabalho, durante os primeiros dois anos de vida de seus filhos.
2. As estratégias usadas para conciliar o cuidado com os filhos e o trabalho fora de casa:
  - a. alternativas encontradas pelas professoras para conciliar o cuidado com os filhos e o trabalho fora de casa (apoio do marido, outros familiares e serviços de terceiros);
  - b. alternativas que não tiveram acesso, mais que consideraram importantes.
3. O nível de bem estar das professoras, refletido por medidas de satisfação com a vida, custos pessoais, qualidade de vida, estresse e auto-estima.
4. A frequência e abrangência do envolvimento das professoras e seus maridos com seu filho pequeno.

## Método

### Descrição das participantes

Participaram deste estudo 40 professoras de escolas públicas (educação infantil, ensino básico e ensino médio) das cidades de Araraquara e São Carlos, mães de filhos até dois anos.

### Idade das participantes

Tabela 1. Idade das participantes (n = 40)

<b>Idade Mínima</b>	<b>Idade Máxima</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
24 anos	42 anos	32,9 anos	4,95

Das 40 participantes, 11 (27,5%) tinham menos de 30 anos de idade, 24 (60%) tinham de 30 a 39 anos e cinco (12,5 %) tinham de 40 a 42 anos.

### Estado civil das participantes

Tabela 2. Estado civil das participantes (n = 40)

<b>Estado Civil</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Casada	35	87,5
União Estável	3	7,5
Separada	2	5

A grande maioria das participantes (95%) tinha, no momento da entrevista, relacionamento estável com o pai do seu filho. Duas participantes (5%) haviam encerrado seu relacionamento conjugal pouco antes da realização da entrevista. No entanto, estas estavam convivendo com seus ex-cônjuges quando retornaram ao trabalho, ao término da licença maternidade, podendo responder sobre a participação destes nos cuidados do filho em seus primeiros meses de vida.

### Tempo de união

Tabela 3. Tempo de união das participantes (n = 40)

<b>Tempo de união</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
1 a 5 anos	23	57,5
6 a 10 anos	7	17,5
11 a 16 anos	10	25

Houve grande variação no tempo de união conjugal das participantes, sendo que a média ficou por volta de 6,5 anos. A maioria das participantes tinha casamentos de um a cinco

anos. Os períodos de namoro e noivado não foram levantados, o que talvez pudesse alterar a impressão dos casais sobre terem filhos muito “cedo” no relacionamento, lembrando que apenas 27,5% dos respondentes possuía menos de 30 anos de idade.

#### Idade dos esposos

Tabela 4. Idade dos esposos (n = 40)

<b>Idade Mínima</b>	<b>Idade Máxima</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
23 anos	48 anos	35,6 anos	5,69

A média de idade dos esposos aproximou-se à média de idade das participantes, sendo que 60% destes encontravam-se entre 31 e 40 anos de idade, 17,5%, encontravam-se entre 41 e 48 anos e por fim, 22,5% encontravam-se com 30 anos ou menos. Desta forma, nota-se uma similaridade na idade das participantes e dos esposos.

#### Nível de escolaridade das participantes

Tabela 5. Nível de escolaridade das participantes (n = 40)

<b>Escolaridade</b>	<b>Freqüência</b>	<b>Porcentagem</b>
Ensino médio completo	5	12,5
Ensino superior incompleto	3	7,5
Ensino superior completo	22	55
Pós Graduação completo	10	25

A maioria das participantes possuía ensino superior completo. Cinco participantes apenas possuíam ensino médio completo, fato surpreendente considerando-se as exigências atuais do Ministério da Educação para que os professores tenham formação superior completa. Das professoras que possuíam apenas o ensino médio, uma delas era professora de informática e quatro professoras de educação infantil. Dez professoras possuíam escolaridade em nível de Pós-Graduação e lecionavam no ensino fundamental e ensino médio.

#### Nível de escolaridade dos esposos

Tabela 6. Grau de instrução dos esposos (n = 40)

<b>Escolaridade</b>	<b>Freqüência</b>	<b>Porcentagem</b>
Ensino fundamental completo	2	5
Ensino médio incompleto	2	5
Ensino médio completo	16	40
Ensino superior incompleto	5	12,5
Ensino superior completo	11	27,5
Pós Graduação	4	10

A escolaridade dos esposos sofreu maior variação. Somente 37,5% dos maridos (em comparação com 80% das participantes) apresentou escolaridade entre superior completo e pós-graduação.

#### Profissão dos esposos

A profissão dos esposos também mostrou grande variação. Dos 40 esposos, um estava aposentado, um era auxiliar administrativo, um auxiliar de cozinha, um bancário, um carteiro, um chaveiro, três comerciantes, um comprador, seis engenheiros, um fisioterapeuta, um frentista, dois funcionários públicos com cargo administrativo, três mecânicos, um metalúrgico, um motorista, cinco professores, um técnico em eletrônica, um técnico mecânico, dois torneiros mecânicos e seis vendedores.

#### Renda salarial das participantes

Tabela 7. Renda salarial das participantes (n = 40)

<b>Renda Mínima</b>	<b>Renda Máxima</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
R\$ 300,00	R\$ 2.100,00	R\$ 1029,00	461,93
<b>Faixa salarial (R\$)</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	
300,00 a 500,00	3	7,5	
501,00 a 1000,00	22	55	
1001,00 a 1.500,00	14	35	
1.500,00 a 2100,00	1	2,5	

Houve grande discrepância entre os salários das participantes. Essa pode ser explicada pela diferença entre os níveis de escolaridade, a carga horária e o nível de ensino no qual lecionavam, principalmente porque as professoras que atuavam no ensino fundamental e médio podiam lecionar em números variados de horas, dependendo de sua vontade ou da disponibilidade de aulas. A maioria das participantes recebia entre R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00, seguido pelas que recebiam entre R\$ 1001,00 a R\$ 1.500,00. As participantes com maiores salários eram as que tinham pós-graduação (devido a incentivos salariais para professores que tem maior formação), maior carga horária de trabalho ou maior tempo como funcionárias públicas.

### Renda salarial dos esposos

Tabela 8. Renda salarial dos esposos (n = 33)

<b>Renda Mínima (R\$)</b>	<b>Renda Máxima</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
R\$ 480,00	R\$ 6.000,00	1770,30	1416,38
<b>Valores (R\$)</b>	<b>Frequência*</b>	<b>Porcentagem</b>	
400,00 a 1000,00	15	45,5	
1001,00 a 1500,00	4	12,1	
1501,00 a 2000,00	5	15,1	
2001,00 a 2500,00	2	6,1	
2501,00 a 3.000,00	4	12,1	
3001,00 a 6.000,00	3	9,1	

*Nota:\** Sete participantes não quiseram relatar o valor do salário de seus esposos.

Sete participantes não responderam este item. Nota-se que, em média, os salários dos esposos (R\$ 1.770,30) eram maiores que os das participantes (R\$ 1.029,00), apresentando uma diferença média de R\$ 741,13. Entretanto, há grande disparidade entre as profissões exercidas e os salários dos esposos.

Essa diferença significativa de renda salarial vem corroborar com a literatura da área, que indica que os homens geralmente são mais bem remunerados que as mulheres mesmo que as profissões exercidas exijam o mesmo nível de escolaridade e complexidade (Diniz, 1999). Os dados encontrados apontam, também, para o fato de que os salários pagos para a maioria das professoras, ainda que estas atinjam o nível de pós-graduação, eram inferiores aos de seus esposos com escolaridade semelhante ou inferior.

Os achados deste estudo confirmam dados de autores como Diniz (1999), que comentam que as tradições políticas, culturais e sociais extremamente arraigadas têm dificultado que a mulher consiga equilibrar responsabilidades familiares e profissionais e atinja paridade com o homem no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres recebem em média salários de um a dois terços menores que os homens.

### Tempo de profissão das participantes

Tabela 9. Tempo de profissão das participantes (n = 40)

<b>Tempo mínimo</b>	<b>Tempo máximo</b>	<b>Tempo médio</b>	<b>Desvio padrão</b>
1 ano	19 anos	8,4	4,3

O tempo de profissão das participantes variou de um a 19 anos. A maioria delas (40%) apresentou tempo de profissão de seis a dez anos, 13 participantes (32,5%) apresentaram tempos de profissão entre um a cinco anos e 11 (27,5%) apresentaram tempo de profissão acima de 10 anos. Sendo assim, em geral, as participantes apresentaram longo tempo de profissão, o que possibilitou que elas tivessem experiência para avaliar sua atuação como

professoras e indicar as modificações que o nascimento de seu filho trouxe para suas vidas profissionais.

#### Tempo de profissão dos esposos

Tabela 10. Tempo de profissão dos esposos (n = 39)\*

<b>Tempo mínimo</b>	<b>Tempo máximo</b>	<b>Tempo médio</b>	<b>Desvio padrão</b>
1 ano	26 anos	10,1 anos	6,19 anos

\* Um dos esposos era aposentado por invalidez.

O tempo de profissão dos esposos também apresentou uma grande variação. Destes, (46,2%) apresentaram mais de dez anos de profissão, dez (25,6%) de seis a dez anos de profissão e 11 esposos (28,2%) até cinco anos de profissão. Percebe-se que a média de tempo de profissão era um pouco maior para os maridos que para as esposas, existindo uma diferença de 1,8 anos. No entanto, essa diferença é pequena para ser considerada condição para a maior renda mensal destes.

#### Carga horária de trabalho das participantes

A carga horária de trabalho das professoras variou de quatro a doze horas diárias. Dezesesseis participantes (40%) trabalhavam em tempo parcial (de quatro a seis horas) e 22 (55%) em período integral (de sete a nove horas) e duas (5%) mais de 10 horas.

#### Carga horária de trabalho dos esposos

A carga horária de trabalho dos esposos variou de sete a doze horas diárias. A grande maioria (80%) trabalhava de sete a dez horas diárias, outros cinco (12,5%) trabalhavam mais de 10 horas diárias e três (7,5%) não responderam essa questão, uma porque o marido tinha sido aposentado por invalidez, uma porque o marido estava afastado e outra porque o marido estava desempregado.

#### Número de filhos

Tabela 11. Número de filhos das participantes (n = 40)

<b>Número mínimo</b>	<b>Número máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1	6	2	1,08

O número de filhos dos casais variou de um a seis. Mais especificamente, 25 participantes (62,5%) eram mães de apenas um filho, 11 (27,5%) mães de dois filhos e as demais (n = 4) mães de três, cinco e seis filhos. Conclui-se, portanto, que a maioria era mãe

de seu primeiro filho, vivenciando, pela primeira vez, a experiência de afastamento do trabalho, devido à licença maternidade.

### Idade do filho

Tabela 12. Idade do filho das participantes (n = 40)

<b>Idade mínima</b>	<b>Idade máxima</b>	<b>Média de idade</b>	<b>Desvio padrão</b>
0,5 anos	2 anos	16 meses	6,32 meses

A idade do filho variou entre seis meses e 24 meses, distribuindo-se da seguinte forma: quatro participantes (10%) com filhos de até seis meses, 12 (30%) com filhos de seis a 12 meses, sete (17,5%) com filhos de 12 a 18 meses e a maioria (42,5%) com filhos de 18 a 24 meses. As professoras que participaram das entrevistas se auto-identificaram à pesquisadora, após apresentação dos objetivos do estudo, pode ser que o maior número de participantes com filhos de mais idade pode ser devido ao fato destas professoras apresentarem maior disponibilidade de tempo para colaborar com a pesquisa.

Para obtenção dos dados apresentados foram tomadas todas as providências éticas que regem pesquisas com seres humanos, garantindo participação livre e esclarecida das participantes e a possibilidade de desistirem de colaborar com o estudo a qualquer tempo, tendo o estudo sido aprovado no Comitê de Ética da Universidade Federal de São Carlos (protocolo No. 129/04). O termo de participação livre e esclarecida pode ser encontrado no Anexo A deste trabalho.

### Local

O estudo ocorreu em duas cidades próximas de porte médio do interior do Estado de São Paulo. O local de realização das entrevistas foi escolhido pelas próprias participantes buscando sempre a conveniência para elas. A maioria das professoras preferiu responder a entrevista na própria escola onde lecionava em seus horários de Horário de Trabalhos Pedagógicos Coletivos (HTPC), entretanto, estas dispunham de apenas uma hora de HTPC fazendo com que a entrevista fosse realizada de forma ágil e concisa. A maioria dos encontros com as participantes teve duração de uma hora, embora algumas entrevistas tenham sido mais longas. Nesses casos, (quatro participantes) as professoras dispuseram de mais de um horário de HTPC ou convidaram a mestranda para visitar suas casas em seus horários de folga. Em um caso foram necessários cinco encontros para que a entrevista fosse finalizada. As



participantes não receberam qualquer forma de gratificação ou auxílio monetário para participar deste estudo.

### Instrumentos

Os dados foram coletados por meio de uma entrevista descrita a seguir. Em alguns casos, os instrumentos originais utilizavam uma escala de cinco pontos, assim, esses foram adaptados aumentando-se as escalas para 10 pontos. Agiu-se desta forma por dois motivos: a) para usar um padrão mais uniforme ao longo do instrumento e b) para ter uma escala de pontuação com uma amplitude maior de respostas, visando aumentar a possibilidade de detectar semelhanças e diferenças entre as participantes.

Tabela 13. Estrutura e conteúdo da entrevista realizada com as participantes

<b>Conteúdo da entrevista</b>
1. <u>Dados da participante</u> : incluiu questões sobre: nome, idade, nível de escolaridade, estado civil, tempo de união, número de filhos, profissão, tempo de profissão, carga horária de trabalho, tempo de serviço na escola onde atuava, horário de trabalho, entre outras.
2. <u>Dados do Esposo</u> : incluiu questões sobre: idade, nível de escolaridade, profissão, tempo de profissão, carga horária de trabalho, horário de trabalho, entre outras.
3- <u>Dados sobre o trabalho fora de casa</u> : questões abertas que se referiram ao período de licença maternidade e ao retorno ao trabalho.
4- <u>Satisfação com o trabalho</u> : escala com 14 itens, que avaliou a satisfação das participantes com diversos aspectos relacionados ao trabalho profissional, pontuado entre 1, 'muito insatisfeita' e 10, 'muito satisfeita'.
5- <u>Importância do trabalho para a identidade</u> : escala com cinco itens que avaliou a importância do trabalho para as participantes, pontuado entre 1, 'discordo totalmente' e 10, 'concordo totalmente'.
6- <u>Escala de custos no trabalho</u> : escala que se dividiu em duas sub-escalas que avaliaram a frequência com a qual as demandas pessoais e familiares resultaram em problemas no desempenho profissional. A primeira sub-escala continha nove itens, pontuado, entre 1, 'nunca' e 10, 'sempre' e a segunda sub-escala continha quatro itens pontuados da seguinte forma: 1, 'nunca' 2, 'algumas vezes por mês', 3, 'algumas vezes por semana', 4, 'várias vezes por semana' e 5, 'todo dia'.
7 - <u>Ambiente interpessoal no trabalho</u> : escala com 14 itens que indicou o grau de concordância das participantes quanto à adequação do apoio que recebiam no seu ambiente de trabalho com

relação às interações com seu supervisor e com os demais colegas de trabalho, pontuado entre 1, 'discordo totalmente' e 10, 'concordo totalmente'.

8 - Dados sobre a realização de papéis: questões abertas que abarcaram dados sobre o relacionamento conjugal e familiar das participantes, tempo gasto por elas e seus esposos com o cuidado da casa e do filho, amamentação e quantidade de atividades dentro de casa.

9- Escala de cuidados com a casa: escala com sete itens que avaliou a frequência com a qual as participantes e seus esposos realizavam as tarefas domésticas, pontuado entre 1, 'nunca' e 10, 'sempre'.

10- Escala de envolvimento nos cuidados com o filho: escala com 13 itens que avalia a frequência com a qual as participantes e seus esposos realizam as tarefas de cuidados com o filho, pontuado entre 1, 'nunca' e 10, 'sempre'.

11- Escala de satisfação com o desempenho familiar: escala com seis itens que avaliou a satisfação das participantes com o seu próprio desempenho familiar e o desempenho familiar de seus esposos, pontuado entre 1, 'totalmente satisfeita' e 10, 'totalmente insatisfeita'.

12- Fontes de apoio: questões abertas, relativas à percepção das participantes sobre suas redes de apoio.

13- Escala de satisfação com a vida: escala contendo seis itens que avaliou a satisfação das participantes em relação a aspectos referentes à vida em geral, pontuado entre 1, 'totalmente satisfeita,' e 10, 'totalmente insatisfeita'.

14- Escala de custos pessoais: escala do Canadian Aging Research Network (1993) com 12 itens que avaliou a frequência com a qual as participantes deixavam de fazer algumas atividades em função das demandas do trabalho e dos cuidados da casa e dos filhos, pontuado entre 1, 'nunca' e 10, 'sempre'.

15- Escala de estresse: escala de Cohen e Williamson (1988) traduzido por Carradi e Barham (1999), que continha 11 itens que avaliaram o nível de estresse das participantes pontuado entre 1, 'nunca' e 10, 'sempre'.

16- Escala de auto-estima: escala de Rosenberg (1965), com 10 itens que avaliou a auto-estima das participantes, pontuado entre 1, 'discordo totalmente' e 10, 'concordo totalmente'.

17- Escala de qualidade de vida: escala adaptada de um instrumento sobre auto-cuidados de Graham-Bermann (2001), com 14 itens que avaliou a qualidade de vida das participantes, pontuada entre 1, 'nunca' e 10, 'sempre'.

18- Escala de cuidados com o filho: escala dividida em duas sub-escalas, que avaliaram a frequência com a qual as participantes e seus esposos realizavam atividades de cuidado e

estimulação infantil, com seus filhos. A primeira sub-escala continha 15 itens pontuados entre 1, 'nunca' e 10, 'sempre' e a segunda sub-escala continha cinco itens pontuados da seguinte forma: 1, 'nunca', 2, 'algumas vezes por mês', 3, 'algumas vezes por semana', 4, 'várias vezes por semana' e 5, 'todo dia'.

19- Dados sobre o cuidado do filho: questão aberta referentes à avaliação das participantes sobre seu envolvimento nas atividades no item 18.

Partes desta entrevista foram baseadas em instrumentos usados anteriormente por D’Affonseca (2005) e Cia (2005) em seus estudos de mestrado com mães e pais de crianças em idade escolar. A fim de ser utilizada com a população pretendida por esse estudo a entrevista foi adaptada pela autora considerando-se a literatura existente sobre mulheres que retornam ao trabalho após o nascimento dos filhos e as particularidades da profissão de professoras de escolas públicas. Desta forma, a escala de cuidados com o filho usado por D’Affonseca e por Cia não pode ser utilizada, sendo necessária elaboração de uma nova escala, com base em livros para pais de bebês, uma vez que, a maneira de interagir com bebês é muito diferente da maneira como os pais interagem com filhos pré-adolescentes como no caso de D’Affonseca e de Cia.

Para garantir a adequação do instrumento, este foi submetido a análises semânticas e de conteúdo. A análise semântica da entrevista foi realizada durante a fase do estudo-piloto fazendo-se uma aplicação do instrumento em duas professoras de escolas públicas que haviam retornado ao trabalho após o nascimento de seus filhos sendo estes menores de dois anos de idade. Essas professoras foram escolhidas por estarem nas mesmas condições das participantes pretendidas. Com base na aplicação deste instrumento algumas modificações foram feitas de acordo com as dificuldades encontradas. Após as modificações, ambas as consideraram o instrumento claro e adequado aos objetivos do estudo.

A análise de conteúdo (adequação do instrumento aos objetivos do estudo) foi feita submetendo o instrumento a três Doutoradas em Educação Especial, docentes do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos, que o analisaram fazendo sugestões para seu aperfeiçoamento. Esse instrumento encontra-se disponível, no Anexo B.

Este estudo utilizou a técnica de entrevista que envolve a coleta de dados baseados no auto-relato. Desta forma, foram consideradas as informações das respondentes sobre o apoio oferecido no local de trabalho e o envolvimento de seus esposos e familiares nas demandas enfrentadas pelas participantes, sem que houvesse observação direta, para verificar a

veracidade dos dados. Para grande parte dos dados coletados a observação direta seria um método difícil de ser realizado por requerer observações extensas e envolver invasão da privacidade da participante, não sendo possível, de qualquer forma, ter acesso com precisão aos pensamentos e sentimentos dessas pessoas.

Embora a literatura mostre que existem diferenças entre os dados obtidos com base no auto-relato de participantes e os dados coletados através de observação, bem como, diferenças entre dados de auto-relato e dados fornecidos sobre outras pessoas (Barham, 1990; Ross and Sicoly, 1979), para atender aos objetivos deste estudo foi necessário conhecer as percepções das professoras sobre sua situação pessoal e sobre o envolvimento das pessoas ao seu redor, mesmo que as percepções não fossem totalmente representativas da realidade vivenciada por elas.

Assim, considerou-se que o uso do auto-relato tenha sido adequado a este estudo, embora pesquisas futuras possam utilizar outras estratégias para investigar a existência de opiniões divergentes entre as mães, suas colegas de trabalho e seus familiares.

### Procedimento

Inicialmente, foram feitos contatos com a administração das escolas do ensino infantil, fundamental e médio, da rede pública de ensino das duas cidades. Nessa ocasião, entregou-se à direção das escolas um ofício assinado pela mestranda, por sua orientadora e pela coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos, esclarecendo a origem, natureza e objetivos do estudo e solicitando a colaboração, para que informassem sobre a existência de professoras em sua escola que fossem mães de crianças com menos de dois anos de idade.

A administração das escolas, na maioria dos casos, não soube ou não pode oferecer informações sobre as professoras que eram mães de filhos pequenos. Assim, autorizaram que a mestranda fosse à escola nos horários de HTPC no qual a maioria das professoras encontrava-se reunida e expusesse a elas a natureza e objetivos.

Após essa primeira apresentação, as professoras com filhos pequenos apresentavam-se voluntariamente e a partir desse momento, a mestranda expôs com maiores detalhes o estudo, bem como, a forma como se daria a participação destas. Em seguida, para as professoras que preenchiam os requisitos foram agendados data, horário e local de maior conveniência para elas, para que a entrevista fosse realizada.

Durante o encontro previamente agendado, as professoras assinavam o termo de participação livre e esclarecida e respondiam à entrevista realizada pela mestranda.

Nenhuma professora que havia se apresentado se recusou a participar do estudo posteriormente. A grande maioria mostrou-se bastante interessada pelo assunto a ser pesquisado, elogiando a iniciativa da mestranda de investigar o tema, uma vez que consideraram que esse período da vida feminina era pouco conhecido. Algumas professoras mostraram-se muito felizes em poder comentar sobre as conquistas e dificuldades dessa fase de sua vida. Nenhuma participante demonstrou desagrado em responder às questões.

Para que fossem entrevistadas as 40 participantes desse estudo, 47 escolas públicas (estaduais e municipais) dessas cidades foram visitadas, abrangendo escolas de bairros centrais e de periferia. O pedido de colaboração aos diretores encontra-se, no Anexo C.

### Análise de Dados

A análise dos dados envolveu a organização e interpretação de dados quantitativos (respostas aos itens com formato fechado) e qualitativos (respostas aos itens com formato aberto), que foram obtidos por meio dos instrumentos. Os dados quantitativos foram analisados estatisticamente, segundo medidas descritivas de tendência central e dispersão (média, desvio padrão, valores mínimos e máximos) e de frequência relativa.

Para os dados qualitativos, foram realizadas análises de conteúdo, buscando consenso entre os dois juízes em relação à escolha de categorias e posterior categorização dos dados. Cada elemento diferente na resposta de cada pessoa foi considerado, separadamente. Assim, o número de “respostas” pode ser maior do que o número de respondentes. As categorias usadas para organizar os dados foram revistas várias vezes ao longo do processo, com base em discussões entre os juízes e percepções dos temas emergentes e contradições encontradas nos dados (Strauss & Corbin, 1990). Assim, a versão final das categorias reflete um consenso entre os juízes sobre os temas presentes nas respostas, para cada questão e para conjuntos de questões similares (por exemplo, satisfação com a vida de forma global, com a relação conjugal, com o lazer, com contatos sociais, etc.). Procurou-se usar termos iguais ou parecidos para definir as categorias de respostas para itens similares. Com base na categorização dos dados e observando o número total de respostas diferentes apresentadas, foi possível calcular a frequência de cada tipo de resposta. Nas tabelas preparadas para apresentar estes dados, inclui-se, também, algumas falas típicas dos respondentes, para melhor ilustrar as idéias representadas pelas categorias.

## Resultados e Discussão

### Vínculo com o trabalho

Os itens a seguir dizem respeito à maneira como as professoras percebiam sua profissão e especificamente seu desempenho profissional.

#### Tempo de afastamento após o nascimento do filho

Um importante dado observado neste estudo foi o tempo de afastamento do trabalho, após o nascimento do filho, uma vez que as demandas do bebê em relação à mãe geralmente requerem muito tempo e dedicação ao longo dos primeiros anos de vida do filho. Desta forma, o retorno ao trabalho mais tardio poderia ser benéfico para a criança e para a mãe, possibilitando maior contato entre mãe e filho e um retorno ao trabalho mais tranquilo.

Por outro lado, nota-se que a professora que não volta a trabalhar no momento previsto ou não combina com a instituição de ensino a data de sua volta ao trabalho pode criar problemas para a escola e para os alunos, além de correr o risco de enfrentar dificuldades para conseguir a mesma posição ocupada anteriormente já que a escolha de classes em escolas públicas, geralmente, é realizada por pontos, acumulados no decorrer do ano letivo.

Assim, perguntou-se às participantes, o tempo de afastamento do trabalho, após o nascimento de seu filho (Tabela 14).

#### Tempo de afastamento após o nascimento do filho

Tabela 14. Tempo de afastamento, após o nascimento do filho (n =40)

<b>Tempo mínimo</b>	<b>Tempo máximo</b>	<b>Tempo médio</b>	<b>Desvio padrão</b>
3 meses	16 meses	5,17	2,78

Das professoras entrevistadas, 26 (65%) retornaram ao trabalho em até quatro meses após o nascimento de seu filho, nove (22,5%) retornaram ao trabalho em até seis meses após o nascimento do filho (utilizando o período de férias escolares ou gozando de licenças) e cinco (12,5%) retornaram ao trabalho mais de sete meses após o nascimento do filho. Das cinco que voltaram mais tardiamente, três ficaram desempregadas, uma vez que não tinham cargos efetivos antes do filho nascer e duas fizeram a opção de retornar ao trabalho quando seus filhos já tivessem mais idade.

## **Avaliação das condições de trabalho**

### A adequação do tempo de licença maternidade

Das 40 professoras entrevistadas, 37 (92,5%) disseram que não consideravam o período de licença maternidade, disposto por lei (de quatro meses) suficiente. As outras três consideraram que o período de quatro meses havia sido tempo suficiente para ficarem afastadas do trabalho após o nascimento de seus filhos. Duas disseram que não gostariam de ter ficado mais tempo em casa e uma disse que mesmo que o período de licença maternidade tenha sido pessoalmente satisfatório, acreditava que o período ideal de afastamento deveria ser maior que os quatro meses previstos por lei.

Assim, duas participantes (5%) disseram que consideravam o período de licença maternidade de quatro meses satisfatório. Entretanto, 28 participantes (70%) relataram que o período adequado para a licença maternidade seria de seis meses (o que equivale ao período recomendado pelos órgãos de saúde para o aleitamento materno exclusivo), três participantes (7,5%) consideraram que um período satisfatório se situaria dentro de um intervalo de sete a oito meses, seis (15%) consideraram que o período ideal seria de 12 meses e uma (2,5%) considerou que esse período deveria ser estendido até 24 meses.

Visando conhecer melhor essa questão, perguntou-se às participantes porque elas consideravam o período de licença maternidade previsto pela Consolidação das Leis Trabalhistas como insuficiente (Tabela 15).

Tabela 15: Motivos pelos quais o período da licença maternidade de quatro meses, foi avaliado como suficiente ou insuficiente (n = 40)

<b>Motivos</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
<b>Insuficiente</b>		<b>56</b>	<b>95</b>
Amamentação	"Por que é preciso amamentar até seis meses" [P13].	22	37,3
	"Não teve o período suficiente de amamentação" [P25].		
	"Campanhas de amamentação são feitas, mas a licença maternidade é curta" [P28].		
	"Pois o meu bebê não tinha outra alimentação a não ser a amamentação" [P35].		
	"Eu estava amamentando e o tempo permitido para a amamentação não é suficiente" [P40].		
Dependência do bebê	"O bebê com quatro meses é muito dependente da mãe" [P2].	19	32,3
	"Com quatro meses, o bebê é muito pequenininho, precisa muito da mãe" [P5].		
	"O bebê precisa de cuidados que só a mãe pode oferecer nos primeiros anos de vida" [P14].		
	"A criança precisa do convívio da mãe" [P30].		
	"A criança não está preparada para ficar sem a mãe" [P38].		
Adaptação da mãe ao bebê	"A mãe tem que voltar muito cedo a trabalhar, quando está se adaptando ao bebê" [P4].	8	13,6
	"O bebê é muito desconhecido da mãe, precisa de mais tempo para conhecê-lo" [P7].		
	"Muda muita coisa na vida da mulher, e quatro meses é pouco tempo para a adaptação" [P9].		
	A licença maternidade é insuficiente, por não ter dado tempo de criar vínculos com a criança [P10].		
	"Quando você começa a se adaptar e a curtir o filho, já é hora de voltar a trabalhar" [P29].		
Preocupação em deixar o filho com outras pessoas	"O tempo não é suficiente, pois a mãe fica muito preocupada em deixar o filho tão pequeno com outras pessoas..." [P1].	7	11,8
	"A mãe se sente muito insegura em deixar o bebê para outras pessoas cuidarem" [P2].		
	"É difícil deixar o bebê com outras pessoas, a mãe se sente insegura quanto ao bem-estar do bebê" [P6].		
	"O tempo é insuficiente, por causa do lugar onde deixar" [P15].		
	"A dificuldade do bebê em ficar com outras pessoas" [P26].		
<b>Suficiente</b>		<b>3</b>	<b>5,0</b>
Não houve problemas	"Não houve problemas" [P39].	2	3,3
Gostaria de trabalhar	"Por que senti falta de trabalhar" [P20].	1	1,7
<b>Respostas</b>		<b>59</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>



Das 59 respostas apresentadas pelas participantes, 22 referiram-se ao período de licença maternidade como insuficiente, porque interferia negativamente na amamentação. Essa resposta indica a preocupação das mães em assegurar o aleitamento materno a seus filhos, estando de acordo com as recomendações atuais dos pediatras e da Organização Mundial de Saúde que orientam o aleitamento materno exclusivo até os seis meses de idade e o aleitamento não exclusivo até os dois anos de idade (Gurmini, 2004). Essas participantes comentaram que com o retorno ao trabalho quando a criança tem quatro meses a amamentação exclusiva torna-se muito difícil, fazendo com que as mães abandonem ou diminuam a frequência do aleitamento, principalmente pela dificuldade de levar o filho ao trabalho para ser amamentado.

Esses dados são coerentes com as afirmações de Schirmer (1997) que comenta que uma das interferências encontradas pelas mulheres para a conciliação entre maternidade e trabalho refere-se às dificuldades e ambigüidades vivenciadas no período de amamentação e desmame. Para esse autor, muitas vezes, as mulheres reduzem o período de amamentação porque esta dificulta o cumprimento de horários fixos de trabalho. Para não correr o risco de perder o emprego, o desmame acaba se transformando em um período difícil e penoso. No mesmo sentido, Rea *et al* (1997) relatam que, nas áreas urbanas, uma das razões do desmame precoce é a separação da mãe de seu filho, devido à distância entre a casa e o trabalho.

O outro motivo mais citado para a insuficiência do período de licença maternidade de quatro meses ( $n = 19$ ), foi a preocupação com a dependência do bebê em relação à mãe. Esse item está relacionado ao vínculo afetivo entre mãe e filho que se estabelece logo nos primeiros meses de vida. Vários autores como Klaus & Kennel (1992), Devine (1993) e Newcombe (1999) ressaltam a importância do contato próximo e afetivo entre mãe e bebê em seus primeiros meses de vida para seu adequado desenvolvimento. Também foi citado como motivo a adaptação da mãe ao bebê, no que diz respeito ao estabelecimento de rotinas e necessidades de desenvolvimento do bebê nos primeiros meses de vida ( $n = 8$ ).

Outra grande preocupação das mães ( $n = 7$ ) envolveu a necessidade de deixar o filho sob os cuidados de outras pessoas, uma vez que, nem sempre a mãe pode contar com uma pessoa de sua confiança para estar com o bebê enquanto ela e seu esposo trabalham. Cooper e Lewis (2002) destacam que um dos aspectos mais difíceis do retorno das mulheres ao trabalho após o nascimento de um bebê é deixar o filho pequeno sob os cuidados de outras pessoas, gerando na mãe expectativa, estresse e angústias, sendo que a escolha da melhor opção pode gerar muitas incertezas.

Assim, a grande maioria das participantes relataram que se pudessem optar, gostariam de ter ficado mais do que quatro meses cuidando de seus filhos, preferindo retornar ao trabalho mais tardiamente. Nota-se, que o desejo de ficar um período superior a quatro meses com o bebê não se restringe ao Brasil. No Canadá, por exemplo, a licença após o nascimento do filho foi aumentada de quatro para 12 meses. Na Itália, a licença é de três anos. Esses países optaram por ampliar a licença maternidade, baseada na concepção de que o início da vida infantil é um período importante para mãe e filho e que o retorno ao trabalho nesse período pode trazer prejuízos para esse importante relacionamento.

O reduzido tempo para a licença maternidade pode afetar o desempenho profissional das professoras no período em que seus filhos são bebês. Os resultados a seguir, indicam as dificuldades pelas quais as respondentes passaram, no âmbito profissional, depois do término do seu afastamento.

Dificuldades encontradas na realização do trabalho profissional após o nascimento do filho

Tabela 16. Dificuldades encontradas no trabalho, após o nascimento do filho (n = 40)

<b>Dificuldade</b>	<b>Fala Ilustrativa</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
<b>1. Falta de tempo...</b>		<b>28</b>	<b>62,2</b>
Para preparar aulas ou fazer outras atividades profissionais	<p>“Ainda hoje, devido à escassez de tempo, tenho dificuldade de atualizar-me e geralmente não consigo preparar as aulas” [P1].</p> <p>"Menos disponibilidade para cursos e reuniões. Dificuldade para preparar aulas" [P9].</p> <p>"Falta de tempo para organizar e preparar atividades" [P13].</p> <p>"Encontrei dificuldades para preparar atividades diferentes e levar atividades para corrigir em casa" [P24].</p> <p>"Menos tempo disponível para preparar aulas, já que o meu tipo de trabalho exige que eu faça muitas coisas em casa" [P38].</p>	15	33,4
Para conciliar papéis	<p>“Dificuldade de conciliar o papel de mãe e professora” [P8].</p> <p>"Precisar faltar quando a criança fica doente" [P17].</p> <p>"Dificuldade para conciliar casa, marido e filhos" [P21].</p> <p>"Ansiedade, pois ao mesmo tempo em que tinha que ficar concentrada nas aulas pensava no meu filho" [P31].</p> <p>"Preocupação com a amamentação, com a saúde do meu filho. Sentia muita falta dele" [P32].</p>	13	28,8
<b>2. Ansiedade</b>		<b>13</b>	<b>28,8</b>
Preocupação com os filhos	<p>“Minha principal dificuldade foi não ter com quem deixar minha filha, principalmente quando ficava doente” [P5].</p> <p>"Preocupação constante com o bebê, durante o trabalho" [P11].</p> <p>"Preocupação em deixá-lo em casa" [P15].</p> <p>"Minhas preocupações eram muitas. Dentre elas, com quem deixar, uma vez que não tínhamos dinheiro para pagar uma babá" [P19].</p> <p>"Preocupações com gripes e febres" [P20].</p>	12	26,6
Insegurança em relação ao trabalho	<p>“Tornei-me insegura em relação ao trabalho. Fiquei receosa de não estar preparada para assumir as aulas" [P1].</p>	1	2,2
3. Problemas interpessoais no trabalho	<p>“Quando minha filha ficava doente eu tinha que faltar e o diretor implicava com isso. Alguns colegas reclamaram do meu trabalho" [P2].</p>	1	2,2
4. Sem dificuldades	<p>“Não houve dificuldades” [P10].</p> <p>"Nenhuma dificuldade" [P39].</p>	3	6,8
<b>Respostas</b>		<b>45</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Das participantes, três responderam que não encontraram dificuldades no retorno ao trabalho após o nascimento de seu filho. As demais relataram que tiveram problemas.

As dificuldades mais citadas foram ocasionadas por falta de tempo na realização de suas atividades cotidianas. Em primeiro lugar, foram citadas as dificuldades para preparar

aulas ou participar de cursos e atividades profissionais extraordinárias (n = 15). Essas dificuldades estão relacionadas a atividades do trabalho profissional realizadas em casa e participação em eventos não inclusos no horário regular de trabalho, como atividades com os alunos fora dos horários de aula, reuniões e cursos. Para Basso (1998), Marin (1998) e Lapo & Bueno (2002) é comum que as professoras tenham que levar uma grande carga de trabalho para fazer em casa, já que o tempo incluído no período de trabalho para a preparação de aulas e correção de atividades escolares é insuficiente.

Outra dificuldade bastante citada foi a conciliação entre os papéis exercidos pelas respondentes (n = 13), uma vez que estas, que já desempenhavam os papéis de profissional, esposa e/ou filha, passaram a desempenhar, muitas vezes, e pela primeira vez, o papel de mãe de uma criança pequena, causando modificações em seu ritmo de vida e acréscimo de tarefas.

Considerando-se essas informações, por vezes, nota-se sobrecarga de atividades enfrentadas pelas participantes, a junção de responsabilidades profissionais mais os cuidados com o bebê, além das atividades domésticas. Para reduzir a sobrecarga e, de certa forma, preservar a sua saúde física e mental apresentam-se, freqüentemente, duas opções: reduzir o envolvimento familiar ou reduzir o envolvimento profissional. Para proteger a relação mãe-bebê, tão importante para o desenvolvimento da criança, parece interessante que exista uma política que permita à profissional, mãe de um bebê, trabalhar em condições diferenciadas, sendo uma alternativa a carga menor de trabalho, enquanto estiver cuidando de um filho pequeno.

Outra situação apresentada pelas participantes como dificultadora do retorno ao trabalho, foi a ansiedade vivenciada pela preocupação com o filho pequeno, enquanto estava no trabalho (n=12), principalmente quando a criança encontrava-se doente. Os resultados apresentados, anteriormente, demonstram que, muitas vezes, a mãe não se sentia segura quanto ao local onde deixava seu filho pequeno enquanto estava trabalhando. A falta de creches e berçários próximos ao trabalho, além de impossibilitar que a mãe amamente, impede também, que esta se encontre com o filho em seus intervalos, fazendo com que esta fique longos períodos sem vê-lo, muitas vezes sem poder entrar em contato com o cuidador de seu filho mesmo por telefone, tornando-se um gerador de ansiedade e angústia para a mãe.

Outros fatores, como dificuldade interpessoais e insegurança em relação ao trabalho foram citados por algumas das respondentes.

### Outras demandas

Buscando não confundir o impacto da chegada do bebê na vida profissional das participantes, com outras demandas ocorridas na sua vida familiar ou profissional na mesma época, as participantes foram também questionadas a respeito de acontecimentos não previstos, fontes de estresse ou sofrimento, que tenham ocorrido, logo após o nascimento de seu filho e que envolveram a participante em sua resolução (Tabela 17).

Tabela 17: Demandas não esperadas que surgiram logo após o nascimento do filho (n = 40)

<b>Demandas</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Freqüência</b>	<b>%</b>
Não houve	"Não" [P14].	24	51,4
Doença de familiar	"Minha mãe entrou em depressão" [P1]. "Quando meu filho nasceu meu marido estava com uma doença séria" [P8]. "Meu filho ficou um longo tempo hospitalizado" [P9]. "Enfermidade da minha avó" [P12].	5	10,6
Falecimento familiar	de "Meu irmão faleceu próximo ao nascimento do meu filho" [P1]. "Morte da minha avó" [P12]. "Falecimento do meu pai" [P34].	5	10,6
Separação conjugal	"Separação conjugal meses após o nascimento do meu filho" [P15]. "Quando minha filha nasceu, eu estava me separando do meu primeiro marido" [P2]. "Divórcio meses depois do nascimento do meu filho" [P13].	3	6,4
Mudança residência	de "Mudei de casa".[P12]	2	4,2
Doença Participante	da "Após o nascimento do meu filho, fiquei grávida de gêmeos e tive um aborto" [P31]. "Sofri uma cirurgia" [P12].	2	4,2
Concurso público	"Prestei um concurso para professora dois dias após o nascimento do meu filho".[P3] "Meu filho nasceu na época do concurso" [P6].	2	4,2
Transferência profissional do marido	"Meu marido começou a trabalhar em outra cidade. Isso fez com que eu ficasse muito sozinha" [P4].	1	2,1
Falta de apoio familiar	"Falta de apoio familiar" [P16].	1	2,1
Perda de emprego do marido	"Perda do emprego do marido" [P26].	1	2,1
Crise conjugal	"Houve desentendimentos com meu marido" [P3].	1	2,1
<b>Respostas</b>		<b>47</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Das participantes entrevistadas, 24 disseram que não houve qualquer demanda familiar ou profissional inesperada, no período de licença maternidade. No entanto, 16 outras relataram vários tipos de demandas ocorridas nesse período. Entre elas, encontram-se doenças e falecimento de familiares próximos, separação conjugal, mudança de residência, entre outras.

Um fator a ser considerado nas respostas é a severidade do impacto de alguns acontecimentos, como o falecimento de familiares e principalmente, a perda do relacionamento conjugal sendo excluída da vida dessas mulheres uma importante fonte de apoio prático e emocional em um momento de muita necessidade. Autores como Rapoport & Piccinini (2004) comentam que o principal apoio recebido por uma esposa na ocasião do nascimento de um filho vem de seu próprio esposo, sendo uma forma de suporte muito importante nessa ocasião.

Percebe-se, então, que várias respondentes estavam lidando com as demandas ligadas ao bebê juntamente com outros eventos significativos em suas vidas que ocorreram na mesma época. Assim, reconhece-se que, além de tornar-se mãe, a perda de recursos familiares de apoio ou aumento de demandas, vivenciado por 40% das respondentes, pode ter afetado a sua satisfação no trabalho. Rapoport & Piccinini (2004) indicam que o nascimento de um bebê traz mudanças na vida da mulher e que estas mudanças podem ser influenciadas por fatores individuais, familiares, ambientais e sócio-econômicos, sendo muito importante o apoio que a mãe recebe daqueles que a rodeiam.

### Satisfação no trabalho

Tabela 18. Satisfação das participantes com o trabalho (n = 40)

Aspecto do trabalho	Valor mínimo	Valor máximo	Média	Desvio padrão
Relacionamento com outros professores	5	10	9,0	1,50
Oportunidade para usar suas capacidades	1	10	8,4	2,28
Bem estar no que faz	1	10	8,1	2,16
Modo como o diretor a trata	1	10	7,9	2,78
Satisfação com o emprego atual	1	10	7,6	2,26
Ajuda que recebe dos outros professores	1	10	7,3	2,42
Oportunidade de aprender coisas novas	5	10	7,3	1,79
Oportunidade para fazer o que realmente valoriza	1	10	6,8	2,50
Quantidade de trabalho que tem para fazer	1	10	6,6	2,91
Quantidade de orientação do diretor	1	10	6,4	2,64
Qualidade de orientação do diretor	1	10	6,2	2,79
Oportunidade para ascensão profissional	1	10	4,6	2,96
Benefícios	1	10	3,8	2,14
Salário	1	10	3,6	2,27

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “muito insatisfeito” a 10, “muito satisfeito”.

Os três itens que trouxeram maior nível de satisfação às professoras foram, respectivamente, "o relacionamento com outros professores", "oportunidades de usar suas capacidades" e "bem estar naquilo que faz".

Os itens "oportunidade para ascensão profissional", "salário" e "benefícios" foram os três itens que apresentaram menor média, indicando a insatisfação das participantes em relação a esses aspectos de sua vida profissional.

Nota-se que "salário" foi o aspecto que mais trouxe insatisfação às participantes, com média de 3,6 pontos. Esses dados indicam a percepção das participantes de desvalorização de sua atuação profissional.

Outro dado importante é que, exceto nos itens "relacionamento com os outros professores" e "oportunidade de aprender coisas novas", em todos os outros itens, algumas professoras demonstraram insatisfação muito intensa, indicada pela pontuação 1 na escala.

Os dados encontrados estão de acordo com a literatura, no que diz respeito a algumas condições de trabalho que podem ser fontes de estresse para os professores, sendo elas: baixa remuneração, recursos escassos no local de trabalho para desenvolver suas atividades, desvalorização profissional, poucas oportunidades de crescimento, entre outras (Marin, 1998; Basso, 1998; Lapo & Bueno, 2002).

O item final desta escala, "satisfação com o emprego atual", permitiu verificar a satisfação das respondentes com o trabalho, levando em consideração a importância de cada

um dos aspectos levantados anteriormente pela escala. Encontrou-se uma média de satisfação elevada nesse item.

Dessa forma, considera-se que apesar de alguns fatores estarem aquém do desejável, de forma geral, as participantes encontravam-se satisfeitas com sua profissão. Considerando-se essas médias, pode-se dizer que as professoras entrevistadas, mesmo que sentissem a desvalorização de seu trabalho, indicada pelo salário e benefícios recebidos, encontravam-se satisfeitas com sua atuação profissional, encontrando motivação intrínseca (realização pessoal e profissional) para exercer a profissão de professora. No entanto, para melhor entender esses resultados é importante atentar para o significado do papel profissional para as respondentes antes e depois de ter filhos.

### Modificações na vida profissional após o nascimento dos filhos

Perguntou-se às participantes se houve modificação no significado do trabalho para elas, pensando nos períodos antes e após o nascimento de seus filhos. Inicialmente, perguntou-se o que significava para elas trabalhar antes do nascimento de seus filhos (Tabela 19).

Tabela 19: Significado do trabalho antes do nascimento dos filhos (n=40)

<b>Significado</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Realização pessoal	"Antes, tinha prazer naquilo que fazia" [P1].	21	42
	"Trabalhar para mim era tudo. Valorizava muito meu trabalho" [P6].		
	"O trabalho era um dos maiores objetivos da minha vida" [P7].		
	"Dedicação exclusiva, e muito grande, ao trabalho" [P26].		
	"Sentia-me valorizada, por trabalhar" [P35].		
Realização profissional	"Querida crescer profissionalmente" [P2].	15	30
	"Dedicação exclusiva" [P16].		
	"Satisfação em exercer a profissão escolhida" [P33].		
	"Comprometimento" [P34].		
	"Trabalhar significava exercer minha vocação" [P40].		
Necessidade financeira	"Era o alicerce do meu futuro" [P8].	14	28
	"Era uma obrigação apenas" [P13].		
	"Necessidade" [P21].		
	"Forma de aumentar a minha renda" [P27].		
	"Ajuda no orçamento doméstico" [P31].		
<b>Respostas</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Nota-se, que a grande maioria das participantes, antes do nascimento de seus filhos, percebia seu trabalho como uma fonte de realização e valorização pessoal e profissional (72%



das respostas). O fator econômico, ainda que importante para as professoras parece, neste momento, ter ficado em segundo plano.

Para compreender as mudanças na percepção da importância do trabalho na vida dessas professoras, essas foram questionadas sobre o significado do trabalho após o nascimento dos filhos. Essas transformações estão indicadas na Tabela 20, a seguir.

Tabela 20: Significado do trabalho após o nascimento do filho (n = 40)

<b>Significado</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Necessidade financeira	<p>"Hoje, trabalho mais por precisar do salário" [P1].</p> <p>"Significa ganhar mais dinheiro para dar uma vida melhor para os meus filhos" [P2].</p> <p>"Uma obrigação necessária" [P8].</p> <p>"Busca de ascensão social e sustento do meu filho" [P18].</p> <p>"Hoje, além de me sustentar, tenho que sustentar meu filho. Não se trata mais de uma ocupação, mas sim de uma necessidade econômica" [P22].</p>	24	47
Realização pessoal	<p>"Prazer" [P17].</p> <p>"Minha profissão para mim é um dom" [P23].</p> <p>"Continuo me sentindo valorizada por trabalhar, mas com uma preocupação a mais, pois estou deixando meus filhos em casa para serem educados por outra pessoa" [P35].</p> <p>"Realização pessoal" [P37].</p> <p>"O trabalho é parte da minha vida, mesmo cuidando da casa e dos filhos, o trabalho me fortalece" [P39].</p>	13	25,5
Realização profissional	<p>"Depois do nascimento dos meus filhos não mudou minha relação com o trabalho" [P9].</p> <p>"Continua do mesmo modo" [P15].</p> <p>"Ainda continua a significar crescer profissionalmente" [P20].</p>	5	9,8
Menor valorização da atuação profissional	<p>Hoje, a realização profissional não se tornou algo tão importante, mas gosto de trabalhar. É que surgiram outras prioridades"[P3].</p> <p>"Trabalhar não é mais fundamental" [P6].</p> <p>"O trabalho está em segundo plano; primeiro o meu filho" [P7].</p> <p>"A dedicação não pode ser mais integral, pelo acréscimo de coisas a fazer" [P11].</p>	5	9,8
Maior valorização da atuação profissional	<p>"Mudou para melhor a minha maneira de tratar as crianças" [P10].</p> <p>"Houve mudança de valores [maior valorização do trabalho]" [P12].</p> <p>"Mais comprometimento, pois penso que um aluno poderia ser meu filho e acredito que, como mãe, gostaria que ele tivesse a melhor educação (ensino)" [P34].</p>	4	7,9
<b>Respostas</b>		<b>51</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Percebe-se que houve consideráveis modificações no sentido do trabalho para as participantes após o nascimento de seus filhos, sendo que, para 19% das participantes o trabalho passou a significar uma forma de atender às necessidades financeiras da família.

Parece que um dos fatores que levou a essa modificação foi a dificuldade que as respondentes sentiam para conciliar as demandas familiares com as profissionais, nesse momento de suas vidas, o que as levou a reavaliar seus motivos para continuar trabalhando.

#### Importância do trabalho para a identidade

Além de investigar o significado do trabalho de forma qualitativa também se verificou essa questão através de uma escala, com itens fechados, sobre a importância do trabalho para a identidade. Desta forma, buscou-se separar a questão de dificuldades temporárias devido à carga horária, da importância do trabalho em si. Ou seja, embora a carga de trabalho profissional possa ser num certo momento da vida familiar mais alta do que a desejada, o trabalho pode continuar sendo um aspecto muito importante da identidade de uma pessoa. Assim, perguntou-se às participantes, qual a importância do trabalho para a sua identidade. As respostas encontram-se na Tabela 21, a seguir:

Tabela 21. Importância do trabalho para a identidade das participantes (n=40)

<b>Importância do trabalho</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Trabalho é parte importante de quem eu sou.	5	10	8,9	1,74
Sinto-me valorizada por trabalhar.	1	10	8,8	2,07
O trabalho ocupa lugar importante na minha vida.	4	10	8,7	1,83
Trabalharia se não tivesse necessidade de dinheiro.	1	10	8,2	2,74
Trabalho por precisar, não por querer ( <i>pontuação invertida</i> ).	1	10	6,7	2,59

*Nota:* A escala de pontuação variou entre 1, “discordo totalmente” a 10, “concordo totalmente”. Para os itens com pontuação invertida, a escala variou de 1, “concordo totalmente” a 10, “discordo totalmente”.

Os resultados desta escala indicam que, de forma geral, para as professoras entrevistadas o fato de trabalharem ainda é algo importante para sua identidade, mesmo com as modificações na percepção do significado do trabalho após o nascimento dos filhos. O aspecto que apresentou maior média foi o sentimento de que o trabalho ocupava lugar importante em suas vidas. O fator que apresentou menor média foi o item "trabalho por precisar, não por querer", que teve sua pontuação invertida. Assim, o item poderia ser reescrito como "trabalho por querer, não por precisar". A pontuação média mais baixa deste item mostra que o fator financeiro é quase tão importante quanto o desejo de trabalhar. Além disso, a pontuação mínima em relação a esse item mostra que para algumas professoras se tivessem melhores condições financeiras não continuariam trabalhando, pelo menos enquanto seus filhos fossem pequenos.

Esses resultados indicam, de certa forma, em alguns casos, além de se identificar com seu trabalho profissional a mulher passou a considerá-lo também como uma forma de satisfação das necessidades familiares, ou seja, como uma forma de proteger o bem estar de sua família e auxiliar no sustento da casa.

#### Relação das participantes com o trabalho

Considerando-se a importância do trabalho para a identidade das respondentes, tornou-se interessante conhecer os seus sentimentos em relação às demandas do mesmo. Segundo a literatura (Thompson e Walker, 1990) pessoas mais satisfeitas e que dão maior importância para seu trabalho profissional parecem perceber as demandas de uma forma diferente de pessoas mais insatisfeitas. Ao mesmo tempo, sabe-se que a conciliação do trabalho profissional e familiar se torna mais difícil quando as demandas em ambas as esferas são muito altas. Assim, fez-se importante observar a carga profissional para entender o bem estar das professoras nesse momento de suas vidas familiares.

Tabela 22: Sentimentos e reações das participantes em relação à quantidade de trabalho profissional (n=40)

Sentimentos/reações	Falas ilustrativas	Frequência	%
Cansaço	<p>"Sinto-me cansada, esgotada, por todas as atividades que tenho que fazer" [P3].</p> <p>"Às vezes sinto-me cansada fisicamente" [P13].</p> <p>"O meu trabalho é muito cansativo, estressante" [P21].</p> <p>"Sufocada, pois nessa profissão, nós temos muitas atividades [profissionais] para fazer em casa" [P23].</p> <p>"Exausta" [P34].</p>	12	26,5
Sobrecarga	<p>"A quantidade de atividades, de forma geral, é muita" [P6].</p> <p>"Sinto-me sobrecarregada, pois a carga horária não é conveniente ao salário" [P8].</p> <p>"Às vezes me sinto sobrecarregada, em relação ao horário, pela falta de flexibilidade de horário" [P16].</p> <p>"Bem atarefada e sempre ocupada" [P28].</p> <p>"Gostaria de trabalhar menos horas" [P31].</p>	8	18
Redução na qualidade do trabalho	<p>"Por falta de tempo, não consigo fazer tudo o que gostaria. Acho que deveria estimular mais as crianças [alunos], a fazer atividades novas..." [P2].</p> <p>"Às vezes, sinto-me sem tempo de completar as tarefas" [P9].</p>	3	6,5
Redução do tempo com o filho	<p>"Eu procuro organizar meu tempo disponível para cada atividade que tenho, mas sinto que falta um pouco de tempo para curtir meus filhos" [P24].</p> <p>"Algumas vezes me incomoda ter que levar tarefas da escola para casa, pois além de não estar recebendo a mais por isso, também ocupa o tempo que eu poderia ficar com meu filho" [P40].</p>	2	4,5
Redução na quantidade de trabalho	<p>"Tive que diminuir o ritmo de trabalho, após o nascimento do meu filho, senão não daria conta. Sinto-me com bastante coisa para fazer" [P4].</p> <p>"Menor tempo para as atividades" [P29].</p>	2	4,5
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>60</b>
Satisfação	<p>"Estou satisfeita" [P12].</p> <p>"Amo o que faço" [P17].</p> <p>"Sinto a quantidade de trabalho de forma normal, pois consigo cumpri-la" [P20].</p> <p>"A quantidade de atividades que desempenho é compatível com o esperado" [P27].</p> <p>"Faz parte das responsabilidades que assumi quando aceitei o emprego" [P37].</p>	18	40
<b>Respostas</b>		<b>45</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

De todas as participantes, 27 responderam que sentiam dificuldades na realização das atividades profissionais. A sobrecarga de trabalho acarretou conseqüências diferentes. Das respondentes 12 (26,5%) disseram que se sentiam freqüentemente cansadas, devido às atividades que tinham que realizar. Outras oito (18%) não especificaram as conseqüências da

sobrecarga, enquanto três (6,5%) disseram que a grande quantidade de atividades havia ocasionado uma redução na qualidade do trabalho realizado. Outras respostas apresentadas foram: redução do tempo para o filho e redução na quantidade de trabalho. Das respondentes, 18 disseram que se sentiam satisfeitas com a carga de atividades que tinham que realizar, mesmo que algumas delas relatassem que, por vezes, sentiam-se cansadas. Esses dados confirmam a literatura que indica que bebês requerem uma grande dedicação de tempo, levando a uma redução, ou na quantidade ou na qualidade do trabalho em outras esferas no período da primeira infância da criança (Gottlieb, Kelloway e Barham, 1989).

Para Franco (2001) ao exercer uma profissão fora do lar a mulher encontra-se emocionalmente dividida, pois ao priorizar o trabalho remunerado estaria reduzindo seu envolvimento com a função materna. Segundo Cooper & Lewis (2000) existe uma crença de que as mães são as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos. Entretanto, a maior parte das respondentes deste estudo não pôde deixar o trabalho, uma vez que era uma importante fonte de renda para a família. Assim, as respondentes percebiam o trabalho fora de casa como um empecilho para sua dedicação à maternidade, além de gerar sentimentos de culpa por prosseguirem em suas carreiras, enquanto seus filhos são pequenos. Essa situação pode ter sido desgastante para as participantes.

Esses dados confirmam o resultado apresentado na Tabela 18, que descreve a “satisfação com a quantidade de trabalho [que tem que fazer]” tendo como média 6,6 pontos, numa escala de 10 pontos, o que indica que as participantes encontravam-se pouco satisfeitas com a quantidade de trabalho a realizar. Para apurar com maiores detalhes a quantidade de trabalho das participantes, elas foram questionadas sobre a carga de atividades e sobre o tempo disponível para a realização destas. Os resultados encontram-se na Tabela 23, a seguir.

## Carga de trabalho

Tabela 23. Carga de trabalho profissional (n=40)

<b>Carga de trabalho</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Freqüentemente você tem tempo sobrando.(pontuação invertida)	1	10	7,7	2,60
No seu emprego você tem coisas demais para fazer.	1	10	5,5	2,73
Você tem tempo suficiente para terminar seu trabalho. (pontuação invertida)	1	10	4,3	3,06
Raramente você consegue terminar o trabalho que tem que fazer.	1	10	4,2	2,87

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “discordo totalmente” a 10, “concordo totalmente”. Para os itens com pontuação invertida, a escala variou de 1, “concordo totalmente” a 10, “discordo totalmente”.

No que diz respeito à percepção das participantes sobre sua carga de trabalho, nota-se que o aspecto responsável pelo maior desgaste entre as professoras é a escassez de tempo para realizar suas atividades indicada pelo item "freqüentemente você tem tempo sobrando" ( item no qual a pontuação foi invertida, ou seja, poucas vezes, elas têm tempo sobrando), seguido pelo item "no seu emprego, você tem coisas demais para fazer". Esses dois itens indicam que as professoras percebem-se como tendo uma carga de trabalho moderada a excessiva. Entretanto, os outros dois itens, que dizem respeito à conclusão de tarefas, (por exemplo, "raramente você consegue terminar o trabalho que tem que fazer") aparecem com as menores médias, indicando que as participantes, apesar do tempo escasso e do grande número de atividades, acreditava que estivesse cumprindo as atividades essenciais a elas designadas.

Neste estudo, procurou-se saber, de forma mais geral, quais as modificações na vida profissional das participantes ocorridas após o nascimento de seus filhos. Os resultados encontram-se na Tabela 24.

Tabela 24. Modificações na vida profissional após o nascimento do filho (n = 40)

<b>Modificações</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
<b>1. Positivos</b>			
Aumento da qualidade das atividades profissionais	"Mudou a percepção do meu trabalho. Passei a valorizar mais o desenvolvimento infantil" [P2]. "Mudou muito a forma de eu ver as crianças" [P12]. "Passei a trabalhar com mais tranquilidade, procurando fazer as minhas tarefas com mais calma e segurança" [P13]. "Mudei para melhor. Estou mais dedicada" [P15]. "Vejo meu trabalho com mais responsabilidade ainda" [P36].	6	15
<b>2. Negativos</b>			
Menor dedicação ao trabalho	"Não tem como continuar sendo uma profissional nota dez. Entre ser uma profissional boa e uma boa mãe, eu fico com a segunda opção" [P8]. "Antes, eu tinha mais dedicação" [P14]. "Tenho tempo muito menor para realizar as atividades do trabalho que levo para casa" [P23]. "Tenho que dividir o tempo disponível entre a profissão e ser mãe. Assim, nem sempre é possível ser boa nas duas coisas" [P38]. "Depois do nascimento do meu bebê tive duas opções: dar conta de todas as tarefas profissionais ou dar atenção para meu filho" [P40].	22	55
Aumento de estresse	"Já pensei em largar as aulas, mas preciso do dinheiro. Sinto-me desvalorizada e desrespeitada como professora. Os alunos estão muito agressivos" [P1]. "No trabalho, fico preocupada com o bem estar dos meus filhos" [P5]. "Nós mulheres deixamos de ter tempo para nós mesmas. São muitas as responsabilidades" [P30]. "Vivo preocupada com meu filho, pois tem problemas respiratórios" [P31]. "O cansaço pela falta de sono atrapalha o rendimento no trabalho" [P37].	6	15
3. Não houve modificação	"Não houve" [P11]. "Não houve modificações" [P16]. "Nenhuma. É uma questão de organização" [P17]. "Não houve grandes modificações. Consegui adaptar-me bem" [P20]. "O nascimento do meu filho não interferiu na minha vida profissional" [P21].	6	15
<b>Respostas</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Em relação às modificações no trabalho profissional das participantes, após o nascimento de seus filhos, nota-se que aproximadamente a metade (55%) respondeu que houve diminuição na sua dedicação ao trabalho profissional e 15% responderam que houve aumento do estresse. Entretanto, seis responderam que haviam notado uma melhora em sua atuação profissional devido ao fato de perceberem melhor as necessidades de seus alunos e

refletirem mais sobre a importância de seu trabalho para a educação destes. Algumas relataram que começaram a pensar na educação que gostariam que outras professoras dessem aos seus filhos, demonstrando maior sensibilidade quanto as necessidade de seus alunos. Das participantes, 15% respondeu que não houve qualquer modificação em sua vida profissional após o nascimento do filho.

Nota-se que a maioria das participantes relatou que havia piorado sua atuação profissional, ou que ficou mais estressante após o nascimento de seus filhos. O próximo bloco de resultados, sobre problemas de desempenho no trabalho, fornece um bom indicativo dos problemas que surgiram.

### Custos no trabalho

Tendo em vista a alta carga de trabalho profissional num momento em que as demandas familiares também estavam muito altas e difíceis de controlar, especialmente em termos de horário, esperava-se que estas professoras tivessem tido algumas dificuldades para manter as rotinas normais de trabalho. Assim, perguntou-se sobre a frequência com a qual elas tinham custos no trabalho, ou em outras palavras, estavam enfrentando problemas de desempenho.

Tabela 25. Custos no trabalho profissional (n = 40)

<b>Custos no trabalho</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Não aceitar projetos extras.	1	10	4,8	3,27
Não participar de treinamentos.	1	9	4,8	3,29
Não conseguir se concentrar no trabalho.	1	10	4,6	2,16
Não trabalhar no turno que gostaria.	1	10	4,2	3,48
Reduzir as horas de trabalho.	1	10	4,1	3,90
Faltar a reuniões.	1	7	3,2	2,59
Não aceitar promoções.	1	10	3,1	3,02
Não pedir ou aceitar transferência.	1	10	2,8	3,13
Ter conflito com seu supervisor.	1	7	2,2	2,07

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre”.

Quando perguntado às participantes quais eram os custos no trabalho relacionados ao fato de serem mães de filhos pequenos, o aspecto levantado como de maior frequência entre as professoras foi o fato de "não aceitarem projetos extras" e, "não participar de treinamentos", ou seja, não terem tempo para se envolverem em atividades extras.

O terceiro aspecto mais citado foi "não conseguir se concentrar no trabalho", o que pode indicar o cansaço ou a preocupação com os filhos. Em seguida, algumas das professoras disseram "não trabalhar no turno que gostariam" e "ter que reduzir as horas de trabalho",



indicando algumas dificuldades encontradas por elas para conciliar o horário do trabalho com as atividades advindas do nascimento de um filho. O fato de esses itens apresentarem médias em torno de quatro pontos indica que, de forma geral, o nascimento de um filho interferiu nesses aspectos com uma frequência moderada a baixa, embora tenha variado de uma pessoa para outra.

O item citado com menor frequência foi "ter conflito com seu supervisor". No entanto, não significa que os diretores sejam solidários com as necessidades das professoras na volta ao trabalho (veja abaixo os dados sobre a falta de apoio no ambiente de trabalho por parte da direção da escola), podendo indicar, apenas, que os diretores tenham regras bem estabelecidas que as respondentes não confrontam.

Uma outra escala de custos no trabalho (variando de um a cinco pontos) envolvendo problemas relacionados ao cumprimento do horário foi aplicada, apresentando os seguintes resultados.

Tabela 26. Custos no trabalho profissional: Cumprimento do horário (n = 40)

<b>Custos no trabalho</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Ter que sair mais cedo do trabalho.	1	5	1,8	1,10
Precisar de maior tempo para o almoço.	1	5	1,7	1,08
Interromper o trabalho por problemas familiares.	1	5	1,7	0,90
Chegar atrasada.	1	5	1,7	1,08

Nota: A escala de pontuação variou de 1, 'nunca', 2, 'algumas vezes por mês', 3, 'algumas vezes por semana', 4, 'várias vezes por semana', 5, 'todo dia'.

No que se refere à frequência dos quatro tipos de custos no trabalho apresentados na Tabela 26, todos se encontram com uma média em torno de 1,7 ponto, o que significa uma frequência de “algumas vezes por mês”. Assim, pode-se considerar que os custos relacionados a esses aspectos foram significativos.

Percebe-se que o fato de ser mãe de um bebê pequeno pode vir a acarretar alguns problemas no trabalho, uma vez que estes estão relacionados a comportamentos não desejáveis a qualquer profissional. No entanto, é muito importante lembrar que essa é uma dificuldade passageira que tende a diminuir à medida que o filho cresce. Assim, pode ser interessante para a escola desenvolver estratégias para lidar com essa situação (por exemplo, ter alguém que fique com as crianças até a chegada ou depois da saída adiantada de uma professora).

### Ambiente interpessoal no trabalho

O impacto dos problemas de desempenho no trabalho mencionados acima, depende da maneira como os colegas e o diretor reagem a eles. Quando existe um ambiente interpessoal de apoio, problemas pequenos tendem a serem facilmente resolvidos. Nesse sentido, investigou-se a percepção das participantes sobre o apoio da direção e dos outros professores quando precisavam lidar com demandas familiares.

Tabela 27. Ambiente interpessoal no trabalho (n = 40)

<b>Ambiente interpessoal</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Há colegas que se importam se você tiver dificuldades.	3	10	8,9	2,02
Há colegas que a apóiam se você tiver problemas pessoais.	5	10	8,8	2,07
Você não pode depender dos colegas de trabalho. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	10	7,6	3,02
Se tiver dificuldades, há colegas que a substituem.	1	10	7,1	3,52
A direção não entende quanto sua vida pessoal é importante para você. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	10	6,5	2,92
A direção respeita pouco suas responsabilidades familiares. ( <i>pontuação invertida</i> )	3	10	6,3	3,00
A direção não entende que os compromissos familiares vêm antes do trabalho. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	10	6,0	3,45
A direção faz coisas que ajudam no equilíbrio trabalho família.	1	10	5,9	3,32
A direção não quer saber dos compromissos fora do trabalho. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	10	5,8	3,17
A direção faz o possível para tornar as coisas mais fáceis para os professores com dificuldades em casa.	1	10	5,8	3,40
Você pode falar de assuntos pessoais com seus colegas de trabalho.	1	10	5,4	3,71
Para marcar reuniões, a direção demonstra pouca consideração com os compromissos dos professores. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	10	5,0	3,42
A direção se importa com o andamento das coisas fora do trabalho.	1	10	5,0	3,15
Os funcionários não devem deixar a vida pessoal interferir no trabalho. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	10	4,6	2,85

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “discordo totalmente” a 10, “concordo totalmente”.

Para os itens com pontuação invertida, a escala variou de 1, “concordo totalmente” a 10, “discordo totalmente”.

Em relação ao ambiente interpessoal no trabalho, as participantes relataram encontrar maior apoio e satisfação nas relações com os outros professores, indicado pelas altas médias nos itens: "Há colegas que se importam se você tiver dificuldades", "Há colegas que a apóiam se você tiver problemas pessoais", "Você pode depender dos colegas de trabalho", e por fim,

"Se tiver dificuldades, há colegas que a substituem". As médias relativamente altas nesses itens indicam que a grande maioria das professoras sentia-se satisfeita com o apoio que recebia de seus colegas de trabalho.

No que diz respeito aos itens sobre a relação com o diretor, esses apresentaram médias menores, indicando menor satisfação das participantes no que se refere ao auxílio que estes ofereciam às professoras, mães de filhos pequenos, sendo um fator que pode estar contribuindo para a insatisfação no trabalho. Assim, percebe-se que as participantes sentiam maior dificuldade em relação às normas institucionais do que às atitudes individuais dos colegas.

Em seguida, foi perguntado às professoras se haviam ocorrido modificações no relacionamento com o diretor ou com os colegas de trabalho em função do nascimento do seu filho. Somente nove participantes responderam afirmativamente, sendo que cinco delas disseram que essas modificações foram positivas e quatro delas responderam que foram negativas. Ou seja, para a maioria das participantes pouco ou nada se modificou nas suas relações com colegas de trabalho após o nascimento de seus filhos, o que indica que a sensação de falta de apoio por parte da direção da escola já existia antes de ter um bebê. Além disso, parece que o relacionamento com os colegas de trabalho foi pouco afetado pelos problemas de desempenho (não cumprimento de horário, falta de tempo para preparar aulas), talvez porque estes problemas afetam diretamente os alunos e não os outros professores, sendo assim, pouco visíveis para os últimos.

#### Estratégias usadas no local de trabalho para mães de bebês pequenos

A percepção de apoio, examinada acima, pode ser influenciada pela existência de estratégias institucionais específicas para mães de bebês pequenos. Quando perguntado se a escola onde as participantes trabalhavam usava algum tipo de estratégia para auxiliar as professoras que fossem mães de filhos pequenos, 29 responderam que sua escola não usava qualquer estratégia. As outras 11 responderam afirmativamente, sendo que sete citaram que a estratégia utilizada por suas escolas era a flexibilidade de horário, possibilitando que elas, quando possível, adaptassem seus horários às demandas familiares. Outras quatro participantes disseram que a escola permitia que as professoras tivessem um horário de amamentação, duas disseram que a escola oferecia creche e uma citou outros tipos de ajuda como cesta básica. Devemos considerar que o auxílio amamentação é previsto por lei e não deveria ser uma estratégia incomum nas escolas.

Quando questionadas se as estratégias utilizadas pela escola eram satisfatórias, 31 participantes disseram que não eram satisfatórias, sete disseram que eram satisfatórias e disseram que a escola não poderia fazer nada para auxiliar as professoras, uma vez que a estrutura organizacional não permitia tal auxílio.

Em seguida, todas as participantes foram questionadas a respeito das estratégias que as escolas poderiam utilizar para auxiliar professores com filhos pequenos. As escolas possivelmente teriam dois tipos de opções: flexibilizar as normas para que a professora tenha mais facilidade para cuidar de seu filho ela mesma ou oferecer recursos para que uma outra pessoa cuide das atividades relativas à criança (por exemplo, creche próxima ao local de trabalho). As respostas encontram-se na Tabela 28, a seguir:

Tabela 28: Estratégias que poderiam ser usadas pelas escolas para auxiliar os professores (n=40)

<b>Estratégias</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
<b>1. Mudar políticas</b>		<b>33</b>	<b>66</b>
Maior apoio para os compromissos familiares	"Maior compreensão em relação aos compromissos familiares dos professores" [P2]. "Entender melhor o motivo de nossas faltas" [P18]. "Respeitar mais a responsabilidade familiar dos professores. Tentar equilibrar a vida profissional e familiar" [P19]. "Ouvir mais as nossas angústias" [P33]. "Dispensar do HTPC, caso haja necessidade da professora estar com seu filho" [P34].	10	20
Flexibilidade de horário	"A escola poderia, em alguns casos, ser mais tolerante com o horário dos professores" [P1] "A escola poderia permitir que a mãe tivesse maior flexibilidade de horários" [P3]. "Facilitar o horário das reuniões extras" [P11]. "Ser mais flexível com horários de reuniões" [P16]. "Ser mais flexível" [P33].	8	16
Maior apoio para a amamentação	"Permitir o aleitamento materno" [P11]. "Deixar sair para amamentar" [P5]. "Disponibilizar maior tempo para a amamentação" [P1]. "Aumentar o tempo de auxílio amamentação" [P38].	5	10
Proporcionar local para deixar os filhos	"Deixar a mãe levar o filho para o trabalho" [P5]. "Oferecer local para deixar os filhos, enquanto a mãe trabalha" [P4]. "Ter berçário" [P21]. "Deixar uma pessoa responsável para olhar os filhos, quando houver reuniões que não possam faltar" [P22].	5	10
Aumentar o período de licença maternidade	"Criar leis para aumentar o período de licença maternidade" [P7]. "Aumentar o tempo de licença-maternidade" [P38].	2	4
Maior escolha dos horários de trabalho	"Dar prioridade na hora de fazer o quadro de horários" [P14]. "Dar preferência de horário (aulas) para professoras com filhos pequenos" [P22].	2	4
Reduzir a jornada de trabalho	"Reduzir a jornada de trabalho" [P7].	1	2
<b>2. Sem sugestões</b>		<b>17</b>	<b>34</b>
Não sabe / não respondeu	"Não sei" [P31]. "Sem sugestões" [P35].	9	18
A escola já faz o possível	"A escola já faz tudo o que é possível" [P12]. "O que é possível já está sendo feito" [P13]. "A escola faz tudo que pode" [P15]. "Minha escola já auxilia no que pode" [P27].	5	10
O problema é legislativo	"O sistema não dá oportunidade à escola" [P8]. "A escola pode fazer muito pouco. Seriam necessárias mudanças na legislação" [P26]. "Não sei o que a escola poderia fazer, pois a legislação não atende às necessidades das mães, quando os filhos estão na primeira infância" [P37].	3	6
<b>Respostas</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Algumas estratégias foram apontadas pelas participantes para auxiliar professores com filhos pequenos. A estratégia apontada com maior frequência foi o maior apoio da escola em relação aos compromissos familiares, seguida por maior flexibilidade de horários para marcar reuniões e atividades extraordinárias, aumento de tempo disponível para a amamentação e criação de um local para deixar o bebê enquanto elas trabalham. Das participantes, cinco responderam que sua escola já estava fazendo o possível para auxiliá-las e três disseram que qualquer tipo de auxílio se tornava inviável de ser realizado, em função de uma falta de apoio mais sistêmico, com base na legislação brasileira.

Apesar da falta de políticas para ajudar professores nacionalmente ou dentro do sistema escolar, percebe-se que algumas escolas encontraram formas de auxiliá-lo permitindo maior flexibilidade de horário (para vir para reuniões ou participar de atividades extras, bem como, criando a possibilidade de sair mais cedo ou ausentar-se da escola quando necessário), trazendo às professoras destas escolas algum apoio por meio dessas estratégias. Schirmer (1997) destaca a necessidade de encontrar soluções para viabilizar a permanência da mulher no mercado de trabalho de forma a facilitar a conciliação entre maternidade e vida profissional.

### **Vida familiar**

Além das modificações nas atividades profissionais das participantes, poderiam ocorrer transformações nas relações com os esposos e outros familiares após o nascimento dos filhos. As modificações no relacionamento conjugal relatadas pelas participantes encontram-se na Tabela 29, a seguir.

Modificações no relacionamento conjugal após o nascimento dos filhos

Tabela 29: Modificações no relacionamento conjugal das participantes (n=40)

<b>Modificações</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
<b>1. Positivas</b>		<b>12</b>	<b>27,3</b>
Melhora no relacionamento	"Eu e meu esposo amadurecemos mais, ficamos unidos e certos de nossas responsabilidades" [P8]. "Melhorou, pois agora somos uma família completa" [P10]. "Me senti muito mais apoiada pelo meu marido. Ele reconhece as minhas dificuldades e ajuda sempre, na medida do possível" [P14]. "Mudou para melhor. Meu marido ajuda com o filho e com o trabalho doméstico" [P21]. "A cumplicidade aumentou" [P30].	12	27,3
<b>2. Negativas</b>		<b>14</b>	<b>31,8</b>
Piorou o relacionamento	"Quando estou com o bebê, meu marido sente-se deixado de lado" [P6]. "Falta de confiança, de conversar" [P15]. "Passamos a discutir mais, pois cada um quer impor suas idéias e vontades com relação ao filho" [P22]. "Ciúmes do marido em relação à atenção que a mulher dá ao bebê. Maior cobrança de atenção do marido" [P26]. "Fiquei mais mãe do que esposa, trazendo transtornos no casamento" [P36].	8	18,1
Diminuição do lazer	"Limitou o lazer, principalmente por causa das doenças da minha filha".[P2] "Deixamos de sair de casa, diminuiu nossa vida social".[P7] "Os horários são em função do filho. Viagens longas, nem pensa. Sair no frio, muito menos" [P33]. "Há certos ambientes que não é possível frequentar, pois não dá para levar junto". [P40]	5	11,3
Falta de apoio	"Falta de apoio no cuidado com o bebê" [P7].	1	2,2
<b>3. Não houve mudanças</b>	"Nenhuma" [P27]. "Não houve" [P29].	<b>6</b>	<b>13,6</b>
<b>4. Mudança de foco par aos filhos</b>	"Distanciamo-nos com marido e mulher, mas demos mais atenção aos filhos". [P5] "Minha filha é minha primeira preocupação. O marido fica em segundo lugar, pois não há tempo". [P34] "Nem sempre tenho o tempo que desejo para estar do lado do meu esposo". [P38]. "Mais tempo dedicado aos filhos que ao casal". [P39] "A atenção e os carinhos estão mais direcionados ao filho". [P40]	<b>12</b>	<b>27,3</b>
<b>Respostas</b>		<b>44</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

De todas as participantes, 12 disseram que houve uma melhora no relacionamento com os seus esposos após o nascimento de seus filhos. Outras 14 participantes disseram que, de

alguma forma, o relacionamento conjugal havia piorado após o nascimento do filho, seja por conflitos conjugais, seja pela diminuição do lazer ou mesmo por sentirem-se pouco apoiadas por seus maridos. Das participantes, 12 disseram não considerar melhoria que o relacionamento, nem piora, mas sim mudança de foco, que naquele momento estava mais voltado para os cuidados com o filho e menos com o relacionamento conjugal. Newcome (1999), Dessen & Braz (2000) e Possatti & Dias (2002) comentam que casamentos satisfatórios proporcionam maior suporte aos cônjuges, em especial quando a esposa pode contar com o apoio do esposo, sendo que o suporte social oferecido pelos maridos às mulheres contribui para o desenvolvimento saudável dos filhos, uma vez que auxilia no bem estar das mulheres.

#### Modificações no relacionamento com outros familiares

Além do relacionamento conjugal, buscou-se averiguar se o relacionamento familiar das participantes poderia ter sofrido modificações após o nascimento do filho. Os resultados encontram-se na Tabela 30.



Tabela 30. Modificações no relacionamento familiar após o nascimento do filho (n=40)

	Falas ilustrativas	Freqüência	%
<b>1. Afastamento</b>			
Menor contato	"Deixei de visitar meus familiares, por falta de tempo" [P6]. "A minha mãe mora longe. Sinto-me sozinha e afastada dos meus familiares" [P3]. "Menos tempo para o convívio com os familiares". [P27] "Não posso mais acompanhar minha mãe como eu acompanhava" [P34]. "Os muitos afazeres do dia me afastam dos meus familiares" [P38].	11	27,5
Menor importância	"Todos querem saber do bebê, e eu me sinto em segundo plano" [P10]. "No geral, são muito atenciosos com o bebê e se esquecem da mãe" [P11].	2	5
Maiores conflitos	"Os familiares têm ciúme em relação aos filhos" [P5]. "Os familiares me cobram demais" [P14].	2	5
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>37,5</b>
<b>2. Aproximação</b>			
	"Melhorou, pois meu filho trouxe alegria para os meus familiares" [P20]. "Com a minha mãe e a minha irmã passei a conversar mais, a entender mais a minha mãe e ter mais contato com outros familiares" [P22]. "A minha família sempre me apoiou. Pude continuar estudando e trabalhando. Minha família ajudou a cuidar dos meus filhos" [P31]. "Notei que os familiares ficaram mais próximos". [P33] "A família se aproxima mais, quando há uma criança, e principalmente quando esta ainda é bebê, pois todos querem visitar e saber sobre o desenvolvimento do bebê". [P40]	16	40
3. Não houve modificações	"Não houve modificações"[P15].	9	22,5
<b>Respostas</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Das participantes, 13 relataram que houve algum tipo de afastamento nas relações familiares após o nascimento de seus filhos, seja pela falta de tempo, pela maior distância ou pelo sentimento das participantes de estarem recebendo menor atenção de sua família. Duas participantes relataram que, após o nascimento dos filhos, ocorreram maiores conflitos com seus familiares, decorrentes de divergência de opinião acerca da educação das crianças. Por outro lado, 16 disseram que as relações familiares ficaram mais próximas, recebendo grande apoio de suas famílias enquanto o filho era pequeno. Outras nove disseram que não houve modificações no seu relacionamento com outros familiares, não demonstrando insatisfação com esses relacionamentos.

O fato de 13 participantes terem relatado que o relacionamento familiar piorou, por um lado, demonstra uma tendência normal de afastamento das pessoas e maior concentração de atenção no filho pequeno. Entretanto, considerando-se que a família principalmente a avó da

criança recém-nascida é uma fonte de apoio importante para a mãe, esse dado deve ser considerado como algo que demanda preocupação. Dessen & Braz (2000) destacam que o principal apoio recebido pelas novas mães vem de suas próprias mães, sendo de grande importância a ajuda das avós maternas nos cuidados com o bebê principalmente quando suas filhas têm jornada dupla de trabalho.

Buscando entender o grau de envolvimento do marido e outros familiares no cotidiano das demandas familiares das participantes, perguntou-se as professoras com quem elas deixavam seus filhos enquanto trabalhavam. Das 40 respondentes, 21 disseram que deixavam seus filhos com familiares (avó ou pai da criança), 15 disseram que deixavam seus filhos em creches, dez disseram que deixavam seus filhos com uma empregada e algumas combinavam dois desses recursos. Assim, a maioria contava com um envolvimento importante por parte de familiares. Quando questionadas sobre a satisfação com os cuidados recebidos, 92,5% das participantes disseram que estavam satisfeitas com esses cuidados.

No entanto, quando perguntadas sobre o que elas faziam quando seus filhos ficavam doentes ou precisavam ir ao médico, num dia quando elas tinham que trabalhar, o apoio familiar ficou menos visível. Sabe-se que as creches não aceitam crianças doentes. Das 40 participantes, 31 delas responderam que faltavam ao trabalho para ficar com o filho ou levá-lo ao médico. Algumas participantes relataram que a necessidade de faltar ao trabalho era uma medida ruim, uma vez que prejudicava benefícios como licença-prêmio e rateio de salário ao final do ano. Oito responderam que poderiam deixar seu filho doente com um familiar (mãe, sogra ou marido). Esses dados indicam que, em uma situação de conflito entre demandas profissionais e familiares como a doença de um bebê, a maioria das respondentes preferia cuidar elas mesmas do seu filho ou não tinham alguém que as ajudasse.

#### Tarefas domésticas realizadas pelas participantes

Grande demanda do cotidiano familiar provém das tarefas domésticas. Grande parte das tarefas precisa ser feita diariamente, além de tomarem um tempo considerável para sua realização. Para dimensionar a quantidade de tarefas domésticas que as participantes e seus esposos realizavam, aplicou-se uma escala para medir a frequência do seu envolvimento (Tabela 31).

Tabela 31. Envolvimento da participante nos cuidados com a casa (n = 40)

<b>Tarefa</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Lavar a roupa.	2	10	8,3	2,74
Cozinhar.	3	10	8,1	2,65
Fazer compras.	1	10	8,1	2,61
Dar instruções para a empregada.	3	10	7,8	3,51
Limpar a casa.	1	10	7,5	2,94
Passar a roupa.	1	10	6,9	3,05
Pagar contas.	1	10	6,9	3,45
Providenciar manutenção ou consertos da casa.	1	10	6,5	3,29
Providenciar manutenção do carro.	1	10	5,1	3,58

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre” .

Em relação à frequência com que as participantes se responsabilizavam pelos cuidados com a casa, percebe-se que "lavar a roupa" foi a atividade que as professoras realizavam com maior frequência e com frequência semelhante atividades como: "cozinhar", "fazer compras" e “dar instruções para a empregada”. Nota-se que todas as atividades citadas tiveram alta frequência de realização, o que indica que mesmo trabalhando fora de casa e serem mãe de filhos de até dois anos, no período em que estavam em casa as professoras ainda eram responsáveis por várias atividades domésticas. Esses resultados estão de acordo com os achados de Wagner, Predebon e Mosmann (2005) que comentam que mesmo trabalhando fora de casa, as mulheres continuam a realizar uma grande quantidade de atividades domésticas.

Autores como Vaisman (1994), Possatti & Dias (2002) e Wagner *et al* (2005) comentam que a partir da década de 80 a família brasileira passou por várias transformações, entretanto, em grande parte delas essas modificações ocorreram apenas parcialmente, coexistindo elementos tradicionais e modernos, sendo que o ingresso da mulher no mercado de trabalho, mesmo possibilitando divisão mais igualitária de responsabilidades e tarefas, não significou mudanças definitivas nas crenças, expectativas e normas que governam a vida na família e no trabalho.

#### Tarefas domésticas realizadas pelos esposos

Na Tabela 32 apresenta-se a frequência com a qual os esposos das participantes realizavam tarefas domésticas, segundo as respondentes.

Tabela 32. Cuidados com a casa, por parte do esposo (n=32)

<b>Tarefa</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Pagar contas.	1	10	7,9	2,70
Fazer compras.	1	10	7,1	3,30
Providenciar manutenção do carro.	1	10	7,4	3,41
Providenciar manutenção ou consertos da casa.	1	10	7,0	3,12
Cozinhar.	1	10	4,4	3,15
Limpar a casa.	1	10	3,9	3,05
Dar instruções para a empregada.	1	10	3,4	3,50
Lavar a roupa.	1	10	2,8	2,90
Passar a roupa.	1	10	2,4	2,56

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre” .

No que se refere aos cuidados com a casa, realizados pelo esposo, percebe-se que algumas atividades eram feitas de forma freqüente por eles, tais como: "pagar contas", "fazer compras", "providenciar manutenção do carro" e "providenciar manutenção ou consertos da casa". Entretanto, essas atividades são, em sua maior parte, exercidas fora de casa ao contrário das atividades mais realizadas pelas participantes que são, em sua maioria, feitas dentro da própria casa. Além disso, os esposos assumem responsabilidades que podem ser realizadas em horários flexíveis, diferente das participantes que realizavam atividades como cozinhar, lavar, roupa e organizar o trabalho da empregada, que geralmente tem horário fixo e diário, para sua realização. Nota-se, também, que o envolvimento das participantes com as tarefas domésticas era significativamente mais freqüente do que o envolvimento dos seus esposos. Wagner *et al* (2005), em seu estudo, encontraram que mesmo nas casas onde as mulheres têm ganhos financeiros maiores do que os maridos, ou mesmo naquelas onde os maridos estão desempregados, elas realizam uma quantidade muito maior de atividades no trabalho doméstico que eles, indicando que a divisão de tarefas entre os cônjuges, mesmo que mais igualitária que há décadas, ainda preserva valores patriarcais nos quais o trabalho doméstico é visto como trabalho de mulher.

#### Tempo gasto em tarefas domésticas e profissionais

A literatura aponta que as mulheres tendem a gastar mais horas com o trabalho doméstico que seus esposos (Wagner *et al*, 2005), visando verificar a realidade das participantes, estas foram questionadas sobre as horas gastas por marido e esposa nas atividades domésticas e profissionais em um dia comum da semana e do final de semana

Tabela 33 - Tempo gasto pelos cônjuges em tarefas domésticas e profissionais (n=40)

Atividades realizadas	Participantes		Esposos	
	Um dia da semana	Um dia do final de semana	Um dia de semana	Um dia do final de semana
Trabalho profissional	7,0 horas	-	8,5 horas	-
Cuidados com a casa	3,7 horas	5,6 horas	1,1 horas	2,1 horas

Os dados acima ilustram o tempo gasto por ambos os cônjuges com tarefas domésticas e profissionais em um dia comum durante a semana. Em relação às horas de trabalho profissional nota-se que os maridos trabalhavam em média 1,5 hora a mais que suas esposas. Entretanto, é importante destacar que as profissões dos esposos eram muito variadas, com cargas horárias distintas. Também, os dados indicam que as participantes gastavam em média 2,6 horas a mais que os esposos realizando atividades domésticas, sendo que as professoras participantes deste estudo trabalhavam menos horas que seus maridos fora de casa e mais horas que seus maridos dentro de casa.

Se for considerada a junção das horas de trabalho profissional e familiar de ambos os cônjuges, nota-se que as esposas gastam em média uma hora a mais que seus esposos nas atividades conjuntas de trabalho profissional e doméstico. Se for comparado o tempo gasto com atividades domésticas por marido e mulher nos finais de semana observa-se que as participantes gastam em média 3,5 horas a mais que seus esposos realizando atividades domésticas.

Esses dados indicam que as mulheres passavam significativamente mais tempo cuidando dos serviços domésticos que seus esposos. Franco (2001) também observou que mesmo que ambos os cônjuges trabalhem fora, a maioria das mulheres ainda são responsáveis pela maior parte dos cuidados com a casa.

Para obter a real dimensão das necessidades das participantes em relação ao cuidado dos filhos e da casa, perguntou-se a elas que outros tipos de apoio a teriam auxiliado no equilíbrio entre trabalho e família. Várias foram as respostas das participantes destacando-se entre elas maior apoio do marido e familiares (nas tarefas domésticas e no cuidado com o bebê), poder contar com apoio de profissionais ou instituições como babás ou escolinhas e maior apoio da organização onde trabalhavam como flexibilidade de horário para entrada e saída, reuniões e atividades extraordinárias.

Esses resultados indicam que as participantes sentiram que poderiam ter sido mais apoiadas.

Cuidados com seu filho, por parte das participante

Tabela 34. Cuidados da participante para com o filho (n = 40)

<b>Tipos de cuidado</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Preparar alimentos específicos para o bebê.	5	10	9,7	1,14
Levar ao médico.	5	10	9,6	1,14
Dar remédios.	5	10	9,2	1,69
Dar banho.	2	10	9,2	1,98
Trocar fraldas.	4	10	9,2	1,66
Dar mamadeira.	1	10	9,1	2,05
Lavar e passar as roupas do filho.	5	10	9,1	1,92
Dar outros alimentos ( <i>além do aleitamento</i> ).	5	10	9,1	1,58
Consolá-lo durante a noite.	5	10	8,8	2,02
Fazê-lo dormir.	3	10	8,8	2,06
Brincar com o filho.	4	10	8,6	2,14
Levá-lo para passear.	5	10	8,5	2,10
Levar o filho para creche os escolinha.	1	10	7,2	3,62

*Nota:* A escala de pontuação variou entre 1, “nunca” a 10, “sempre” .

Todas as atividades de cuidado com o filho, incluídas no instrumento, foram relatadas como sendo realizadas com alta frequência pelas participantes, com a menor média em torno de 7,2 pontos. Isto indica que mesmo trabalhando fora de casa, as mães ainda exerciam grande parte das atividades de cuidado com seus filhos.

Quando questionadas a respeito do número de horas que passavam realizando os cuidados e atividades listadas acima em um dia rotineiro de semana, elas responderam que passavam, em média, 6,6 horas, e mais 14,4 horas em um dia rotineiro do final de semana. Entretanto, em várias oportunidades, enquanto realizavam cuidados com o filho, ocupavam-se também de alguma tarefa doméstica, não sendo possível falar em horas gastas com atividades realizadas exclusivamente com o filho.

A seguir, encontram-se os dados referentes aos esposos.

### Cuidados do esposo com o filho

Para melhor entender o grau de responsabilidade que as respondentes tinham no cuidado dos filhos, perguntou-se, também, sobre o envolvimento dos seus esposos. Segundo a literatura quanto maior a participação do parceiro nos cuidados com os filhos e nas tarefas domésticas, melhor a saúde das mulheres, a qualidade da relação do casal e o desenvolvimento dos seus filhos (Cooper e Lewis, 2000).

Tabela 35. Cuidados do esposo com o filho (n=40)

<b>Tipo de cuidado</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Brincar com ele.	1	10	8,2	2,55
Levá-lo para passear.	1	10	7,8	2,88
Fazê-lo dormir.	1	10	6,2	3,07
Levar ao médico.	1	10	5,7	3,74
Dar outros alimentos ( <i>além do aleitamento</i> ).	1	10	5,1	2,92
Dar remédio.	1	10	5,1	3,43
Consolá-lo durante a noite.	1	10	5,0	3,40
Dar banho.	1	10	4,9	3,40
Levar a creche ou escolinha.	1	10	4,9	3,92
Trocar fraldas	1	10	4,8	3,13
Dar mamadeira.	1	10	4,3	3,25
Preparar alimentos específicos para o filho.	1	10	3,6	3,26
Lavar e passar as roupas do filho.	1	10	2,2	2,46

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre” .

Considerando as atividades realizadas pelos maridos com seus filhos, nota-se que algumas das atividades eram freqüentemente exercidas por eles. Entretanto, comparando-se a freqüência com que as esposas dedicavam-se aos cuidados com o filho, nota-se que a maior parte dos cuidados ainda ficava sobre o encargo da mãe. Quando questionadas sobre o tempo que seus maridos passavam com o filho em um dia rotineiro de semana, estas responderam que seus esposos passavam, em média, 3,3 horas e mais 7,2 horas em um dia rotineiro de final de semana. Sendo que estas passavam em média 6,6 nos dias de semana e 14, 4 horas nos finais de semana.

Desta forma, os dados encontrados nesse estudo corroboram com autores como Jablonski (1991), que afirma que, no contexto brasileiro, a mãe continua sendo a principal figura de apego do seu filho, mesmo trabalhando fora de casa. De forma geral, a mãe ainda é a principal responsável pelo desenvolvimento do filho, especialmente quando este é pequeno (Cooper & Lewis, 2000; Possati & Dias, 2002).

### Satisfação das participantes com seu desempenho familiar

Além de saber os tipos e frequência de envolvimento na vida familiar das respondentes, se fez importante verificar como as professoras se sentiam em relação a sua atuação, uma vez que, a forma como as pessoas se avaliam reflete quanto elas estão cumprindo suas próprias expectativas. Ou seja, duas pessoas podem desempenhar as mesmas atividades familiares com a mesma frequência, mas se uma espera que pode fazer mais, e a outra não, a primeira pode ficar menos satisfeita que a segunda, apesar de apresentarem o mesmo desempenho. Dessa forma, a satisfação revela o quanto as participantes acreditam que estão cumprindo o papel que lhes cabe.

Tabela 36. Satisfação da participante com seu desempenho familiar (n = 40)

<b>Aspecto do desempenho familiar</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Proximidade com o filho.	4	10	8,2	2,01
Qualidade dos cuidados dispensados ao filho.	1	10	7,4	3,08
Serviço doméstico realizado.	1	10	7,4	2,90
Atenção dada ao filho.	1	10	7,4	3,27
Dá conta de tudo o que tem que fazer para o filho.	1	10	6,9	2,77
Suporte financeiro oferecido à família.	1	10	6,2	3,33

*Nota:* A escala de pontuação variou entre 1, “muito insatisfeito” a 10, “muito satisfeito”.

Quanto à satisfação com seu desempenho familiar, o fator de maior satisfação para as participantes era a "proximidade com o filho". De forma geral, as participantes apresentaram boa satisfação com seu desempenho como mãe. O fator de maior insatisfação foi o "suporte financeiro oferecido à família", refletindo, mais uma vez, a insatisfação das participantes com o salário recebido e com a contribuição deste para o sustento da família. Com base nesses resultados, percebe-se que o envolvimento familiar da maioria das professoras atendia moderadamente suas expectativas.

### Satisfação das participantes com o desempenho familiar do marido

Sem dúvida, no contexto familiar, a maneira como as pessoas percebem seu próprio papel reflete a maneira como avaliam, também, o papel do parceiro. O casal forma uma equipe que cuida das necessidades familiares. A fim de verificar o quanto o envolvimento do esposo na vida familiar satisfazia às expectativas das respondentes, levantou-se o grau de satisfação das participantes com o desempenho familiar do marido.



Tabela 37. Satisfação das participantes com o desempenho familiar do marido (n = 40)

<b>Aspecto do desempenho familiar</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Proximidade com o filho.	4	10	7,4	2,85
Suporte financeiro oferecido à família.	1	10	7,2	3,29
Atenção dada ao filho.	1	10	6,5	2,82
Qualidade dos cuidados dispensados ao filho.	1	10	6,2	3,34
Dá conta de tudo o que tem que fazer para o filho.	1	10	6,5	2,82
Serviço doméstico realizado.	1	10	6,1	3,08

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “muito insatisfeito” a 10, “muito satisfeito”.

De forma geral, as participantes apresentaram-se medianamente satisfeitas com o desempenho familiar do marido. O fator de maior satisfação foi a “proximidade com o filho”, seguido pelo “suporte financeiro oferecido à família”. O fator de menor satisfação entre as participantes foi o “serviço doméstico realizado” pelo marido. Observa-se que, com a exceção do salário, as participantes avaliaram de forma semelhante seu desempenho familiar com o desempenho de seu esposo.

#### Apoio emocional do marido

Além da importância da participação do marido nas tarefas familiares para a satisfação da esposa e para convivência familiar, o apoio emocional que a mulher recebe do seu parceiro, também é de grande valor para o bem estar emocional da esposa (Tabela 38).

Tabela 38. Satisfação das participantes com o apoio emocional recebido do esposo (n = 40)

<b>Tipo de apoio</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Apoio emocional que você recebe do seu marido.	1	10	7,9	3,57
Ajuda que você recebe do seu marido quando surgem conflitos entre trabalho e família.	1	10	7,7	3,02
O que seu marido pensa sobre o seu trabalho.	1	10	7,5	2,81
Atenção que você recebe do seu marido para assuntos importantes para você.	1	10	7,4	3,41

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “muito insatisfeito” a 10, “muito satisfeito”.

De acordo com os dados, as participantes encontraram-se medianamente satisfeitas com o apoio emocional recebido do marido, sendo o aspecto de maior satisfação o apoio emocional recebido e o de menor satisfação a atenção recebida na discussão de assuntos importantes para ela.

Considerando as observações de Dessen e Braz (2000), Possatti e Diaz (2002) e Newcome (1999) de que o marido costuma ser a principal fonte de apoio emocional para a esposa, percebe-se que estas respondentes desejariam receber maior apoio dos mesmos.

## Bem estar das participantes

Procurou-se investigar as demandas que as respondentes enfrentaram no trabalho e na vida familiar separadamente. Neste bloco buscou-se entender o impacto dessas demandas, em conjunto, sobre o bem estar das professoras e a qualidade de suas interações com seus bebês. Para investigar seu bem estar, avaliou-se satisfação destas com a vida, sentimento de sobrecarga, atividades deixadas de lado na vida pessoal e familiar, estresse, auto-estima e qualidade de vida.

### Satisfação com a vida

A satisfação com a vida reflete quanto uma pessoa consegue atender suas expectativas em várias áreas importantes, simultaneamente.

Tabela 39. Satisfação das participantes com sua vida (n = 40)

<b>Aspecto da vida</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Satisfação com a vida.	4	10	8,3	1,87
Satisfação com o relacionamento conjugal.	1	10	8,1	2,66
Satisfação com o relacionamento com familiares.	5	10	7,8	1,98
Satisfação com os contatos sociais.	1	10	7,2	2,49
Satisfação com as atividades de lazer.	1	10	5,3	2,38
Satisfação com as atividades que faz para si mesma.	1	10	4,7	2,58

*Nota:* A escala de pontuação variou entre 1, “muito insatisfeita” a 10, “muito satisfeita”.

Os dados indicam que, dentre os diversos aspectos de satisfação com a vida, as respondentes sentiam-se mais satisfeitas com a vida como um todo, do que com algum aspecto específico. O aspecto que gerou o menor nível de satisfação, em média, relacionou-se às atividades que as participantes conseguiam realizar para si mesmas. Esse nível de satisfação pode ser explicado pelas dificuldades enfrentadas nesse período, uma vez que exige da mulher (e do marido) uma dedicação muito grande para assumir as demandas trazidas pelo bebê. Em combinação com as demandas profissionais, as demandas familiares podem acabar diminuindo a realização de atividades pessoais, sociais e de lazer.

Para entender melhor a satisfação das participantes em relação a cada um dos aspectos apontados na Tabela 39, pediu-se que comentassem sobre cada um deles. Os comentários encontram-se, aspecto por aspecto, nas Tabelas 40 a 45.

Tabela 40: Comentários sobre a satisfação global com a vida (n = 40)

<b>Avaliação</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
1. Satisfeita	“Em geral, estou satisfeita” [P1]. “Sinto-me realizada” [P6]. “Sinto-me feliz com o meu relacionamento conjugal. Sinto-me apoiada e com boa auto-estima” [P2]. "A realização de ser mãe" [P11].	27	67,5
2. Insatisfeita	“Acho que as coisas poderiam estar melhores”. [P3] “Têm algumas coisas que eu poderia estar fazendo” [P5]. “Não me sinto satisfeita, pela falta de tempo de realizar atividades que gostaria” [P7]. “Falta mais lazer” [P13].	13	32,5
Sem resposta		1	7,2
Total de respostas		40	100

Nota-se que a maioria das participantes apresentavam-se satisfeitas com suas vidas, de modo geral.

Tabela 41: Comentários sobre a satisfação no relacionamento conjugal (n = 40)

<b>Avaliação</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
1. Satisfeita	“O meu marido não ajuda em casa, mas é caseiro e atencioso com as crianças [o que é uma] qualidade importante em um cônjuge” [P1]. "Eu e meu marido nos amamos, compartilhamos bons e maus momentos e nos realizamos um ao lado do outro" [P37]. "Nos relacionamos muito bem. Há muito apoio e diálogo na nossa relação" [P38].	28	70
2. Insatisfeita	“Meu marido poderia dividir mais as tarefas de casa comigo” [P4]. “Sempre foi difícil” [P13]. “Não sei definir o que eu vivo, mas acho que poderia mudar muita coisa para melhor” [P36].	12	30
Total de respostas		40	100

A grande maioria das participantes encontrava-se satisfeita com seu relacionamento conjugal, mesmo que em alguns momentos solicitasse maior atenção dos esposos em alguns aspectos.

Tabela 42: Comentários sobre a satisfação com os relacionamentos familiares (n = 40)

Avaliação	Falas ilustrativas	Frequência	%
1. Satisfeita	“Sempre que possível, estamos próximos” [P2]. “Uma família maravilhosa, que me apoia em tudo e ajuda nas decisões” [P15]. “Embora não possa tê-los presente, por morarem longe, são pessoas maravilhosas” [P8].	20	50%
2. Insatisfeita	“Tenho um bom relacionamento com todos, mas às vezes, meus pais me incomodam um pouco com seus comentários” [P37]	20	50
Dificuldades no relacionamento	“Falo demais e isso gera discórdia” [P30].	9	22,5
Falta de contato	“Não tenho tempo para o convívio” [P27]. “A distância é desfavorável” [P39].	11	27,5
Total de respostas		40	100

Em relação ao relacionamento com familiares, houve uma distribuição igualitária entre as participantes que se sentiam satisfeitas e as que se sentiam insatisfeitas. Esse dado pode ser explicado pelo fato de algumas participantes terem se distanciado de seus familiares após o nascimento de seu filho, recebendo menor apoio destes.

Tabela 43: Comentários sobre a satisfação com os contatos sociais (n = 40)

Avaliação	Falas ilustrativas	Frequência	%
1. Satisfeita	“Bons contatos sociais” [P40].	19	47,5
2. Insatisfeita	“Não tenho muitos contatos sociais” [P24].	21	52,5
Poucos contatos		13	32,5
Falta de contato	“A falta de tempo impede, por exemplo, sair para bater papo com amigas” [P34].	8	20,5
Total de respostas		40	100

A maioria das participantes relatou que não estava satisfeita com seus contatos sociais. Entretanto, sabe-se que com o nascimento de um bebê, aumentam as atividades a serem realizadas dentro de casa, diminuindo o tempo para contato com amigos.

Tabela 44: Comentários sobre a satisfação com as atividades de lazer (n = 40)

Avaliação	Falas ilustrativas	Frequência	%
1. Satisfeita	“Estou satisfeita” [P15]. “Leitura e passeios ao ar livre” [P11]. “Vou à igreja e passeio bastante com meu filho e meu esposo” [P8].	11	27,5
2. Insatisfeita	“Faria mais coisas se pudesse” [P3]. “Pouco lazer” P5]. “Só nos fins de semana e não com muita frequência” [P4]. “Não consigo realizar atividades de lazer” [P14]. “Faltam oportunidades que incluam a criança” [P7].	29	72,5
Total de respostas		40	100

Tabela 45: Comentários sobre a satisfação com atividades que realiza para si mesma (n = 40)

<b>Avaliação</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Freqüência</b>	<b>%</b>
1. Satisfeita	“Estou satisfeita”. [P15] “Continuo fazendo tudo o que fazia antes”. [P9]	8	20
2. Insatisfeita	“Não tenho tempo. O tempo que sobra, faço coisas para as crianças”. [P1] “Não consigo fazer muita coisa para mim” [P6] “Não há tempo”. [P11]	31	80
Total de respostas		40	100

Os dados indicam que o maior nível de insatisfação das respondentes encontra-se nas possibilidades de lazer, sendo o problema de falta de tempo aparece repetidas vezes. Nesses casos, o impacto da insatisfação parece ser menos grave, porque não envolve um problema nos relacionamentos em si. Isto pode ajudar a entender como as mulheres estão tão satisfeitas com a vida, apesar de não estarem tão satisfeitas com aspectos individuais de suas vidas.

Ainda buscando entender como as participantes lidavam com a combinação de tarefas profissionais e familiares, perguntou-se a elas se se sentiam sobrecarregadas pelas atividades que realizavam nessas duas esferas. Na Tabela 46 encontram-se falas que ilustram as principais causas de sobrecarga das participantes.

Tabela 46. Motivos da sobrecarga pelas atividades realizadas na vida profissional e familiar (n=40)

<b>Motivos</b>	<b>Falas ilustrativas</b>	<b>Freqüência</b>	<b>%</b>
Excesso de atividades	"Mais atividades para realizar do que tempo" [P11]. "O trabalho na escola me realiza, mas o trabalho em casa me sobrecarrega. Além de tudo voltei a estudar e ainda faço pequenas vendas" [P20]. "Alfabetizar crianças não é uma tarefa fácil. Preparar aulas, cuidar da casa, do filho e do marido, requer muito de mim" [P28]. "Parece que o meu serviço não tem fim, só se acumula" [P34].	24	60
Falta de apoio em casa	"Meu marido praticamente não ajuda. Eu tenho que fazer todas as coisas. Sinto-me muito cansada" [P3]. "Tenho muito o que fazer, em pouco tempo e sozinha" [P13]. "Nas atividades domésticas não tenho tanta ajuda quanto preciso" [P23]. "Às vezes, dentro de casa principalmente. O marido precisaria ter uma participação maior" [P36].	8	20
Falta de tempo para si	"Não consigo cuidar de mim mesma. Não consigo fazer coisas para mim" [P1]. "Não tenho tempo para mim" [P29]. "Não tenho tempo para a atividade de lazer" [P40].	4	10
Falta de apoio na escola	"Em casa, ainda posso contar com a ajuda do marido. Mas, na escola, sinto-me sobrecarregada pelas atividades e pela falta de apoio" [P2].	1	2,5
Falta de tempo para o filho	"Sinto muita saudade do meu filho durante a semana" [P33].	1	2,5
<b>Respostas</b>		<b>40</b>	<b>10</b>
<b>Respondentes</b>		<b>40</b>	<b>40</b>

O excesso de atividades foi o fator mais citado (60%), seguido pela falta de apoio na realização das atividades domésticas (20%). Esses dados são confirmados pela literatura da área que indica que nas famílias ainda não há divisão igualitária de tarefas domésticas, fator que pode sobrecarregar as mulheres que trabalham fora de casa.

### Custos pessoais

Além dos custos no trabalho que as participantes enfrentaram após o nascimento de um filho, sabe-se que elas também enfrentaram custos em sua vida pessoal e familiar. Não é de estranhar que a chegada de um bebê reduza o tempo que a mãe dispõe para realizar outras atividades pessoais. A dedicação exclusiva ao lar de tantas mulheres reflete o tamanho da tarefa envolvida em criar filhos. Ao mesmo tempo, sabe-se que, no contexto atual (poucos filhos, o uso de eletrodomésticos, a possibilidade de contar com o envolvimento de outras pessoas para cuidar as crianças, etc.), a tarefa de criar os filhos ocupa menos tempo. No entanto, existe uma diferença muito grande entre os cuidados que uma criança pequena requer

e os cuidados que uma criança maior requer, embora toda criança precisa de um envolvimento constante e significativo por parte dos pais.

Desta forma, sabe-se que um momento bastante difícil para conciliar o trabalho profissional com o familiar ocorre quando os filhos são muito pequenos. Assim, este estudo buscou analisar o tamanho dos custos profissionais e pessoais na vida das respondentes que poderiam representar riscos para o bem-estar destas mulheres e para o próprio desenvolvimento infantil. Ainda no sentido de investigar o bem-estar das respondentes, questionou-se sobre esses custos (Tabela 47).

Tabela 47. Custos pessoais: Frequência com a qual as participantes deixavam de fazer coisas na vida pessoal e familiar, devido à combinação do trabalho profissional e familiar (n = 40)

<b>Custos pessoais</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Descansar ou dormir o suficiente.	4	10	8,7	1,77
Fazer trabalho voluntário.	1	10	8,1	3,02
Fazer atividades físicas.	2	10	7,8	2,78
Fazer cursos (para <i>hobbies</i> ).	2	10	7,7	2,58
Participação em atividades religiosas ou comunitárias.	1	10	6,8	3,40
Se alimentar do modo como gostaria.	1	10	6,4	2,95
Cuidar da aparência.	2	10	6,1	2,97
Fazer cursos de aperfeiçoamento (profissional).	1	10	6,1	2,92
Encontros com amigos.	1	10	5,9	3,10
Atividades de lazer.	1	10	5,8	2,42
Consultar médicos ou dentistas para prevenção.	1	10	5,3	3,52
Encontros com familiares.	1	10	4,1	3,21

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre”.

Os dados mostram que as áreas da vida pessoal mais prejudicadas devido ao nascimento do filho, foram "descansar ou dormir o suficiente", "fazer trabalho voluntário", "fazer atividades físicas", e "fazer cursos (para *hobbies*)". As áreas menos prejudicadas: “encontros com amigos”, “atividades de lazer”, “consultar médicos ou dentistas para prevenção” e “encontros com familiares”. Entretanto, mesmo esses itens apresentaram frequências que indicam que essas atividades são prejudicadas recorrentemente.

Para autores como Pugin (2000) e Franco (2001) as mulheres que trabalham fora e decidem ser mães, quando retornam ao trabalho, tem que lidar com dificuldades constantes para conciliar o trabalho remunerado e o cuidado do filho. Tendo como base os problemas encontrados neste estudo, considera-se que seria importante buscar maneiras de reduzir esses custos, a fim de proteger as mulheres, seus filhos e até as crianças com as quais elas trabalham no sistema escolar.

## Estresse

Outro aspecto avaliado para determinar o bem-estar das mulheres foi seu grau de estresse (Tabela 48).

Tabela 48. Estresse das participantes (n = 40)

<b>Estresse</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Sinto-me ansiosa ou preocupada.	5	10	7,1	2,03
Sinto-me calma e relaxada. ( <i>pontuação invertida</i> )	4	10	7,0	1,69
Sinto-me sufocada pelas coisas.	4	10	6,5	1,91
Sinto-me cansada ou esgotada.	5	10	6,4	1,65
Sinto-me incapaz de dar conta de tudo.	1	10	6,1	2,34
Sinto-me cheia de energia. ( <i>pontuação invertida</i> )	3	10	6,0	1,88
Sinto que não está tudo sob controle. ( <i>pontuação invertida</i> )	2	9	5,9	1,79
Sinto-me capaz de fazer algo para diminuir os problemas. ( <i>pontuação invertida</i> )	2	10	5,1	2,28
Tenho dificuldades para me concentrar.	1	9	4,6	2,31
Sinto-me capaz de manejar o estresse. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	7	4,3	1,81
Sinto-me de bem com a vida. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	6	2,9	1,70

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre”. Para os itens com pontuação invertida, a escala variou de 1, “sempre” a 10, “nunca”.

Os resultados de alguns itens mostram que as professoras viviam sob pressão e estresse quase constante (quase sempre "sinto-me ansiosa e preocupada" e quase nunca "sinto-me calma e relaxada"). A literatura indica que o retorno ao trabalho após o nascimento de um filho exige adaptações substanciais por parte da família, e principalmente da mãe, pois, além de dar conta de cuidar do bebê, esta tem que descobrir como conciliar as atividades profissionais e os cuidados com os filhos (Cooper & Lewis, 2002). Como apontado anteriormente, o acúmulo de atividades que as respondentes desempenham é um fator que pode levar à sobrecarga, o que é agravado pela sensação de falta de apoio, podendo ambos contribuir para a ocorrência de estresse.

## Auto-estima

As demandas que uma pessoa enfrenta são vivenciadas como sendo mais ou como menos estressantes, dependendo das suas condições de saúde física e mental. Nesse sentido, a auto-estima é um fator importante para verificar a possibilidade das respondentes suportarem as altas demandas que possam vir a existir nessa fase de suas vidas (Tabela 49).



Tabela 49. Auto-estima das participantes (n =40)

<b>Auto-estima</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Acho que, no fundo, sou uma fracassada. ( <i>pontuação invertida</i> )	10	10	10	0,00
Creio que tenho várias qualidades boas.	8	10	9,71	0,73
Às vezes, penso que não sirvo para nada. ( <i>pontuação invertida</i> )	6	10	9,29	1,27
Às vezes, me sinto verdadeiramente inútil. ( <i>pontuação invertida</i> )	6	10	9,29	1,14
Posso fazer coisas tão bem quanto a maioria das pessoas.	5	10	9,14	1,46
Sinto-me uma pessoa digna de apreço.	5	10	9,00	1,84
Tenho motivos para sentir orgulho do que sou.	1	10	8,64	2,37
Tenho uma atitude positiva em relação a mim mesma.	5	10	8,36	1,60
Em geral, estou satisfeita comigo mesma.	2	10	7,14	2,11
Gostaria de me valorizar mais. ( <i>pontuação invertida</i> )	1	10	4,00	3,33

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “discordo totalmente” a 10, “concordo totalmente”. Para os itens com pontuação invertida, a escala variou de 1, “concordo totalmente” a 10, “discordo totalmente”.

Em relação à auto-estima das participantes, esta se encontrava, de forma geral, em bons níveis, embora variasse de uma pessoa para outra. Isto confirma outros achados na literatura, que mostram que a maioria das mulheres que trabalha fora tende a ter boa saúde mental (Diniz, 1999). O único aspecto que pode trazer preocupação é o item "gostaria de me valorizar mais", que revela uma certa falta de auto-estima nesse aspecto. Esses resultados são encorajadores, uma vez que indicam que, apesar de as participantes atravessarem dificuldades para superar esse momento de grandes e constantes demandas nas suas vidas, elas mantêm sua auto-estima preservada, fator importante para o seu desempenho como mãe e como profissional.

### Qualidade de vida

A última medida de bem estar usada neste estudo, foi uma escala para avaliar a qualidade de vida das participantes. Os itens nessa escala enfocam a frequência com que as respondentes cuidavam de suas necessidades básicas, uma vez que alguém que não cuida de si mesmo pode ficar enfraquecido, com menor disposição física e mental e menor flexibilidade e criatividade para lidar com as demandas que existam em suas vidas.

Tabela 50. Qualidade de vida das participantes (n = 40)

<b>Qualidade de vida</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Alimentar-se regularmente.	3	10	9,4	1,87
Ir ao médico quando necessário.	5	10	8,9	1,59
Rezar.	3	10	8,5	2,21
Permitir a si mesma chorar.	5	10	8,2	2,05
Ter refeições saudáveis.	3	10	8,2	2,36
Ir ao médico para prevenção.	5	10	7,7	1,81
Tirar férias.	1	10	7,3	3,67
Manter contato com pessoas importantes em sua vida.	1	10	7,3	2,92
Ler coisas não relacionadas ao trabalho.	3	10	6,1	2,38
Quando ficar doente, tirar tempo para repousar.	1	10	4,6	3,08
Dizer não a responsabilidade extra.	1	10	4,6	3,30
Dormir o suficiente.	1	8	4,5	2,07
Viajar nos finais de semana.	1	8	3,7	2,02
Fazer exercícios.	1	8	2,5	2,31

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre”.

Quanto à qualidade de vida das participantes, os aspectos que estavam mais preservados foram, "alimentar-se regularmente", "ir ao médico quando necessário", "rezar", "permitir a si mesma chorar" e "ter refeições saudáveis". Todos os itens apresentaram médias acima de oito pontos, o que significa uma frequência de autocuidados adequada. Por outro lado, os itens "quando ficar doente, tirar tempo para repousar", "dizer não a responsabilidades extra", "dormir o suficiente", "viajar nos finais de semana" e "fazer exercícios", apresentaram médias abaixo de cinco pontos, o que indica que esses aspectos estavam prejudicados.

Sabe-se que as participantes estavam deixando de cuidar de algumas das suas necessidades pessoais, em função do tempo que quiseram e/ou precisavam dedicar ao seu bebê e ao trabalho. Parece que as participantes estavam fazendo tudo que eram capazes de fazer para cuidar dos seus bebês, suas famílias e para desempenhar suas responsabilidades profissionais. Ou seja, embora querendo, não possuíam condições para fazer mais. Nesse sentido, é importante saber o que elas estão fazendo com seu bebê, para verificar a adequação do envolvimento. Na próxima seção, investiga-se a frequência e qualidade das interações entre as participantes e seus bebês.

### Interação com o filho

A literatura sobre o desenvolvimento infantil mostra que quanto mais os pais conseguem interagir com seus filhos pequenos, realizando atividades que estimulam suas habilidades físicas, emocionais e cognitivas, melhor os resultados do seu desenvolvimento. Pensando nisso, criou-se um inventário de itens para avaliar a frequência com que as professoras interagiam com seus bebês em atividades que vão além dos cuidados básicos (Tabela 51).

Tabela 51. Frequência da interação das participantes com seu filho (n = 40)

<b>Tipo de interação</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Sorrir para o seu filho.	9	10	9,9	0,36
Demonstrar amor par o seu filho.	8	10	9,7	0,61
Ninar seu filho.	8	10	9,7	0,61
Acariciar seu filho.	9	10	9,7	0,41
Ser carinhosa com o seu filho.	8	10	9,6	0,85
Encorajar sua criatividade.	7	10	9,6	0,85
Cantar para o seu filho.	7	10	9,4	1,01
Deixar seu filho explorar o ambiente.	5	10	9,3	1,38
Conversar com seu filho.	7	10	9,3	0,99
Fazer brincadeiras com seu filho.	8	10	9,2	0,89
Deixar que seu filho faça algumas coisas por si mesmo.	5	10	9,0	1,41
Aproveitar a hora do banho para fazer brincadeiras.	5	10	8,8	1,41
Passear com seu filho.	2	10	7,8	2,22
Contar histórias para o seu filho.	1	10	7,3	2,73
Perder o controle com seu filho. ( <i>pontuação invertida</i> )	4	10	7,4	2,03

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre”. Para o item com pontuação invertida, a escala variou de 1, “sempre” a 10, “nunca”.

No que se refere à frequência dos diferentes tipos de interação que as participantes relataram ter com seus filhos, todos os itens apresentaram médias altas, com pouca variação de uma pessoa para outra. Apenas os itens, "passear com o filho", "contar histórias" e "[não] perder o controle com seu filho", apresentaram pontuações abaixo de oito pontos. Como algumas crianças eram ainda muito novas, algumas mães não contavam histórias para elas e não faziam passeios direcionados. Observou-se que algumas das respondentes perdiam a paciência com seus filhos com certa frequência. Não há dúvida que crianças pequenas, sobretudo aquelas com idades mais próximas a dois anos, podem irritar seus pais quando ficam cansadas e mal humoradas ou quando se recusam a fazer coisas importantes (tomar remédio, trocar de fralda ou de roupa, parar de fazer algo perigoso, ir para a cama, etc.). O estado de cansaço crônico, que a maioria das mulheres apresentou, também pode ter deixado-as com menor grau de autocontrole frente a esses comportamentos irritantes.

Percebe-se que a frequência dos diferentes tipos de interações que as respondentes mantinham com seus filhos era bastante alta, se for considerado que todas as participantes trabalhavam fora de casa. Ou seja, mesmo estando fora de suas casas durante cinco a nove horas por dia e sendo responsáveis por grande parte do serviço doméstico, as participantes ainda encontravam tempo para fazer vários tipos de atividades de cuidado e estimulação com seus filhos. No entanto, essa escala não permite diferenciar entre as mães que passam cinco minutos fazendo determinada atividade e as que passam meia hora fazendo a mesma atividade com seus filhos. Além da quantidade do tempo, sabe-se que a percepção da qualidade das interações é de grande importância.

Assim, além de avaliar a frequência dos diferentes tipos de interação, também foi avaliada a percepção do nível de entrosamento ou intimidade da mãe com filho. Em uma escala de cinco pontos, as participantes foram questionadas sobre a frequência com que se sentiam satisfeitas com a qualidade das interações com seu filho.

Tabela 52. Intimidade com o filho (n = 40)

<b>Tipo de intimidade</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Sente-se bem quando está com o seu filho.	4	5	4,9	0,36
O filho responde positivamente ao que você faz com ele.	4	5	4,8	0,43
Consegue entender as necessidades do seu filho.	3	5	4,5	0,65
Relaxa e diverte-se com o seu filho.	3	5	4,2	0,80
Nota as coisas novas que seu filho está fazendo.	2	5	4,1	1,10

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, 'nunca', 2, 'algumas vezes por mês', 3, 'algumas vezes por semana', 4, 'várias vezes por semana', 5, 'todo dia'.

As participantes apresentaram elevada frequência em todos os itens desta escala, o que indica um bom nível de intimidade entre as participantes e os filhos.

### Interação do esposo com o filho

Embora os objetivos do estudo envolvessem a avaliação do bem estar das professoras e o envolvimento destas com os filhos, sabe-se que o envolvimento dos esposos com os filhos também contribui para o bem estar das esposas e para o próprio desenvolvimento das crianças. Ou seja, as mães não precisam se envolver tanto com seus filhos, para maximizar seu desenvolvimento saudável, se elas podem contar com o envolvimento regular de outras pessoas. Os dados sobre a interação dos esposos com seus filhos são apresentados na Tabela 53.

Tabela 53. Frequência da interação do esposo com seu filho (n = 40)

<b>Tipo de interação</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Sorrir para o seu filho.	7	10	9,5	0,97
Ser carinhoso com o seu filho.	8	10	9,3	0,95
Demonstrar amor para seu filho.	5	10	8,9	1,71
Encoraja sua criatividade.	4	10	8,2	2,28
Acariciar seu filho.	3	10	8,2	2,30
Passear com seu filho.	5	10	7,9	1,86
Deixar que seu filho faça coisas por ele mesmo.	1	10	7,7	2,84
Deixar seu filho explorar o ambiente.	4	10	7,6	2,47
Fazer brincadeiras com seu filho.	1	10	7,6	3,04
Conversar com seu filho.	4	10	7,4	2,33
Perder o controle com seu filho. ( <i>pontuação invertida</i> )	4	10	7,2	1,96
Ninar seu filho.	1	10	6,2	3,30
Aproveitar o banho para brincar com seu filho.	1	10	5,8	3,85
Cantar para seu filho.	1	10	5,3	2,63
Contar histórias para seu filho.	1	10	4,9	3,75

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, “nunca” a 10, “sempre”. Para o item com pontuação invertida, a escala variou de 1, “sempre” a 10, “nunca”.

No que se refere à frequência com a qual os esposos das participantes realizavam atividades estimuladoras com os filhos, observa-se que a frequência de envolvimento dos pais foi menor do que o envolvimento das participantes. Ainda assim, a maioria dos itens apresentou uma boa frequência de realização. Só os itens "aproveitar a hora do banho para brincar com o filho", "cantar para o filho" e "contar histórias para o filho" apresentaram uma frequência mais baixa. Embora a participação das mães nessas atividades tenha sido mais frequente, o envolvimento sistemático dos esposos representa uma contribuição extremamente importante para o desenvolvimento dos filhos (Cia, 2005).

Na escala de cinco pontos, utilizada para avaliar a intimidade do relacionamento entre os esposos das participantes e os filhos, observou-se resultados paralelos aos resultados que dizem respeito às diferenças entre as mães e os pais na medida de interação com o filho (Tabela 54).

Tabela 54. Intimidade do esposo com o filho (n = 40)

<b>Intimidade</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Sente-se bem quando está com o seu filho.	3	5	4,8	0,41
O filho responde positivamente ao que você faz com ele.	2	5	4,6	0,66
Consegue entender as necessidades do seu filho.	3	5	4,5	0,64
Relaxa e diverte-se com o seu filho.	2	5	4,0	0,90
Nota as coisas novas que seu filho está fazendo.	2	5	3,9	1,04

*Nota:* A escala de pontuação variou de 1, 'nunca', 2, 'algumas vezes por mês', 3, 'algumas vezes por semana', 4, 'várias vezes por semana', 5, 'todo dia'.

Os outros itens da escala apresentaram uma boa média de frequência de realização de atividades. Ao mesmo tempo, percebe-se que a intimidade do relacionamento entre os pais e seus filhos foi um pouco menor que a intimidade do relacionamento entre as mães e seus filhos.

Comparando-se a participação das respondentes e dos esposos, nota-se que, semelhante ao que ocorre com os cuidados básicos, a participação dos esposos nas atividades de estimulação e proximidade com os filhos é menor que a participação das esposas. Esse resultado é condizente com as afirmações de Franco (2001). Para essa autora, no contexto brasileiro atual, em famílias em que ambos os cônjuges trabalham fora, as mulheres tendem a serem mais próximas dos filhos que os esposos.

#### Satisfação com o tempo disponível para estar com o filho

Finalizando a entrevista, perguntou-se às participantes como elas se sentiam em relação à disponibilidade de tempo para estarem com os filhos.

Tabela 55. Sentimentos das participantes em relação ao tempo disponível para estar com seu filho (n = 40)

Sentimento	Fala ilustrativa	Frequência	%
Insatisfeita	"Nunca tenho tempo disponível só para o filho, sempre faço outras atividades conjuntamente" [P2]. "É pouco tempo para o cuidado dos filhos. Às vezes sinto-me culpada, mas preciso trabalhar" [P23]. "Faço as atividades sempre correndo ou com pressa por não ter tempo disponível" [P25]. "Não tenho muito tempo disponível" [P31]. "Precisaria ter mais tempo" [P38].	26	65
Satisfeita	"Tenho tempo suficiente para estar com meu filho" [P4]. "Não tenho muito tempo mais o aproveito bem" [P10]. "Bem. Aproveito o tempo ao máximo" [P17]. "Sinto-me bastante envolvida" [P21]. "Eu me sinto bem com o tempo que me sobra, por que tento aproveitá-lo bem" [P36].	14	35
Respostas		40	100
Respondentes		40	100

Nota-se que a maioria das respondentes (65%) gostaria de dispor de mais tempo para estar com os filhos. Algumas participantes relataram que enquanto estão com eles, acabam fazendo conjuntamente outras atividades, diminuindo as oportunidades de atendimento exclusivo ao filho. Sabe-se que, de forma geral, as pessoas tendem a manter relacionamentos melhores quando têm mais tempo para dedicar-se e, sobretudo, quando não estão cronicamente cansadas ou estressadas. Entretanto, as melhorias no relacionamento em função de um tempo maior, podem não ser muito grandes, fazendo-se necessário que apenas uma quantidade mínima de tempo exclusivo esteja disponível. Isto não significa que essas mulheres não deveriam estar trabalhando fora de casa.

Pesquisas com donas de casa mostram que quanto mais tempo elas passam com seus filhos, mais estressadas elas ficam (D'Affonseca, 2005). Para essa autora, o desenvolvimento de crianças pequenas é beneficiado quando estas passam tempo em diversos contextos, com variados estímulos sociais e diferentes oportunidades de brincar. O aprendizado dos pais, em observar seus filhos interagindo com outros adultos e outras crianças da mesma idade, também é muito benéfico para a relação pais-filho. Esses foram alguns dos motivos que incentivaram o movimento de educação infantil fora de casa e, ao mesmo tempo, que criaram condições para as mulheres assumirem outros papéis, além de dona de casa, promovendo o desenvolvimento profissional das mulheres. Além disso, do lado prático, é preciso lembrar que a maioria das participantes não quis ou não podia parar de trabalhar, resultados também

encontrados por D’Affonseca (2005) na outra parte de sua amostra, composta por mulheres que trabalhavam fora. Pensando nisso, seria interessante examinar a possibilidade de introduzir políticas para reduzir, a carga de trabalho profissional desempenhada pelas mães de filhos pequenos precisam assumir, até saírem desta fase de tão alta demanda em casa. Essa medida poderia proteger o bem-estar das mães, promover o desenvolvimento dos seus filhos e garantir a qualidade do seu trabalho profissional.



## Discussão Final

### Resumo dos achados

Os resultados principais em relação a cada objetivo estão discutidos, abaixo.

I - Sentimentos e dificuldades das mães trabalhadoras, no retorno ao trabalho, após o nascimento de seus filhos.

### Sentimentos

Neste estudo foram levantados os sentimentos das participantes em relação a três áreas principais de suas vidas: sentimentos em relação ao trabalho, à vida familiar e seu envolvimento em atividades educacionais e de lazer.

#### *1) Sentimentos em relação ao trabalho*

Percebe-se que a maioria das participantes apresentou satisfação mediana com seu trabalho, sendo este considerado algo importante para suas vidas. Algumas preferiram parar de trabalhar e ficar em casa cuidando de seu filho, enquanto pequeno. A desvalorização profissional, sob muitos aspectos, foi o fator que mais desagradou às professoras. Nesse sentido, o sentimento de insatisfação em relação ao salário e aos benefícios recebidos, além de afetar a satisfação das professoras, afetou também a possibilidade destas terem meios financeiros para contratar outras pessoas para auxiliar nas tarefas domésticas, contribuindo para a sobrecarga de trabalho profissional e familiar.

Considerando-se os sentimentos das participantes em relação ao significado do trabalho para elas, antes e após o nascimento de seus filhos, percebe-se que, para a maioria das participantes, houve alteração no significado do trabalho, uma vez que este deixou de ser visto, principalmente, como realização pessoal para ser visto, principalmente, como uma forma de auxiliar a família financeiramente. Entretanto, o trabalho não deixou de ser algo importante para a identidade das participantes. Assim, a falta de satisfação com o trabalho, após o nascimento do filho, parece ser motivado pela dificuldade de conciliar os papéis profissional e familiar e não pelo fato das participantes não gostarem de trabalhar.

É importante ressaltar que este estudo foi realizado em uma época em que os filhos dessas professoras ainda eram muito pequenos, sendo que, com o crescimento destes e com a diminuição das demandas, a percepção sobre o significado do trabalho poderia se modificar, novamente.

Em relação à satisfação com o apoio dos colegas de trabalho e diretor, nota-se que este sentimento estava relacionado ao contato com os outros professores, considerado como importante fonte de apoio. O diretor foi o alvo de maior insatisfação das professoras entrevistadas, principalmente devido à falta de arranjos oferecidos na conciliação entre trabalho e família. Imagina-se que, no fundo, esse resultado reflita a insatisfação das professoras com as regras institucionais.

## *2- Sentimentos em relação à vida familiar*

A respeito à vida familiar, a maior parte das participantes sentiu que houve modificações no relacionamento com o esposo e com os familiares mais próximos (pais e irmãos), algumas relatando que esses relacionamentos haviam melhorado enquanto outras diziam que haviam piorado.

Em relação às atividades realizadas por elas em casa, percebe-se que as participantes apresentaram, em média, satisfação moderada com o próprio desempenho. Uma das principais fontes de insatisfação foi a baixa contribuição financeira da participante para a família. Nota-se também, que o tempo gasto pelos esposos, no cuidado da casa, era significativamente inferior ao tempo gasto por elas. Esses resultados indicam que as mesmas demonstraram não ter meios sócio-culturais para alterar a divisão de tarefas entre os familiares, aceitando tais encargos como sendo de sua responsabilidade.

Especificamente em relação ao apoio do esposo, notou-se uma satisfação apenas moderada por parte das participantes, o que pode indicar o desejo de que seus esposos se envolvessem mais nas atividades com a família ou que dessem mais atenção às coisas importantes para elas.

A respeito à satisfação com o cuidado dos filhos, apesar das participantes relatarem realizar diversas atividades com eles, a grande maioria disse que considerava o tempo disponível insuficiente. Metade delas relatou que no momento em que realizavam alguma atividade com o filho, seu envolvimento não era satisfatório porque, na maioria das vezes, realizavam atividades domésticas conjuntamente ou estavam preocupadas com outros assuntos. Os esposos das professoras gastavam, em média, menos tempo que elas cuidando dos filhos.

A grande maioria das participantes relatou que percebia a falta de qualidade no envolvimento com o filho e que gostaria de realizar outras atividades ou estar mais tempo

com eles, entretanto, não o fazia por falta de tempo. Nota-se que devido à falta de tempo, o contato entre participantes e seus bebês pode ficar prejudicado, principalmente em relação às atividades direcionadas à estimulação infantil. Percebe-se também, o desejo das mães em envolverem-se mais com os filhos. Provavelmente, este foi o motivo principal pelo qual algumas participantes tenham manifestado o desejo de parar de trabalhar e ficar em casa, pelo menos durante a primeira infância dos filhos.

## Dificuldades

### *1 – Dificuldades no trabalho profissional*

A primeira dificuldade encontrada refere-se à volta ao trabalho no término da licença maternidade. As participantes relataram dificuldades em continuar amamentando seus filhos e forte preocupação com os cuidados que este receberia de outras pessoas. O segundo aspecto foi mais apontado por professoras que não podiam contar com familiares e pessoas próximas para cuidar dos bebês enquanto trabalhavam. Esse resultado confirma o que Rapoport e Piccinini (2004) comentaram sobre a redução na disponibilidade de apoio da família extensa devido à migração para as grandes cidades e a diminuição do tamanho das famílias.

Ainda em relação ao trabalho profissional, nota-se que as participantes enfrentaram uma série de dificuldades na própria realização do trabalho como: falta de tempo para preparar aulas e realizar outras atividades profissionais em casa, dificuldade para participar de cursos e reuniões fora do expediente de trabalho, alguns problemas em relação ao cumprimento de horário e dificuldade para conciliar os papéis de profissional, mãe e dona de casa. Para Senne (1990), Cooper e Lewis (2000) e Franco (2001), as dificuldades para a conciliação dos vários papéis desempenhados pela mulher podem se acentuar quando não existe uma divisão de tarefas entre os membros da família.

Percebe-se que as dificuldades encontradas em relação ao trabalho profissional estavam concentradas na falta de políticas institucionais que auxiliassem professoras mães de filhos pequenos, principalmente quanto à flexibilidade de horário e quanto à remuneração recebida que, por vezes, limita a possibilidade de contratar profissionais para auxiliar no cuidado dos filhos e da casa. De certa forma, esses problemas não eram tão críticos para essa população, uma vez que não ofereciam a possibilidade de perda de emprego, mas podiam acabar gerando um sentimento de mal estar com os professores ou com a direção. No entanto, a falta de tempo para preparar suas atividades profissionais é preocupante, pois se pensarmos nos alunos destas participantes, estes podem estar sendo, de algum modo, prejudicados. A

falta de estratégias institucionais para auxiliar mães de bebês pequenos reflete a falta de preparo das organizações para lidar com alterações significativas nas demandas familiares dos funcionários.

## *2 – Dificuldades na vida familiar*

Em relação à vida familiar, as principais dificuldades foram a falta de tempo para estar com os filhos e, em alguns casos, o reduzido apoio do esposo e outros familiares para a execução das tarefas domésticas, intensificando as dificuldades para conciliar tarefas referentes à casa, aos filhos e ao trabalho profissional. A falta de tempo para os filhos pode ser um fator preocupante, principalmente considerando que essas crianças tinham dois anos ou menos, estando em uma fase de desenvolvimento quando a atenção dos pais ou cuidadores é de extrema importância.

## II - As estratégias usadas para conciliar o cuidado com os filhos e o trabalho fora de casa

### *Alternativas usadas para conciliar os papéis profissionais e familiares*

Algumas alternativas utilizadas pelas participantes foram: redução de horas de trabalho profissional em casa, contratação de serviços de terceiros para auxiliá-las nos cuidados da casa e dos filhos e designação de determinadas tarefas domésticas a outros membros da família. Percebe-se que todas as alterações ocorriam na esfera familiar.

Em relação ao apoio oferecido pelos familiares, a fonte principal de suporte para as participantes era esposo e mãe. Mesmo assim, esses apoios foram considerados insatisfatórios pela maioria das participantes, uma vez que as mesmas citaram que se sentiriam mais satisfeitas se pudessem contar com maior ajuda do marido, da família ou de empregadas ou babás. Um exemplo da insuficiência do apoio no âmbito familiar é que a grande maioria das participantes não tinha com quem deixar seu filho durante o horário de trabalho, quando este ficava doente. De alguma forma, essa informação indica que a rede de apoio das participantes não era capaz de suprir todas as suas necessidades.

Em relação ao apoio recebido na esfera profissional, a maioria (70%) das respondentes não teve qualquer tipo de apoio adicional em seu ambiente profissional, após o nascimento do seu filho. Poucas professoras receberam alguma ajuda da direção da escola que envolvia apenas maior flexibilidade de horário para marcar reuniões ou hora extra.

### *Alternativas desejadas, mas inacessíveis*

No decorrer deste estudo, foram levantadas várias necessidades das professoras. Todas relataram que gostariam que a instituição empregadora oferecesse estratégias de conciliação das responsabilidades profissionais e familiares, como ampliação da licença maternidade, flexibilidade de horário e local para deixar os filhos enquanto trabalhavam. A maioria das participantes concordou que, se houvesse um prolongamento da licença maternidade para seis meses, as mães e os bebês seriam beneficiados, principalmente pela possibilidade de amamentar o filho por mais tempo e mais vezes durante o dia.

Em relação à flexibilidade de horário em seus empregos, muitas relataram o desejo de não ter que comparecer a reuniões fora do horário normal de trabalho ou assumir atividades extras, bem como, ter o auxílio de um monitor quando chegassem atrasadas ou tivessem que sair mais cedo do trabalho, em função de demandas familiares (por exemplo, levar seu filho a consultas médicas mensais, além de problemas imprevisíveis – mas típicas da primeira infância – como quedas, vômitos etc., que causam atrasos quando ocorrem na hora de sair de casa). Assim, as professoras acreditavam que o retorno ao trabalho poderia ter sido mais tranquilo se tivessem recebido maior apoio do seu empregador.

Outra necessidade encontrada foi a de precisar de maior apoio de familiares, principalmente do esposo, em tarefas domésticas e nos cuidados com o filho. Percebeu-se que os esposos estavam contribuindo mais com os cuidados da casa e filhos do que os da geração anterior, mas que essa contribuição ainda não era suficiente, uma vez que as participantes eram responsáveis pela execução da maior parte das tarefas domésticas e das atividades de cuidado com o filho.

De forma geral, as principais necessidades das professoras estavam ligadas à ampliação do suporte, precisando de maiores recursos institucionais e maior apoio familiar.

### III - O bem estar das participantes

Foram aplicadas várias medidas de bem estar; a primeira a respeito à satisfação das participantes em vários aspectos de sua vida. O aspecto que trouxe maior satisfação às participantes foi o relacionamento com outros familiares e com o esposo, sendo avaliado pela maioria das participantes como satisfatório, mesmo que algumas delas tenham relatado maior afastamento da família, após o nascimento do filho. A maior insatisfação das participantes referiu-se às atividades que realizavam para elas mesmas e seu envolvimento com lazer, sendo que a grande maioria disse não ter tempo para divertir-se.

Em relação aos custos pessoais ligados à conciliação de demandas profissionais e familiares, percebe-se que alguns aspectos da vida das participantes encontravam-se bastante prejudicados; todas indicaram que faltava tempo para dormir ou descansar o suficiente, após a vinda do filho. Outras atividades importantes de autocuidado (como ir a consultas médicas, fazer atividades físicas, alimentar-se como gostaria, encontrar-se com amigos e fazer atividades de lazer), também foram prejudicadas.

Em relação ao estresse, a média geral indicou grau moderado, sendo mais grave em alguns aspectos (como se sentir constantemente preocupada, raramente sentir-se calma e relaxada e frequentemente sentir-se sufocada pelas coisas).

De forma geral, percebe-se que o bem estar das participantes foi prejudicado pela sobrecarga de demandas familiares e profissionais. O estresse a que as participantes estavam submetidas, bem como as dificuldades para encontrar tempo para divertir-se, manter contatos sociais importantes e cuidar de si mesmas resultaram em mães cansadas e menos satisfeitas com a vida. Se as mães contam com menor disposição, talvez isto afete seu envolvimento com o filho, uma vez que estas podem não encontrar a mesma força, paciência e criatividade para interagir com o bebê.

No que diz respeito à auto-estima das respondentes, em média, esta se encontrava moderada a alta, sendo preocupante apenas no aspecto das participantes acreditarem que deveriam valorizar-se mais. Este foi um resultado favorável, pois indica que apesar de sofrerem com alguns problemas atuais para lidar com seus filhos pequenos e manter seu desempenho profissional, as participantes não deixaram de se considerar capazes de lidar com suas vidas.

Em relação à qualidade do envolvimento das professoras e seus esposos com seus filhos, percebe-se que as participantes, em geral, realizavam várias atividades com os filhos. Entretanto, os esposos, realizavam, em média, menor número de atividades no âmbito familiar, resultando em falta de apoio para as participantes e um período de contato entre pai e bebê menor do que existia entre as mães e os bebês.

### Limitações do estudo

A confiabilidade e possibilidade de generalização dos resultados deste estudo são limitadas, uma vez que o número de respondentes foi reduzido, todas as participantes de mesma profissão e mesma região do país. Seria importante realizar mais estudos para verificar a importância de diferentes condições de trabalho e diferentes normas culturais, sobre as percepções das mães quanto ao período de retorno ao trabalho. As professoras de escolas

públicas contam ainda com certas facilidades como: estabilidade no emprego, opção de trabalhar meio período e salários suficientes para garantir as necessidades básicas. Assim, se este estudo fosse reaplicado em mulheres operárias, tem-se como hipótese, que as dificuldades seriam maiores, principalmente devido à maior jornada de trabalho, ao menor salário e à maior probabilidade de perder o emprego, caso tenham problemas de desempenho.

Além disso, todas as informações coletadas partiram de relatos das próprias participantes, não tendo sido observadas situações reais nos âmbitos profissionais e familiares, nem das interações entre as mães e seus bebês. No entanto, a metodologia usada permite acessar as principais percepções das professoras em um período de tempo relativamente extenso. Seria extremamente trabalhoso e invasivo fazer um número suficiente de observações diretas, no campo profissional e na vida familiar, para obter dados similares aos que foram coletados nesse estudo. Outra forma de avaliar a questão da qualidade dos cuidados oferecidos à criança seria de aplicar, também, instrumentos de desenvolvimento infantil para saber de que forma as crianças estão se desenvolvendo. No entanto, para separar o impacto dos cuidados maternos dos cuidados de outros sobre o desenvolvimento da criança, seria necessário coletar dados sobre as atividades realizadas e vínculo afetivo dos outros cuidadores, junto à criança.

### Comentários finais

Têm-se indícios que, dependendo das situações a que a mãe esteja submetida (como a falta de tempo devido ao excesso de atividades), a qualidade e frequência das interações com os filhos podem ser prejudicadas. De acordo com a literatura sobre interação pais e filhos, esses são fatores essenciais para o desenvolvimento infantil, quando as mães são as principais responsáveis pela criança.

Esse estudo tem relevância para a área de educação especial, no que se refere à prevenção de problemas de desenvolvimento, porque cuidados maternos aquém dos desejáveis podem prejudicar o desenvolvimento da criança em áreas importantes como linguagem, motricidade, cognição, afetividade e autocuidados. Deste modo, a identificação de fatores que dificultam o envolvimento materno é extremamente importante.

Os resultados não indicam que as mães devam ficar em casa para cuidar de seus filhos, mas que os empregadores devam investir em melhores condições de trabalho para que mães e pais de bebês possam conciliar as demandas entre trabalho e família, sem uma sobrecarga tão grande. Ressalta-se que uma divisão mais igualitária de tarefas em casa poderia auxiliar as mães, a fim de que tivessem mais tempo para ficar com os filhos e pudessem estar menos

cansadas nesses momentos, mas reconhece-se que sem alterações nas demandas profissionais durante o período da primeira infância do filho, tanto para a mãe quanto para o pai, um simples repasse de responsabilidades ao pai pode resultar na sobrecarga de ambos os pais.

Sabe-se que, apesar de desgastante, o período em que o filho é pequeno é passageiro. Entretanto, este é um dos períodos mais importantes para a criança, seja para o estabelecimento da relação afetiva com os pais, seja para o desenvolvimento infantil de forma geral. Assim, é preocupante que as mães de bebês pequenos estejam tão sobrecarregadas e estressadas com as tarefas de casa e do trabalho, restando pouco tempo e disposição para a interação com o bebê. Portanto, se faz necessário encontrar soluções para viabilizar a permanência da mulher no mercado de trabalho, diminuindo os custos da conciliação entre maternidade e vida profissional (Schirmer, 1997). A busca de políticas mais igualitárias vai requerer ações que ultrapassem a proteção da mãe trabalhadora, abrangendo a redefinição das responsabilidades nos âmbitos profissional e familiar, reconhecendo a importância e impacto de demandas familiares em diferentes fases da vida familiar.



## Referências

Barham, E.J. (1990) *Egoism versus the Egocentric Bias*. Tese de mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, University of Waterloo, Waterloo, ON, Canadá.

Basso, I. S. (1998). Significado e sentido do trabalho docente. *Cadernos CEDES*, 19, 19-32.

Bertoline, L. B. A. (2002). *Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar*. São Paulo, SP: Vetor.

Bradshaw, J. & Finch, N. (2002). *A comparison of child-benefit packages in 22 countries*. DWP Research Report Number 17. Leeds, Inglaterra.

Brito, J., Athaide, M., Massom, L. Losekan & S. Silva, A. C. (2004). *Imbricações das relações de gênero com a produção de subjetividades e os processos de saúde-doença e trabalho nas escolas públicas do Rio de Janeiro*. Trabalho apresentado no XI Congresso Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social. [www.abrapso.org.br/anais\\_xi\\_nacional/painel252.htm](http://www.abrapso.org.br/anais_xi_nacional/painel252.htm), site consultado em junho de 2004.

Brito, J., Athaide, M., Massom, L. Losekan, S. & Silva, A.C. (2004). *Espaço-tempo na escola: A situação de trabalho de merendeiras, serventes e professoras de escolas públicas do Rio de Janeiro*. [www.abrapso.org.br/anais\\_xi\\_nacional/painel247.htm](http://www.abrapso.org.br/anais_xi_nacional/painel247.htm), site consultado em junho de 2004.

Bronfenbrenner, U. (1996). *A ecologia do desenvolvimento: experimentos naturais e planejados*. Porto alegre: Artes Médicas.

CARNET: The Canadian Aging Research Network (1993). *Work and family: The survey findings for the work and eldercare research group*. Guelph, ON: Autor.

Cia. F. (2005). *O impacto do turno de trabalho do pai no desempenho acadêmico e no autoconceito de crianças escolares*. Tese de mestrado apresentado ao Programa de Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, SP.

Cohen, S. & Williamson, G. M. (1998). Perceived stress in a probability sample in the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Org.). *The Social Psychology of Health*, Newbury Park, CA: Sage.

Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 1208-1233.

Cooper, C. L & Lewis, S (2000). *E agora, trabalho ou família: pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares do dia-a-dia*. 1ª Edição. São Paulo. Editora Tamisa.

Corradi, A. A. (1999). *Trabalho e família: Impactos de um sobre o outro*. Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, SP.

D'Affonseca, S. M. (2005). *Importância do envolvimento materno para o autoconceito e desempenho acadêmico das crianças de baixo nível socioeconômico*. Tese de mestrado apresentado ao Programa de Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, SP.

Dessen, M. A. & Braz, M. P. (2000). Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16 (3), 221-231.

Devine, M. (1993). *A fala do bebê e a arte de se comunicar com ele*. Petrópolis. Ed Vozes.

Diniz, G. R. S. (1999). Homens e mulheres frente à Interação casamento-trabalho: aspectos da realidade Brasileira. Em Terezinha Feres Carneiro, *Casal e família: entre a tradição e a transformação*. Rio de Janeiro, RJ: Nau, 31-54.

Faria, G.S.S. e Barham, E.J. (out./abr. 2004-05). Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. *Revista Núcleos*, 3 (1), 33-38.

Fleck, A. C. e Wagner, A. (2003). A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. *Psicologia em Estudo*, 8, 31-38.

Fonseca, V. (1995). *Educação especial: Programa de estimulação precoce - uma introdução às idéias de Feurstein*. 2ª Edição, revisada e aumentada. Porto Alegre: Artes Médicas.

Franco, D. A. C. (2001). *Visitando a mulher no cenário pós-licença maternidade*. Dissertação apresentada na Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto -USP, para obtenção do título de Mestre em Enfermagem. Ribeirão Preto, SP.

Friedman, D. (1990). *Linking work-family issues to the bottom line*. The Conference Board: Report Number 962.

Gottlieb, B.H., Kelloway, E.K. e Barham, E.J. (1989). *Flexible Work Arrangements: Managing The Work-Family Boundary*. Chichester, Inglaterra: John Wiley & Sons.

Graham-Bermann. S. (2001). *Escala de Autos-cuidados*. Trabalho apresentado por Nunes, C. C. e Williams, L. C. A., no Congresso Internacional de Crianças Expostas à Violência Doméstica, London, Canadá.

Gurmini, J. (2004). *Fundamentos biológicos do desenvolvimento infantil*. Curitiba: IESDE, 32p.

Itaboraí, N. R. (2002). *Trabalho feminino e mudanças na família no Brasil (1984-1996): comparações por classe social*. Apresentado no XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais realizado em Ouro Preto, Minas Gerais.

Jablonski, B. (1991). *Até que a vida nos separe: A crise no casamento contemporâneo*. Agir: Rio de Janeiro, RJ.

Jonathan, E. G. (2005). Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. *Psicologia em Estudo*, 10 (3), 373-382.

Klaus, M. H. & Kennell, J. H. (1992). *Pais/bebês: a formação do apego*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Lamb, M.E. (1997) *The role of the father in child development*. Nova Iorque, NI: Wiley.

Lapo, F. R. & Bueno, B. O. (2002). O Abandono do Magistério: Vínculos e Rupturas com Trabalho Docente. *Psicologia USP*, 13 (no.2), 243-276.

Leavell, H. R. & Clark, E. G. (1976). *Medicina Preventiva*. McGraw-Hill do Brasil.

Lordelo, E. da R., Fonseca, A. L. & Araujo, M. L. V. B. De (2000). *Responsividade do ambiente de desenvolvimento: crenças e práticas como sistema cultural de criação de filhos*. *Psicol. Reflex. Crit.*, 13 (1), 73-80.

Mannrich, N. (org.). (2001). *Mini Códigos RT: Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Previdenciária*. Revista dos Tribunais. 2ª Edição. São Paulo.

Marin, A. J. (1998) Com o olhar nos professores: Desafios para o enfrentamento das realidades escolares. *Cadernos CEDES*, 19 (44), 8-18.

Morábito, F. J. (1997). *Mulher, trabalho e família: um estudo de caso entre operárias têxteis*. Dissertação apresentada no Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção para obtenção do título de Mestre. UFSCar, São Carlos.

Moreno, M.C. & Cubero, R. (1995). Relações sociais nos anos pré-escolares: família, escolas, colegas. Em Col. C.; Palácios, J. & Marchesi, A. (orgs.) *Desenvolvimento Psicológico e Educação: psicologia evolutiva*. Porto Alegre: Artmed.

Newcome, N.(1999). *Desenvolvimento infantil: Uma abordagem de Mussen*. 8ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.

Nunes, L. R. O. P. (1995). *Educação precoce para bebês de risco*. Em B. Range (org.) *Psicoterapia Comportamental e Cognitiva*. Campinas, SP: Psy, 121-132.

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

Pugin, V. M. (2000). *O sofrimento mental na vida de trabalho das mulheres: trabalhadoras remuneradas e donas de casa*. Dissertação apresentada no Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção para obtenção do título de Mestre. UFSCar, São Carlos, SP.

Ramos, I. M. (2002). *A mulher no mercado de trabalho brasileiro*. Brasília. Ministério do Trabalho e da Administração, 21 p. (Mimeografado).

Rapoport, A. & Piccinini, C. A. (2004). A escolha do cuidado alternativo para o bebê e a criança pequena. *Estudos de Psicologia*, 9 (3), 497-503.

Rea, M. F., Venâncio, S. I., Batista, L.E., Santos, R.G, & Greiner, T (1997). Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais. *Revista de Saúde Pública*, 31 (2), 149-156.

Ribas, A. F. P., Moura, M. L. S. de & Ribas Junior, R. de C. (2003). Responsividade materna: levantamento bibliográfico e discussão conceitual. *Psicologia: Reflexão e Crítica.*, 16 (1), 137-145.

Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton University Press. In Echeburia, E. (1997). *Vencendo a timidez*. São Paulo, SP: Mandarin.

Ross, M. & Sicoly, F. (1979). Egocentric biases in availability and attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 322-336.

Sarti, C. A. (1997). Os filhos dos trabalhadores: quem cuida das crianças? In *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*. Oliveira, E. M. & Scavone, L. Goiânia: AB, 152p.

Salles, R. F. (2000). *Análise de um programa de intervenção com bebês e famílias atendidas em Unidades Básicas de Saúde -SUS*. Dissertação apresentada no Programa de Pós Graduação em Educação Especial para obtenção do título de Mestre. UFSCar, São Carlos.

Senne, W. A. (1990). *Mulheres desvairadas e homens perdidos: Uma abordagem clínica dos conflitos femininos*. Dissertação apresentada no Programa de Pós Graduação em Educação Especial para obtenção do título de Mestre. UFSCar, São Carlos, SP.

Schirmer, J. (1997). Trabalho e maternidade: Qual o custo para as mulheres? In *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*. Oliveira, E. M. e Scavone, L (orgs.). Goiânia, A.B. 152 p.

Silveira, L.C. & Barham, E.J. (2000) *A escolha da mulher: Participar ou não do mercado de trabalho*. Trabalho apresentado no XXX Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia, Brasília, DF.

Thompson, L. & Walker, A. (1989). Gender in families: Women and men in marriage, work and parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 845 - 71.

Vailsman, J. (1994). *Flexíveis e plurais: identidade, casamento e família em circunstâncias pós-modernas*. Rio de Janeiro, RJ: Rocco.

Wagner, A., Predebon, J., & Mosmann, C. (2005). Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2,(2), 181-186.

Wolf, D. & Jaffe, P. (1999). Emerging Strategies in the Prevention of Domestic Violence. The Future of Children. *Domestic Violence*, 9 (3).

[www.aomestrecomcarinho.com.br](http://www.aomestrecomcarinho.com.br), site consultado em junho de 2004.

[www.terra.com.br/istoé/especial\\_bebes/profissao](http://www.terra.com.br/istoé/especial_bebes/profissao), site consultado em junho de 2004.

Zamberlan, M. A. T. (2002). Interação mãe-criança: Enfoques teóricos e implicações decorrentes de estudos empíricos. *Estudos de Psicologia*, 7.(2), 399-406.

**Anexos**

## Anexo A

### Termo de Consentimento



Universidade Federal de São Carlos  
Centro de Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, \_\_\_\_\_, RG: \_\_\_\_\_,

aceito participar da pesquisa “ Retornando ao trabalho após o nascimento de um filho: conseqüências para o envolvimento mãe-bebê, realizado pela mestranda Ana Carolina Gravena e orientado pela Prof<sup>a</sup>. Dra. Elizabeth Joan Barham, ambas da Universidade Federal de São Carlos.

Concordo em participar da pesquisa, respondendo a um questionário contendo questões abertas e fechadas sobre as formas que encontrei para conciliar trabalho e cuidado de filhos e meus sentimentos sobre essa temática.

Minha participação deve me trazer alguns benefícios, tais como (a) a oportunidade de reflexão sobre minha situação de mãe e expressão de sentimentos em relação aos prazeres encontrados e (b) a oportunidade de conversar com uma pesquisadora sobre a qualidade dos cuidados prestados ao meu filho. Ao mesmo tempo, minha participação pode me levar a lembrar as dificuldades em cuidar do meu filho.

Declaro ciência de que minha participação é voluntária e que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento. Também sei que está assegurado meu anonimato. Os dados poderão ser divulgados em reuniões e trabalhos científicos e utilizados para a realização da dissertação de mestrado de Ana Carolina Gravena.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, 2005

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Participante

## **Anexo B**

### **Entrevista**

## Entrevista

### I - Dados da esposa

1-Nome:		Data:
2-Idade:	3 - Cidade onde mora:	
4-Estado civil:	5-Tempo de união:	
6-Número de casamentos:	7-Número de filhos:	
8-Idade e sexo do filho:	a) Idade:	b) Sexo:
9-Grau de Escolaridade: <input type="checkbox"/> Fundamental incompleto <input type="checkbox"/> Fundamental completo <input type="checkbox"/> Médio incompleto <input type="checkbox"/> Médio completo <input type="checkbox"/> Superior incompleto <input type="checkbox"/> Superior completo <input type="checkbox"/> Pós-graduação		
10-Profissão:	11-Tempo de profissão:	
12-Carga horária de trabalho diária:	13-Tempo na mesma escola:	
14-Renda mensal:	15-Horário de Trabalho:	

### II - Dados do esposo

1-Idade:	2-Escolaridade:
3-Profissão:	4-Tempo de profissão:
5-Carga horária de trabalho diária:	6-Tempo na mesma empresa:
7-Renda mensal:	8-Horário de trabalho:

### III - Dados sobre o trabalho fora de casa

1-a) Há quanto tempo você retornou da licença maternidade?

2-a) Quanto tempo, após o nascimento do seu filho, você voltou a trabalhar?

3-a) Você trabalhava fora antes do nascimento do seu filho?
---

4-a) Você acredita que o tempo de licença maternidade foi suficiente?
b) Por que?
c) Para você, quanto tempo de licença maternidade seria necessário?

5- a)Quais dificuldades você encontrou no seu trabalho, após o nascimento do seu filho?

6- a) Surgiu alguma demanda familiar logo após o nascimento do seu filho (doença, falecimento, acidente)?

### A - Satisfação com o trabalho

Como você se sente em relação ao seu trabalho em relação aos seguintes aspectos.

1-muito insatisfeita ...	5- nem satisfeita, nem insatisfeita...	10- muito satisfeita
1) Salário.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2) Benefícios.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3) Qualidade da orientação que recebe do seu diretor.		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4) Quantidade da orientação que recebe do seu diretor.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5) O modo como seu diretor a trata.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6) Relacionamento com os outros professores.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7) Ajuda que os colegas de trabalho dão a você quando você precisa.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8) Oportunidades para usar suas capacidades.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9) Quantidade de trabalho que você tem que fazer.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10) Oportunidades reais para ascensão profissional.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11) Oportunidades de aprender coisas novas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12) Oportunidades para realizar o que você realmente valoriza.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13) Bem-estar naquilo que faz.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14) De forma geral, satisfação no emprego atual.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7- a) O que trabalhar significava para você antes do nascimento do seu filho?

8- a) O que trabalhar significa para você hoje?

<b>B - Importância do trabalho para a identidade</b>	
Indique o quanto você discorda ou concorda com as afirmações abaixo, no que diz respeito à importância do trabalho para você?	
<b>1-discordo totalmente...      5- nem concordo, nem discordo...      10- concordo totalmente</b>	
a) Meu trabalho é parte importante de quem eu sou.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b) Eu continuaria trabalhando mesmo sem ter necessidade de dinheiro.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c) Eu trabalho mais por precisar do que por querer.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d) Meu trabalho ocupa um lugar importante em minha vida.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e) Eu me sinto valorizada por trabalhar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9- a) Como você se sente em relação à quantidade de atividades que você realiza no seu trabalho?

<b>C - Carga de trabalho.</b>	
O quanto você concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre sua carga de trabalho.	
<b>1-discordo totalmente...      5- nem concordo, nem discordo...      10- concordo totalmente</b>	
a) Você tem tempo suficiente para completar seu trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b) No meu emprego você tem coisas demais para fazer.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c) Raramente você consegue terminar o trabalho que tem para fazer.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d) Frequentemente você tem tempo sobrando.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10-a) Quais modificações você notou em relação a sua vida profissional após o nascimento de seu filho?

11- a) Você acredita que houve modificações no seu relacionamento com o seu diretor ou com os outros professores após o nascimento do seu filho?
b) Se sim, quais foram?

<b>D - Custos no trabalho</b>										
Com qual frequência essas coisas acontecem no seu trabalho, apesar de sua vontade, em função das demandas familiares.										
<b>1 - nunca ...</b>			<b>5 - às vezes...</b>				<b>10- sempre</b>			
a) Faltar a reuniões.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
b) Não aceitar projetos extras.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
c) Não aceitar promoções.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e) Não trabalhar no turno que gostaria.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
f) Não participar de algum treinamento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
g) Não pedir ou aceitar transferência.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
h) Reduzir as horas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
i) Ter um conflito com seu superior.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
j) Não conseguir se concentrar no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No último mês quantas vezes você teve...										
<b>1- Nunca    2- Algumas vezes por mês    3- Algumas vezes por semana    4 - várias vezes por semana    5- todo dia</b>										
l) Interromper seu trabalho por problemas familiares.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
m) Chegar atrasada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
n) Precisar de tempo maior de almoço.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
o) Ter que sair mais cedo do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>E - Ambiente interpessoal no trabalho</b>										
O quanto você concorda ou discorda com as seguintes afirmações sobre seu ambiente de trabalho?										
<b>1-discordo totalmente...</b>			<b>5 – nem concordo, nem discordo...</b>				<b>10 concordo totalmente</b>			
<b>Em geral, na sua escola...</b>										
a) Fica claro que os funcionários não devem deixar sua vida pessoal interferir no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
b) A direção não entende que os compromissos familiares dos professores vêm antes do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
c) A direção faz coisas que ajudam no equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
d) Para marcar reuniões ou horas extras a direção demonstra pouca consideração pelos compromissos pessoais dos professores.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e) A direção faz o possível para tornar as coisas mais fáceis quando os professores têm dificuldades em casa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Quanto a você, sua direção...</b>										
f) Respeita pouco suas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
g) Não entende quanto sua vida pessoal é importante para você.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
h) Se importa com o andamento de suas coisas fora do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
i) Não quer saber de seus compromissos fora do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Quanto às pessoas com as quais você trabalha...</b>										
j) Você não pode falar sobre assuntos pessoais com seus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
l) Se você tiver que perder meio dia de trabalho, há colegas que a substituem, quando possível.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
n) Se você tiver com dificuldades pessoais há colegas de trabalho que se importam com você.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
o) Você tem colegas de trabalho que a apoiam se você estiver com dificuldades pessoais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
p) Você não pode depender dos seus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12- a) Sua escola usa algumas estratégias para ajudar professoras, mães de bebês pequenos?										
b) Quais?										

--

13- a) Você acredita que essas estratégias são satisfatórias? Porque?
b) Porque?

14- a) O que sua escola poderia fazer para melhor auxiliar as professoras, mães de filhos pequenos?

## VI - Dados sobre a realização de papéis

1- a) Quais modificações você notou em relação a sua vida conjugal, após o nascimento dos seus filhos?

2-a) Quais modificações você notou no relacionamento com familiares após o nascimento do seu filho?

<b>A -Cuidados com a casa</b>		
Com qual frequência você e seu marido realizam as atividades abaixo, em relação aos cuidados com a casa.		
	1 - nunca ...	5- às vezes...
		10- sempre
		Você
		Seu marido
a) Limpar a casa	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b) Lavar a roupa	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c) Passar roupa	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d) Cozinhar	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e) Fazer compras	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
f) Pagar contas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
g) Dar instruções para empregada	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
h) Providenciar manutenção ou consertos da casa.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
i) Providenciar a manutenção do carro.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3- a) Quantas horas por dia você gasta com as tarefas domésticas nos dias de semana?		
b) Quantas horas por dia você gasta com as tarefas domésticas nos finais de semana?		

4- a) Quantas horas por dia seu marido gasta com as tarefas domésticas nos dias de semana?
b) Quantas horas por dia seu marido gasta com as tarefas domésticas nos finais de semana?

<b>B -Cuidados com o filho.</b>		
Quando você e seu marido estão juntos, com qual frequência cada um de vocês realizam as seguintes atividades?		
	1 - nunca...	5- às vezes...
		10- sempre
		Você
		Seu marido
a) Dar banho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b) Trocar fraldas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c) Amamentá-lo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d) Dar outros alimentos.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e) Levar ao médico.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
f) Levar para creche ou escolinha.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
g) Brincar com ele.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

h) Dar remédios.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
i) Levá-lo para passear.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
j) Consolá-lo durante a noite.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
k) Preparar o alimento específicos para ele.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
l) Lavar e passar as roupas de seu filho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
m) Fazê-lo dormir.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Outras:	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5- a) Quantas horas por dia você gasta com o cuidado do seu filho nos dias de semana?
b) Quantas horas por dia você gasta com o cuidado do seu filho nos finais semana?
c) Você considera essas horas suficientes?
d) Quantas horas por dia seu marido gasta com o cuidado do seu filho nos dias de semana?
e) Quantas horas por dia seu marido gasta com o cuidado do seu filho nos dias de semana?
f) Você considera essas horas suficientes?

6- a) O que você faz quando seu filho fica doente ou precisa ir ao médico e você precisa trabalhar?

7- a) Você continuou amamentando seu filho quando voltou a trabalhar?
b) Durante quanto tempo?
c) Por que você parou de amamentar?
d) Você acredita que o tempo de amamentação foi o suficiente?
e) Você gostaria de ter amamentado seu filho por mais tempo?

<b>C- Satisfação com o desempenho familiar</b>		
Com sua satisfação com seu desempenho enquanto mãe e do seu marido enquanto pai.		
<b>1- totalmente insatisfeita....</b>	<b>5- nem satisfeita, nem insatisfeita ...</b>	<b>10- totalmente satisfeita</b>
	Você	Seu marido
a)Atenção dada ao filho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b) Serviço doméstico realizado	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d) Sente que não está tão próximo ao meu filho como gostaria.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e) Proximidade com o filho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
f) Suporte financeiro oferecido à família.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
g) Dá conta de tudo que precisa fazer para seu filho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
h) Qualidade dos cuidados que dedica ao seu filho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

<b>D -Apoio emocional do marido</b>	
Aponte o quanto você se sentia satisfeita com o apoio emocional que recebe do seu marido	
1- totalmente insatisfeita ...	5 - nem satisfeito, nem insatisfeito ... 10- totalmente satisfeita
a) A ajuda que você recebe de seu marido quando surgem conflitos entre compromissos familiares e de trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e) O apoio emocional que você recebe de seu marido	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
f) A atenção que você recebe de seu marido para conversar sobre assuntos que são importantes para você.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
g) O que seu marido pensa sobre seu trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8- a) Você se sente sobrecarregada pelas atividades que realiza dentro e fora de casa?
--

b) De que forma?
------------------

### V - Dados sobre as fontes de apoio

1- a) Você recebe apoio de outras pessoas (além do seu marido) para executar as tarefas domésticas?
---

b) Que tipo de apoio?
-----------------------

c) Você se sente satisfeita com esse apoio?
---

2- a) Com quem ficam os seus filhos no período em que você está trabalhando?
--

b) Você se sente satisfeita com esses cuidados?
---

3- a) Como foi a decisão de deixar o seu filho neste lugar ou com essa pessoa?
--

b) Quem participou da decisão?
--------------------------------

c) Você gostaria de ficar em casa para cuidar dos seus filhos?
--

4- a) Que outros tipos de apoio a teriam ajudado no equilíbrio entre trabalho e família?
--

### VI - Dados sobre a qualidade de vida

#### A - Grau de satisfação com os seguintes aspectos.

	1- totalmente insatisfeito...	5- nem satisfeito, nem insatisfeito...	10 - totalmente satisfeito
a) Com seu relacionamento conjugal.	1	2 3 4	5 6 7 8 9 10

b) Comente.
-------------

c) Com seu relacionamento com outros familiares?	1	2 3 4	5 6 7 8 9 10
--	---	-------	--------------

d) Comente.
-------------

e) Com seus contatos sociais?	1	2 3 4	5 6 7 8 9 10
-------------------------------	---	-------	--------------

f) Comente.
-------------

g) Com as atividades que você realiza para si mesma?	1	2 3 4	5 6 7 8 9 10
--	---	-------	--------------

h) Comente.
-------------

i) Com as atividades de lazer que você realiza?	1	2 3 4	5 6 7 8 9 10
---	---	-------	--------------

j) Comente.
-------------



k) Satisfação com a sua vida?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
l) Comente.										

### B - Custos Pessoais

Indique o quanto você deixa de fazer as seguintes atividades, em função das demandas do seu trabalho e cuidados com a casa e os filhos.

1 - nunca...      5- às vezes...      10- sempre

a) Encontros com outros familiares.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
b) Encontros com amigos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
c) Atividade física.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
d) Trabalho voluntário.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e) Cursos de aperfeiçoamento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
f) Participação religiosa e comunitária.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
g) Atividades de lazer.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
h) Se alimentar de modo que gostaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
i) Consultar médicos, dentistas ou outros profissionais de saúde.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
j) Cuidar da aparência.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
k) Descansar ou dormir o quanto gostaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
l) Fazer cursos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### C - Escala de estresse

Pensando nos últimos seis meses, indique como você se sentia logo que voltou ao trabalho, após a licença maternidade.

1- nunca...      5- às vezes...      10- sempre

a) Sinto-me sufocada pelas coisas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
b) Sinto-me de bem com a vida.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
c) Sinto-me ansiosa ou preocupada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
d) Sinto-me capaz de manejar o estresse.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e) Tenho dificuldade para me concentrar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
f) Sinto-me cheia de energia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
g) Sinto-me incapaz de dar conta de tudo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
h) Sinto-me calma e relaxada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
i) Sinto-me cansada ou esgotada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
j) Sinto que está tudo sob controle.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
k) Sinto-me capaz de fazer alguma coisa para diminuir os problemas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### D - Auto estima

Pensando nos últimos seis meses, indique de que forma você se sente em relação aos seguintes aspectos.

1- discordo totalmente...      5- nem concordo, nem discordo...      10 - concordo totalmente

a) Sinto-me uma pessoa digna de apressar, pelo menos igual aos outros.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
b) Acho que no fundo sou uma fracassada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
c) Creio que tenho várias qualidades boas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
d) Posso fazer as coisas tão bem quanto a maioria das pessoas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e) Tenho muitos motivos para sentir orgulho do que sou.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
f) Tenho uma atitude positiva em relação a mim mesma.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
g) Em geral, estou satisfeita comigo mesma.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
h) Gostaria de me valorizar mais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
i) Às vezes me sinto verdadeiramente inútil.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
j) Às vezes penso que não sirvo para nada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<b>E - Qualidade de vida</b>										
Indique com que frequência você realizava essas atividades										
	1- nunca...			5- às vezes...			10- sempre			
a) Alimentar-se regularmente (pelo menos três vezes ao dia).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
b) Ter uma alimentação saudável (frutas, legumes, verduras).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
c) Ir ao médico para prevenção.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
d) Ir ao médico quando necessário.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
e) Quando ficar doente tirar tempo para repousar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
f) Fazer exercícios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
g) Tirar férias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
h) Dormir o suficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
i) Viajar aos finais de semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
j) Ler coisas não relacionadas ao trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
k) Dizer não a responsabilidade extra.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
m) Manter contato com pessoas importantes em sua vida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
n) Permitir a si mesma chorar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
o) Rezar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<b>F- Cuidados com o filho</b>												
Com qual frequência você e seu marido realizam tais atividades com o seu filho?												
	1- nunca...			5- às vezes...			10- sempre					
a)Acariciar o seu filho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
b)Aproveitar a hora do banho para brincar com seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
c)Cantar para seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
d)Conversar com seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
e)Contar histórias para seu filho mesmo que ele não compreenda.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
f)Passear com seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
g)Demonstrar seu amor para seu filho além dos cuidados habituais.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
h)Perder o controle com seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
i)Fazer brincadeiras (como esconder objetos e fazê-los aparecer).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
j)Deixá-lo explorar o ambiente independentemente, supervisionando-o.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
k)Sorrir para o seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
l)Encorajar sua criatividade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
m)Ninar seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
n)Deixar que ele faça algumas coisas por ele mesmo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
o)Ser carinhosa com seu filho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Com qual frequência você....												
	1- Nunca		2- Algumas vezes por mês			3- Algumas vezes por semana			4 - várias vezes por semana		5- todo dia	
p) Nota as coisas novas que seu filho está fazendo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
q) Relaxa e diverte-se com seu filho.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
r) Sente-se bem quando está com o seu filho.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
s) Seu filho responde positivamente ao que você faz com ele	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
t) Consegue entender as necessidades do seu filho.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		

1- a) Como você se sente em relação ao tempo disponível para fazer essas atividades?

b) Como você se sente em relação ao seu envolvimento nessas atividades?

**Anexo C**  
**Oficio**

## Ofício

Eu, Ana Carolina Gravena, RG:32313519-5, aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos, estou realizando uma pesquisa de mestrado sobre as percepções de mulheres sobre a experiência de combinar trabalho profissional com cuidados familiares nos dois anos que seguem ao nascimento de um filho. Em especial, pretendo estudar isso entre professoras escolares, porque:

- Algumas delas podem optar por trabalhar em só um período, em função do seu envolvimento familiar;
- São pessoas com um nível educacional que lhes possibilita refletir sobre sua experiência e expressar verbalmente como se sentem;
- São pessoas com maior sensibilidade para a importância da boa educação de crianças.

Dessa forma, venho solicitar a colaboração das escolas de ensino infantil, fundamental e médio da cidade de São Carlos e Araraquara e, especificamente, a escola sob sua direção, para que possa entrar em contato com as professoras desta instituição que tenham filhos menores de dois anos, para verificar seu interesse e disponibilidade para participar desta pesquisa.

Nesse primeiro momento, preciso verificar o número de professoras com filhos menores de dois anos, trabalhando em escolas de São Carlos e Araraquara. Posteriormente, pretendo entrevistar as professoras interessadas, no momento e local de maior conveniência para elas. Assim, apenas gostaria do auxílio da direção desta escola para fornecer informações que possibilitem entrar em contato com suas funcionárias.

Coloco-me à sua disposição para quaisquer esclarecimentos que porventura se fizerem necessários, podendo oferecer mais informações sobre os objetivos deste estudo.

---

Ana Carolina Gravena  
Mestranda em Educação Especial

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Elizabeth Joan Barham  
Professora do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, orientadora da Pesquisa

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Amélia Almeida  
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial