

Disponível em:

<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>

RACE, Joaçaba, v. 16, n. 1, p. 9-36, jan./abr. 2017

**CENTRALIDADE DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DE
MULHERES EM DIFERENTES FAIXAS ETÁRIAS**

Centrality of work in the perspective of women in different age groups

Patrícia Moreira da Rocha Amaral de Souza

E-mail: patriciamras@gmail.com

Mestre em Administração pelo Instituto Coppead de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro; Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; Pesquisadora colaboradora no Instituto Coppead de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Ana Luiza Szuchmacher Verissimo Lopes

E-mail: analuzasvlopes@gmail.com

Doutora em Administração pelo Instituto Coppead de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro; Mestre em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro; Professora colaboradora no Instituto Coppead de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Adriana Victoria Garibaldi Hilal

E-mail: hilal@coppead.ufrj.br

Pós-doutora em Ciências Sociais Aplicadas pela Tilburg University, TU, Holanda; Doutora em Administração pelo Instituto Coppead de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro; Professora associada da área de Organizações da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Endereço para contato: Rua Pascoal Leme, 355, Cidade Universitária, Ilha do Fundão, 21941-918, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

Artigo recebido em 01 de junho de 2016. Aceito em 13 de outubro de 2016.

Resumo

No presente estudo descreve-se a centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres brasileiras, com nível superior, de diferentes faixas etárias (20 a 29 anos, 30 a 39 anos, acima de 40 anos) e que trabalham em empresas privadas na Cidade do Rio de Janeiro. Este é um estudo qualitativo em que se utilizou a análise de conteúdo como método de pesquisa e teve-se como principal fonte de dados a entrevista em profundidade. A análise foi realizada em torno da dimensão centralidade do trabalho, que consiste na importância absoluta (valor atribuído ao trabalho dentro da vida do indivíduo) e relativa (valor atribuído a ele se comparado a outras esferas da vida, como família, amigos, lazer e religião, entre outras) do trabalho na vida de uma pessoa (MOW, 1987). Na pesquisa identificou-se que o trabalho remunerado é uma atividade central e importante na vida das entrevistadas. No entanto, verificou-se também que a relação afetiva e temporal com o trabalho passa por mudanças ao longo do tempo. À medida que as entrevistadas vão adquirindo maior maturidade e experiência, elas repensam suas prioridades e procuram, efetivamente, em maior ou menor medida, conciliar o trabalho com outras esferas de suas vidas. A maternidade parece contribuir significativamente para que desejem estabelecer novas dinâmicas cotidianas, podendo participar ativamente da criação de seus filhos e da rotina familiar.

Palavras-chave: Centralidade do trabalho. Trabalhadoras. Empresas privadas. Diferentes faixas etárias. Pesquisa qualitativa.

Abstract

This study aimed to describe and analyze the centrality of work in the perspective of Brazilian women with higher education, from different age groups (20 to 29 years, 30 to 39 years, over 40 years), and working in private companies in the City of Rio de Janeiro. This is a qualitative study, and used content analysis as research method and in-depth interview as a primary source of data. The analysis was performed around the dimension centrality of work, which is the absolute importance (relevance assigned to work within the life of the individual) and the relative importance (relevance assigned to it compared to other spheres of life such as family, friends, leisure and religion, among others) of work in a person's life (MOW, 1987). The research identified that paid work is a central and important activity in the lives of the interviewees. However, it also found that the emotional and temporal relationship with the work changes over time. As the respondents acquire greater maturity and experience, they rethink their priorities, and effectively seek, at greater or lesser extent, to reconcile work with other spheres of their lives. Motherhood seems to contribute significantly to wishing to establish new daily dynamics and be able to actively participate in the upbringing of their children and family routine.

Keywords: Centrality of work. Private organizations. Women workers. Age distribution. Qualitative analysis.

1 INTRODUÇÃO

Nas sociedades modernas e, principalmente, nos países industrializados, as pessoas adultas costumam passar pelo menos um terço de seu tempo trabalhando (PEIRÓ; PRIETO, 2006; SANTOS, 2010). Considerando o papel central do trabalho na vida dos indivíduos e as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, desde o final do século XX, o significado do trabalho passou a ser reavaliado por diversos autores, como, por exemplo, Bastos, Pinho e Costa (1995), Brown et al. (2001), Borges e Alves Filho (2001), Borges e Tamayo (2001), Coda e Fonseca (2004), Goulart (2006), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Tolfo e Piccinini (2007). Além disso, como advertido por alguns autores (BORGES; ALVES FILHO, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; SANTOS, 2010), pessoas de diferentes gêneros, profissões, cargos ocupados, tipos de trabalho, setores de atuação, culturas, classes sociais, idades e em diferentes momentos do ciclo de vida podem atribuir distintos significados ao trabalho.

No entanto, pesquisas brasileiras sobre o tema ainda são incipientes e poucas delas foram realizadas com trabalhadores do setor privado. Em relação à variável idade, somente um estudo, entre os identificados sobre o tema “significado do trabalho”, teve essa segmentação (por faixa etária) como parte da pesquisa (FONSECA, 2009).

Em relação à variável gênero, alguns estudos sobre o significado do trabalho, como os realizados por Coda e Fonseca (2004), Morse e Weiss (1955) e Vecchio (1980), restringiram-se a pesquisar somente trabalhadores do gênero masculino, enquanto outros (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; BORGES; TAMAYO, 2001; BROWN et al., 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; MOW, 1987; SANTOS, 2010) buscaram também incluir o gênero feminino, ainda que muitos deles tenham contado com uma maior participação masculina.

Adicionalmente, apesar de existirem inúmeros artigos e estudos que abordam sobre o ingresso e o aumento da participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho, a luta feminina por oportunidades e condições de trabalho iguais às masculinas e as dificuldades enfrentadas para conciliar os papéis de mães e profissionais, não existem pesquisas que tenham como foco entender o significado atribuído ao trabalho por mulheres brasileiras inseridas no mundo do trabalho.

Somado a isso, nenhum dos estudos encontrados e utilizados para a revisão da literatura sobre o tema contemplou trabalhadores da Cidade do Rio de Janeiro e, considerando que o Brasil é composto por áreas territoriais com características, valores e costumes variados, é importante que pesquisas sejam realizadas em distintas regiões e cidades do País (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Considerado a relevância do assunto e a literatura existente sobre o tema, o presente estudo faz parte de uma pesquisa mais ampla sobre o sentido do trabalho e nele teve-se como objetivo descrever e analisar a centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres brasileiras com nível superior, de diferentes faixas etárias (20 a 29 anos, 30 a 39 anos, acima de 40 anos) e que trabalham em empresas privadas na Cidade do Rio de Janeiro.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Os indivíduos em fase adulta, em geral, passam a maior parte de seus dias no trabalho (PEIRÓ; PRIETO, 2006). Sendo o trabalho qualquer atividade na qual o homem transforma e cria sobre a natureza, o ser humano entende-o como parte fundamental de sua existência (ARAÚJO; SACHUK, 2007).

O trabalho dá sentido e ajuda a construir a identidade, individual e social, e o dia a dia dos seres humanos (DRUCKER, 1971), isso porque ele permite que o homem conheça e desafie a natureza, descubra suas próprias forças e limitações, desenvolva habilidades e imaginação e aprecie as relações e o afeto (ARAÚJO; SACHUK, 2007).

De acordo com Brown et al. (2001), o significado do trabalho é a importância ou a significância que uma ocupação representa para o indivíduo. Segundo as autoras, o significado do trabalho é relevante, pois tem impacto direto sobre o nível de satisfação de uma pessoa e sua consequente motivação para ele. Peiró e Prieto (2006), por outro lado, entendem que o significado do trabalho é como um conjunto de crenças e valores acerca do trabalho que os indivíduos (e os grupos sociais) vão desenvolvendo antes (socialização para o trabalho) e durante o processo de socialização no trabalho.

O estudo realizado pelo grupo de pesquisadores do *Meaning of Working International Research Team (MOW)* (1987), na década de 1980, foi considerado “[...] o principal marco teórico-metodológico na produção de conhecimentos sobre o significado do trabalho.” (VILELA, 2003). Para os participantes do grupo *MOW*, o significado do trabalho seria uma “construção psicológica multidimensional” determinada pelas escolhas e pelas experiências individuais de vida e trabalho do indivíduo. Esse construto seria formado por três dimensões centrais: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados/objetivos valorizados do trabalho.

A Centralidade do Trabalho, primeira dimensão, é definida como “[...] uma crença geral acerca do valor do trabalho na vida do indivíduo”, podendo ser observada de forma absoluta ou relativa (MOW, 1987). A centralidade absoluta do trabalho re-

presenta a importância do trabalho na vida de um indivíduo e na formação de sua autoimagem. Esta pode ser analisada a partir do envolvimento temporal (horas dedicadas ao trabalho) e afetivo (interesse no trabalho e sentimentos positivos relacionados a ele) do indivíduo com o seu trabalho (CODA; FONSECA, 2004; MOW, 1987). Por outro lado, a centralidade relativa do trabalho corresponde ao valor que um indivíduo atribui ao seu trabalho em comparação com outras esferas de sua vida: saúde, família, lazer, amigos, etc. (MOW, 1987; VILELA, 2003).

Os pesquisadores do grupo *MOW* concluíram que em razão da individualidade dos sentimentos, das diferentes culturas e experiências laborais, existe uma grande variedade de significados atribuídos ao trabalho, fazendo com que este tenha alta complexidade. Brown et al. (2001), também de acordo com os resultados encontrados pelos pesquisadores do *MOW*, acreditam que a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos é alta e, portanto, defendem que a busca pelo significado do trabalho é, na realidade, o mesmo que a procura constante pelo sentido da vida.

No Brasil, de forma geral, as pesquisas (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; CODA; FONSECA, 2004; GOULART, 2006; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; SANTOS, 2010; BORGES; TAMAYO, 2001) têm demonstrado um resultado acerca da centralidade do trabalho semelhante ao encontrado pelo grupo *MOW* (1987) nos EUA, onde o trabalho é uma das esferas mais importantes na vida dos indivíduos, vindo logo após suas famílias. No entanto, apesar de todos os estudos brasileiros citados anteriormente terem identificado semelhanças com os resultados encontrados pelo grupo *MOW* (1987), alguns (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; BORGES; ALVES FILHO, 2001; BORGES; TAMAYO, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007) encontraram também diferenças, que se devem, principalmente, às diferenças sociais, culturais, econômicas e educacionais (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

No que se refere à dimensão de centralidade absoluta do trabalho descrita anteriormente, Coda e Fonseca (2004) identificaram que o trabalho é uma atividade que possibilita realizações úteis e dá sentido a suas vidas, demonstrando a centralidade e a importância do trabalho para a amostra pesquisada. Segundo o estudo de Goulart (2006), os brasileiros entendem o trabalho como algo central em suas vidas e esperam dele algo que vai além do dinheiro, como destacado por estudos internacionais (MORIN, 2001; MORSE; WEISS, 1955; MOW, 1987; VECCHIO, 1980). A maior parte da amostra analisada valoriza mais o trabalho que o dinheiro (45,9%), enquanto 36,6% os valoram de forma igual e somente 17,6% dão mais valor ao dinheiro do que ao trabalho.

Em relação à dimensão de centralidade relativa do trabalho, no estudo de Bastos, Pinho e Costa (1995), a família ficou em primeiro, o trabalho em segundo e o lazer em terceiro lugar em ordem de importância na vida dos indivíduos entrevistados. Borges e Tamayo (2001) identificaram que a família e o trabalho, seguidos da religião, são as esferas mais centrais na vida dos entrevistados. Na pesquisa de Goulart (2006), a família tem valor igual (48,5%) ou maior (41,7%) que o trabalho. Em outro estudo, Santos (2010) identificou o trabalho como uma atividade central na vida dos entrevistados, vindo somente após a família. O autor destaca, também, que uma das entrevistadas considera a religião como a esfera de maior importância em sua vida. Ainda assim, todos os entrevistados deste estudo encaram o trabalho como necessidade pessoal e garantiram que, mesmo que tivessem uma condição financeira confortável, continuariam trabalhando.

Bastos, Pinho e Costa (1995), Borges e Alves Filho (2001), Morin, Tonelli e Pliopas (2007), assim como Santos (2010) também propõem que pessoas de diferentes profissões, de gêneros e em momentos diversos do ciclo de vida valoram o trabalho de forma distinta e que, portanto, outras pesquisas devem ser realizadas com ênfase no entendimento dessas diferenças quanto ao significado do trabalho.

3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Tradicionalmente, as ocupações eram divididas por gênero. Os homens eram responsáveis por trabalhar fora do lar e garantir o sustento de suas famílias, enquanto as mulheres tinham como tarefas ser mãe, esposa e dona do lar (VÁZQUEZ-CARRASCO; LÓPEZ-PEREZ; CENTENO, 2012). Entretanto, no século XX, as mulheres transpuseram barreiras sociais tradicionais e conquistaram maior espaço no competitivo mundo do trabalho, tanto em países desenvolvidos quanto naqueles que ainda estão em desenvolvimento, enquanto alguns homens passaram a assumir a manutenção do lar e o cuidado com as crianças (PROBST, 2006).

A inserção da mulher no mercado de trabalho remunerado, que provocou profundas transformações no mercado e na família (GOMES, 2005), ganhou força em razão de elementos que são destacados separadamente por alguns autores e consolidados por Castells (1999): crescimento da economia informacional, que permitiu que a mulher atuasse no campo da educação; surgimento de tecnologias que permitiram que a mulher pudesse controlar a gravidez; desenvolvimento do movimento feminista, que ocorreu a partir das transformações econômicas e tecnológicas; e rápida difusão de ideologias e informações em uma cultura globalizada.

Somado a esses fatores, Castells (1999) acredita ainda que a mão de obra feminina era mais atraente do que a masculina, já que as mulheres costumavam receber menos que os homens para a realização de um mesmo trabalho, estavam disponíveis para empregos de meio expediente e/ou temporários e possuíam habilidades de relacionamento mais desenvolvidas que os homens, aspectos de extrema importância em uma era da informação.

No Brasil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, iniciada de forma mais intensiva na segunda metade dos anos 1970 e ampliada nos anos 1980 e 1990, foi impactada por importantes transformações não apenas econômicas, mas também demográficas, culturais e sociais (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Entre essas mudanças que permitiram e impulsionaram a entrada da mulher no mercado de trabalho, Probst (2006) destaca duas razões principais: a queda da taxa de fecundidade, que passou de 6,3 filhos, em média, na década de 1960, para 2,3 filhos nos primeiros anos do século XXI (mudança demográfica) e o aumento do nível de instrução da população feminina (mudança social).

Bruschini e Puppini (2004) acrescentam outros três fatores demográficos que contribuíram para a inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho: envelhecimento da população brasileira, com maior expectativa de vida das mulheres, e consequente crescimento no percentual de viúvas na população; o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, que no final do século XX representava 26% do total das famílias brasileiras, e a redução do tamanho das famílias, que no final dos anos 1990 passou a ser, em média, de apenas 3,4 pessoas.

Como consequência dessas transformações, o perfil das brasileiras trabalhadoras, que até o final dos anos 1970, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, foi alterado. As trabalhadoras do Brasil, desde as duas últimas décadas do século XX, “[...] passaram a ser mais velhas, casadas e mães.” (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Um dos assuntos mais discutidos e considerados, por muitos autores, como uma das maiores dificuldades encontradas por algumas mulheres no mercado de trabalho é o equilíbrio do trabalho e da vida e a estrutura familiar (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; DE CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009; JAIME, 2011; JYOTHI; JYOTHI, 2012; MELO et al., 2009).

Uma pesquisa realizada pela *Harvard Business Review*, em 2005, e destacada por Melo et al. (2009) sobre os motivos que fazem homens e mulheres americanos abandonarem o mercado de trabalho, demonstra que ainda é difícil para algumas mulheres conciliar sua vida profissional com a familiar: 44% das mulheres que partici-

param da pesquisa declararam ter abandonado seus empregos para ficar mais tempo com suas famílias.

No Brasil, algumas pesquisas demonstram resultados parecidos. França e Schimanski (2009) concluíram que “[...] as mulheres hoje se encontram divididas entre os velhos e os novos valores”, isso porque, apesar do incentivo existente para que elas busquem um emprego e uma profissão, sentem-se responsáveis e cobradas pelo cuidado do lar e dos filhos e ainda encontram dificuldades para conciliar casa e trabalho. Jyothi e Jyothi (2012) identificaram três formas principais de conflitos entre trabalho e família: conflitos de tempo, conflito de dedicação e capacidade física e mental e conflito de comportamento. A primeira delas diz respeito a quanto tempo é gasto em cada um dos ambientes, familiar e profissional. A segunda forma de conflito ocorre quando um dos ambientes causa estresse, cansaço ou qualquer outra forma de perda de energia que prejudica o desempenho do indivíduo no outro ambiente. A última delas acontece quando há diferenças e incompatibilidades no comportamento exigido em casa e no trabalho. Nesse caso, o trabalhador pode não conseguir ajustar a sua forma de agir sempre que for mudar de um ambiente para o outro, podendo também prejudicar o seu desempenho em um dos ambientes ou em ambos.

Com o novo panorama que vem se consolidando no século XXI, mudanças familiares, sociais e organizacionais, mesmo que ainda insuficientes para resolver todas as questões relacionadas ao equilíbrio da vida familiar, pessoal e profissional, podem ser percebidas. Uma alternativa encontrada por algumas mulheres para facilitar o equilíbrio entre suas vidas profissionais e familiares foi abrir mão de serem mães ou terem apenas um filho (JAIME, 2011). Somado a isso, e como fora destacado por França e Schimanski (2009), em algumas famílias o homem vem se responsabilizando e ajudando a mulher no cuidado e na educação dos filhos. Adicionalmente, em famílias em que tanto a mulher quanto o homem trabalham, a ajuda de parentes e amigos tem se tornado essencial para o cuidado com as crianças (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007). Por último, algumas organizações, como descrito por Jyothi e Jyothi (2012), começam a olhar para esse tema e ajudar seus funcionários na conquista de um melhor equilíbrio entre suas vidas familiar e profissional.

4 METODOLOGIA

Este é um estudo qualitativo, de natureza exploratória, que utiliza como principal meio de coleta de dados a entrevista em profundidade. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, esse método permite uma obtenção de dados mais detalhados

e possibilita captar os motivos conscientes para opiniões, sentimentos, sistemas ou condutas (MARCONI; LAKATOS, 2002).

A seleção dos participantes foi realizada considerando-se o objetivo com a pesquisa descrito na Introdução. Nesse sentido, os indivíduos selecionados para a pesquisa foram mulheres com formação superior e em carreira gerencial, que trabalham em empresas privadas na Cidade do Rio de Janeiro. Dentro de cada faixa etária (20 a 29 anos, 30 a 39 anos, acima de 40 anos) foram entrevistadas sete mulheres, totalizando 21 respondentes.

A seleção das entrevistadas foi feita por conveniência, com a preocupação de selecionar pessoas de distintas formações. Todas as entrevistadas foram muito receptivas à participação na pesquisa e demonstraram possuir interesse no tema do estudo, agradecendo bastante a oportunidade de tê-las feito refletir mais sobre um tema que parece ser uma questão que de tempos em tempos volta a gerar certo incômodo e que parece ainda não ter uma resposta clara e um caminho bem desenhado. Algumas entrevistadas indicaram, inclusive, conhecidas/amigas que elas acreditavam que já tinham refletido ou estavam passando por um momento de reflexão acerca da escolha do escopo e do envolvimento com o trabalho e o equilíbrio entre as distintas esferas da vida, para participar do estudo.

O Quadro 1 fornece o perfil das participantes desta pesquisa, sendo cada uma delas identificada por um id composto por duas letras e um número. A primeira letra “E”, comum a todas as participantes, é somente uma abreviatura de “entrevistada”. As letras, A, B ou C, que se seguem, representam a faixa de idade na qual se encontram: A – Mulheres entre 20 e 29 anos (inclusive), B – Mulheres entre 30 e 39 anos (inclusive) e C – Mulheres acima de 40 anos (inclusive). Os números foram escolhidos de forma aleatória e servem somente como forma de identificar as entrevistadas.

Quadro 1 – Perfil das entrevistadas

ID da Entrevistada	Faixa Etária	Estado Civil	Filhos	Anos de Experiência Profissional	Formação Superior	Cargo
E A 1	20 - 29	Solteira	0	8	Publicidade	Analista de comunicação sênior
E A 2	20 - 29	Solteira	0	5	Economia	Gerente de relações com investidores e tesouraria
E A 3	20 - 29	Solteira	0	6,5	Administração de Empresas	Coordenadora de varejo
E A 4	20 - 29	Casada	0	12	Psicologia	Coordenadora de recursos humanos
E A 5	20 - 29	Solteira	0	5,5	Comunicação /Publicidade	Gerente de produto júnior
E A 6	20 - 29	Solteira	0	6	Letras	Analista de marketing
E A 7	20 - 29	Casada	0	5	Economia	Coordenadora financeira
E B 1	30 - 39	Casada	0	12	Economia	Gerente de recursos humanos
E B 2	30 - 39	Separada	0	15	Administração de Empresas	Gerente de marketing sênior
E B 3	30 - 39	Casada	0	10,5	Administração de Empresas	Analista de suprimentos sênior
E B 4	30 - 39	Solteira	0	12	Comunicação /Publicidade	Gerente de grupo de marketing
E B 5	30 - 39	Casada	0	13	Engenharia Civil e Contabilidade	Gerente de contabilidade
E B 6	30 - 39	Casada	2	21	Analista de Sistemas	Analista de processos
E B 7	30 - 39	Casada	Grávida	11	Marketing	Coordenadora de varejo
E C 1	40 +	Casada	1	30	Hotelaria	Gerente de compras
E C 2	40 +	Casada	1	20	Direito	Diretora jurídica
E C 3	40 +	Separada	2	35	Economia	Gerente de cobrança
E C 4	40 +	Casada	2	24	Economia	Diretora da unidade do Rio de Janeiro
E C 5	40 +	Casada	0	19	Comunicação	Gerente de responsabilidade Social
E C 6	40 +	Casada	2	22	Informática e Comunicação	Analista de comunicação
E C 7	40 +	Casada	2	30	Comunicação	Diretora de desenvolvimento organizacional

Fonte: os autores.

5 COLETA DE DADOS

Entrevista em profundidade foi o método de coleta de dados para a presente investigação. Foi utilizado um roteiro de pesquisa semiestruturado, com perguntas abertas e que estimulassem o discurso das entrevistadas em relação a motivações e sentimentos vivenciados durante suas trajetórias e vidas profissionais. As entrevistas

duraram entre 64 e 150 minutos e foram gravadas com a permissão das entrevistadas, gerando um total de 32 horas e 50 minutos de gravação. Todas as entrevistas foram transcritas.

6 TRATAMENTO DOS DADOS

A análise de conteúdo é um método indireto de observação que analisa dados que estão sob forma verbal ou textual e permite que todos os comportamentos, ideias e percepções colhidos nas entrevistas realizadas sejam organizados e resumidos (FREITAS; JANISSEK, 2000).

Seguindo a técnica de análise de conteúdo para tratamento de dados, como explicitado por Freitas e Janissek (2000) e Vergara (2005), as transcrições das entrevistas foram, então, analisadas cuidadosamente e repetidamente de forma a criar categorias que representassem, da melhor maneira, os temas mais relevantes encontrados na amostra analisada.

7 RESULTADOS

Nesta seção são descritas as percepções das entrevistadas acerca da centralidade absoluta e relativa do trabalho em suas vidas. Conforme descrito na sessão de Revisão de Literatura, a centralidade absoluta do trabalho representa a importância do trabalho na vida de um indivíduo e na formação de sua autoimagem. Essa dimensão foi analisada a partir do envolvimento temporal (horas dedicadas ao trabalho) e afetivo (interesse no trabalho e sentimentos positivos relacionados a ele) do indivíduo com o seu trabalho (CODA; FONSECA, 2004; MOW, 1987). A centralidade relativa ao trabalho corresponde ao valor que um indivíduo atribui ao seu trabalho em comparação com outras esferas de sua vida: saúde, família, lazer, amigos (MOW, 1987; VILELA, 2003).

A análise dos discursos foi feita de forma comparativa entre as diferentes faixas etárias. As semelhanças e as diferenças foram apontadas e detalhadas.

7.1 CENTRALIDADE ABSOLUTA DO TRABALHO

7.1.1 Envolvimento temporal

O envolvimento temporal de quase todas as entrevistadas com seus respectivos trabalhos parece não compreender somente a carga de 44 horas semanais estabe-

lecida por lei. As narrativas indicam que o horário de trabalho é estendido tanto dentro quanto fora do local de trabalho.

De acordo com os relatos, os principais fatores que levam as entrevistadas a permanecerem na empresa por mais de oito horas diárias são o excessivo volume de trabalho (sazonal ou contínuo), o mau dimensionamento das equipes (número de pessoas insuficiente para atender ao volume de trabalho demandado) e os prazos curtos a serem cumpridos.

Hoje eu e minha equipe estamos com muito volume de trabalho, muitos projetos (ao mesmo tempo) (EB4). Sobram poucas semanas no ano em que eu tenho uma jornada tranquila e que eu posso sair daqui às 18 horas. (EB5).

A empresa não tem tantos funcionários quanto deveria, então as áreas requerem muito mais do que você pode dar. (EA5) (informações verbais).

Somado a esses fatores, o refeitório interno, elemento mencionado por uma das entrevistadas da faixa etária intermediária (EB2), colabora para o maior envolvimento temporal com o trabalho. A entrevistada comentou que almoçar dentro da empresa significa continuar trabalhando e que, como não recebe vale refeição, acaba comendo no refeitório interno e discutindo questões do trabalho durante seu horário de almoço. “O refeitório interno, apesar de muito gostoso, é ruim, porque inevitavelmente você trabalha no almoço.” (EB2) (informação verbal).

Identificou-se também que a atividade laboral acaba por invadir outras esferas da vida das entrevistadas. Isso ocorre quando, após o expediente, as entrevistadas continuam pensando em questões e preocupações do trabalho, ou quando são contatadas por alguma pessoa do trabalho.

Ele (namorado) acha inaceitável eu atender o celular no fim de semana porque o meu chefe está me ligando. (EA2).

Eu posso contar as madrugadas que eu acordo e eu dou uma olhadinha no *blackberry* [...] Então, eu acho que horário de trabalho não existe mais. Acho que o trabalho está *full time* na vida. (EB2) (informações verbais).

Há indícios também de que sistemas deficientes de tecnologia de informação podem gerar menor agilidade e maior tempo gasto na realização de tarefas, indo ao encontro do que foi sugerido por Cappelli (1999) e Antunes (2008): a tecnologia de informação é um importante fator na nova ordem social do trabalho. “Para fazer um

projeto eu tenho que catar milho [...] Se eu tivesse ferramentas, se eu tivesse informação acessível, ia ganhar muito mais tempo.” (EA4) (informação verbal).

Outro aspecto que apareceu de forma relevante nos relatos das entrevistadas foi o trânsito enfrentado para se chegar ao trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em outubro de 2013, o tempo médio de deslocamento (somente de ida) de casa ao trabalho na Cidade do Rio de Janeiro é de 43 minutos, terceiro maior quando comparado a importantes regiões metropolitanas do Brasil (São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, etc.) e do mundo (Xangai, Londres, Nova Iorque, Chicago, etc.).

Assim, o tempo diário dedicado ao trabalho não se trata somente daquele despendido para a realização das tarefas dentro da empresa. É preciso considerar ainda o tempo de deslocamento gasto todos os dias para ir e voltar do trabalho e os momentos em que se trabalha fora do ambiente corporativo. Nesse sentido, os dados coletados sugerem que o envolvimento temporal das entrevistadas com o trabalho, principalmente durante os cinco dias da semana, é quase que total durante as horas em que estão acordadas. “O que está me desesperando hoje é trânsito [...] têm dias que eu demoro duas horas para chegar em casa (na volta do trabalho). Aí eu não pego as meninas (filhas) acordadas.” (EC4) (informação verbal).

Os depoimentos das entrevistadas de 30 a 39 anos e com mais de 40 anos sugerem que com maior experiência profissional, ao entenderem que o ritmo e o volume de trabalho não mudarão em razão de mais ou menos horas trabalhadas diariamente, as entrevistadas refletiram sobre a relação que tinham com o trabalho e repensaram alguns de seus comportamentos. As narrativas evidenciam que muitas entrevistadas trabalham menos horas atualmente do que já fizeram no passado e demonstram que hoje elas conseguem realizar, dentro de seu cotidiano, outras atividades importantes para elas. Além disso, alguns relatos sugerem que elas acreditam que o limite do horário de trabalho é estabelecido e depende muito delas próprias. Ainda assim, vale destacar que nem todas conseguiram alcançar o ponto de equilíbrio que gostariam.

Eu hoje me policio para sair umas 19h, 19h30. Aprendi que sempre terá trabalho! Então hoje em dia só venho sábado e domingo quando realmente é necessário e também estou me policiando para não trabalhar em casa; já trabalhei mais. (EB3).
Eu acho que o horário de trabalho tem mais a ver comigo, tem mais a ver com o fato de eu colocar limites do que propriamente mudar o horário. (EC3) (informações verbais).

A intensificação do trabalho é uma questão amplamente discutida nos estudos sobre as transformações no mundo do trabalho. O aumento do ritmo do trabalho, da competitividade, as múltiplas funções exigidas dos trabalhadores e a diversidade de contratos de trabalho seriam decorrência das profundas transformações econômicas, do desenvolvimento tecnológico e da flexibilização dos meios de produção, das práticas gerenciais e das relações de trabalho (ANTUNES, 2008; ARAÚJO; SACHUK, 2007; CAPPELLI, 1999). Os relatos das entrevistadas ilustram a vivência no novo panorama da organização do trabalho que é agravada pelos problemas de mobilidade urbana da Cidade do Rio de Janeiro.

Adicionalmente, por meio da análise dos discursos, seria possível sugerir que um contínuo envolvimento temporal excessivo com o trabalho é insustentável a médio e longo prazo e que, portanto, com o maior tempo de experiência profissional, melhores dinâmicas diárias e limites vão sendo definidos pelas trabalhadoras.

7.1.2 **Envolvimento afetivo**

As narrativas demonstram que o trabalho, na percepção da grande parte das entrevistadas de todas as faixas etárias, relaciona-se com sentimentos positivos, como paixão e satisfação.

Ele (namorado) fala que nunca me viu trabalhando tanto, mas que nunca me viu tão feliz. (EA2) (informação verbal).

Eu acho que quando você gosta do que você faz, é muito diferente, não é sacrificante você ficar muito tempo trabalhando. E eu gosto muito do que faço. (EB5).

O trabalho me faz bem, eu me sinto realizada no trabalho [...] conseguir fazer com que algumas pessoas crescessem, aprendessem. Isso é gratificante. (EC3) (informações verbais).

A partir das narrativas, é possível sugerir que ter envolvimento emocional com o trabalho não é uma condição necessária para se trabalhar, mas que quando o trabalho proporciona sentimentos como satisfação, prazer e felicidade, as entrevistadas têm mais vontade de trabalhar e as horas que se dedicam diariamente ao trabalho parecem ser, naturalmente, mais prazerosas e gratificantes.

Coda e Fonseca (2004) afirmam que à medida que o trabalho cumpre sua função, há um sentimento de gratificação e prazer o qual é benéfico tanto para o indivíduo quanto para a organização na qual trabalha. Ainda, segundo Brown et al. (2001), a sa-

tificação e o significado do trabalho estão atrelados à identificação de valores e atitudes existentes entre o empregado e o empregador. Nesse sentido, considerando os estudos anteriores e o resultado da presente pesquisa, a maioria das entrevistadas demonstra realizar trabalhos que atendem às suas expectativas, assim como se identifica com os valores de seus empregadores.

Os relatos também indicam que quando há um envolvimento afetivo com o trabalho, existe uma dificuldade real de se criarem limites entre o trabalho e a esfera privada e de horas dedicadas ao trabalho, conforme previamente constatado por outros estudos como, por exemplo, Bruschini e Puppini (2004) e Jyothi e Jyothi (2012). “Teve uma época em que eu estava trabalhando, trabalhando, trabalhando, não fazia exercício, não fazia nada, só trabalho [...] E aquilo não era um esforço pra mim, a questão era essa, era um prazer.” (EA1) (informação verbal).

Por outro lado, divergindo principalmente das entrevistadas mais jovens que parecem buscar um trabalho que as realize intensamente, algumas entrevistadas com mais de 40 anos, apesar de comentarem ter a vontade de realizar trabalhos mais desafiadores, não manifestaram estar fazendo qualquer movimento nesse sentido. De forma geral, os depoimentos da maior parte das entrevistadas com mais de 40 anos sugerem que com o passar dos anos a tolerância com alguns aspectos negativos do trabalho tende a ser maior por pelo menos dois motivos: em razão do que elas teriam que abrir mão em suas esferas pessoais para estarem em outra posição e em decorrência da discriminação, por parte do mercado de trabalho, de pessoas com mais idade.

Acho cruel o mercado hoje que só valoriza jovem. Eu lembro que a frase que eu escutava quando eu era jovem era ‘respeite aquela cabeça branca’ e hoje é ‘respeite aquela menina ou menino de aparelho’. Eu acho o mundo cruel com as pessoas mais velhas hoje. (EC6) (informação verbal).

O envolvimento emocional que as entrevistadas têm com o trabalho e a importância dele para elas apareceu também quando foram perguntadas sobre o que fariam na hipótese de ganharem na loteria.

Todas as entrevistadas entre 20 e 29 anos mencionaram a vontade de continuar trabalhando e abrir um negócio próprio, mesmo que a remuneração do trabalho não fosse necessária, o que reforça os resultados encontrados em estudos anteriores (MORSE; WEISS, 1955; VECCHIO, 1980; MORIN, 2001; SANTOS, 2010). Duas entrevistadas na faixa de 30 a 39 anos (EB3 e EB4) afirmaram que, mesmo sem precisar do trabalho para o sustento e para a realização de projetos e desejos pessoais,

elas teriam um trabalho necessariamente remunerado, podendo ainda uni-lo a alguma outra atividade voluntária. Uma delas explicou que quando o trabalho envolve dinheiro, a motivação para realizá-lo da melhor forma possível é maior: “Eu continuaria trabalhando [...] mas teria que ter também um trabalho remunerado, porque eu acho que ele faz você correr mais atrás da realização do trabalho. Você acaba tendo uma ambição.” (EB3) (informação verbal).

Outras duas entrevistadas entre 30 e 39 anos (EB1 e EB6) afirmaram que sairiam do mundo corporativo e teriam outras ocupações, como se dedicar aos filhos e/ou a atividades de entretenimento e cursos livres.

As entrevistadas com mais de 40 anos declararam que parariam de atuar nas empresas em que estão inseridas hoje, mas continuariam se dedicando a outras atividades, não necessariamente remuneradas. A maioria delas afirmou que gostaria de fazer cursos, viagens, ações voluntárias. Como exceção, uma abriria um negócio próprio e outra, que é sócia da empresa em que trabalha, continuariam atuando no mundo corporativo. “Eu faria bolo de chocolate e cookies [...] Iria viajar, ajudaria a minha família e as pessoas que precisam, em algum projeto social.” (EC1). “Abriria uma agência de comunicação do lado de casa.” (EC6) (informações verbais).

Os relatos das entrevistadas com mais de 40 anos sugerem que elas têm um envolvimento afetivo maior com o ato de se ocupar e menor com o trabalho realizado no mundo corporativo. Nesse sentido, parece haver alinhamento entre os depoimentos das entrevistadas das três faixas etárias e os resultados dos estudos de Morse e Weiss (1955) e Vecchio (1980), nos quais o percentual dos trabalhadores com mais idade que afirmaram que continuariam trabalhando se ganhassem na loteria foi significativamente menor do que o dos trabalhadores mais jovens.

7.2 CENTRALIDADE RELATIVA DO TRABALHO

Os dados sugerem que para quase todas as entrevistadas a família é a esfera mais importante de suas vidas. No entanto, a relevância atribuída às outras esferas varia tanto dentro de cada faixa etária quanto entre as faixas etárias.

Para as entrevistadas mais jovens, o trabalho aparece ou com o mesmo grau de importância que as esferas amigos e lazer (que parecem estar intimamente relacionadas para esse grupo etário), ou com um grau de importância menor que essas duas esferas. Em relação à saúde, quando citada, houve variações: esta apareceu com o mesmo grau de importância que a família, com igual importância a amigos, lazer e trabalho, depois de família, ou como o aspecto menos importante entre todos. “É

família em primeiro lugar e o resto vem junto!” (EA6). “Eu diria que família e amigos vêm em primeiro e logo depois vem o trabalho.” (EA3) (informações verbais).

Para as entrevistadas de 30 a 39 anos, assim como para as de 20 a 29 anos, o trabalho é percebido como menos importante do que a família. Por outro lado, em relação à saúde, amigos e lazer existe uma variedade de respostas entre as entrevistadas. Para algumas, essas esferas aparecem como mais importantes que o trabalho e para outras, com menor importância. “Família em primeiro [...] Saúde em segundo [...] Em terceiro vem o trabalho, junto com amigos e lazer.” (EB3) (informação verbal).

Dois entrevistadas da faixa etária intermediária afirmaram que se interessam pela esfera religião e que gostariam de se dedicar mais a ela. Outra entrevistada afirmou que não tem uma religião específica, mas que acredita em princípios como forma de viver e que estes viriam em primeiro lugar. “Eu acredito em filosofia de vida, em uma forma de viver [...] Então isso viria em primeiro se religião incluir filosofia de vida. Mas quando você fala em religião, em seguir um rito, isso na minha vida não é importante.” (EB7) (informação verbal).

Os depoimentos das entrevistadas com mais de 40 anos, concordando com a maior parte das entrevistadas das outras duas faixas etárias, sugerem que elas percebem a família como mais importante que o trabalho. Outras esferas também são percebidas como mais relevantes que o trabalho. “Minha saúde, minha família e depois vem o trabalho [...] Religião vem por último.” (EC6) (informação verbal).

A religião, assim como na faixa etária intermediária e diferente das entrevistadas mais jovens, parece ser uma esfera importante para algumas das entrevistadas da faixa etária mais velha.

Três entrevistadas, uma na faixa de 30 a 39 anos (EB5) e duas com mais de 40 anos (EC7, EC2), afirmaram priorizar o trabalho tanto quanto ou mais que a família. No entanto, seus discursos evidenciam que a prioridade é dada ao trabalho na medida em que ele proporciona sustento e condições para aproveitar todas as outras esferas que são importantes para elas.

Na verdade, na atual situação da minha vida, eu acho o trabalho muito importante, porque justamente ele me possibilita todas as outras coisas que estão a minha volta. (EB5).

Na verdade tudo vem antes do trabalho [...], mas como é o trabalho que me permite fazer isso tudo sem ter que pedir para alguém, ele é o mais importante para mim. (EC2) (informações verbais).

Vale destacar também que algumas entrevistadas com mais de 40 anos comentaram que hoje em dia seus momentos de lazer se misturam com as situações em que estão com suas famílias e, portanto, essas esferas parecem estar fortemente associadas. “O trabalho está em último hoje [...] Minha família hoje se mistura muito com lazer [...] Hoje eu gosto de viajar com eles (marido e filhas), gosto de ficar em casa com eles também.” (EC4) (informação verbal).

Adicionalmente, divergindo da maior parte das entrevistadas de 20 a 29 anos e de 30 a 39 anos, os relatos de algumas entrevistadas desse grupo sugerem que os amigos são a esfera menos valorizada hoje, enquanto outras nem sequer os mencionaram. Uma delas inclusive explicou que atualmente tem poucos amigos: “Hoje em dia eu tenho poucos amigos. Conhecidos eu tenho muitos, mas amigos eu tenho poucos.” (EC1) (informação verbal).

Os relatos das entrevistadas de todas as faixas etárias parecem concordar com estudos anteriores realizados no Brasil (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; BORGES; TAMAYO, 2001; SANTOS, 2010), nos quais tanto a família quanto o trabalho apareceram como esferas centrais na vida dos entrevistados.

Em relação à valorização da religião, observa-se uma diferença clara entre as faixas etárias. Diferentemente do que foi encontrado pelo estudo realizado por Borges e Tamayo (2001), no qual a religião foi identificada como a terceira esfera mais importante na vida das participantes, vindo somente após a família e o trabalho, as entrevistadas mais jovens não demonstraram ter vínculos com a esfera religião. Por outro lado, as entrevistadas com mais de 30 anos relatam atribuir um valor maior à religião, resultado que corrobora os achados de Borges e Tamayo (2001).

Ao se analisar a centralidade relativa em conjunto com a absoluta na faixa etária mais jovem, observa-se uma contradição. Os depoimentos indicam que as vidas das entrevistadas mais jovens são estruturadas em torno do trabalho, no qual passam a maior parte de seus dias e encontram grande satisfação pessoal. No entanto, quando perguntadas sobre a importância relativa do trabalho, comparado aos amigos, lazer, saúde e família, as demais esferas aparecem como mais importantes. Enquanto na teoria elas consideram suas famílias como mais importantes que o trabalho, na prática, no dia a dia, priorizam as atividades relacionadas ao trabalho.

É possível sugerir que essa contradição ocorre por dois motivos: para se adequarem ao discurso que, culturalmente, é considerado correto, as entrevistadas declaram que a família é a esfera mais importante; ou, emocionalmente e em termos de valores, a família é a esfera mais importante, mas no dia a dia, e em um mundo cada vez mais competitivo, elas passam tanto tempo em seus escritórios e se envolvem de

tal maneira com questões do trabalho que este acaba sendo tratado como prioridade em suas vidas.

Os relatos sugerem, ainda, que as entrevistadas do grupo mais jovem buscam um equilíbrio na conciliação das esferas pessoais e profissionais. “Conciliar (todos esses aspectos) é muito bom. Tudo na vida é um equilíbrio.” (EA1) (informação verbal).

Por outro lado, todas as entrevistadas mais jovens, ao falarem sobre suas expectativas futuras e manifestarem grande desejo de construir uma família, serem mães e continuarem trabalhando, demonstraram acreditar que esse equilíbrio pode se tornar mais difícil. “Me preocupa quando eu tiver o meu filho [...] porque aí sim eu acho que vai ser difícil conciliar [...] Então acho que vou ter problemas ali na frente.” (EA4) (informação verbal).

A contradição entre centralidade absoluta e relativa que foi identificada nas narrativas das entrevistadas mais jovens apareceu de modo tênue nos depoimentos das entrevistadas de 30 a 39 anos já que essas mulheres conseguiram, em certa medida, reorganizar suas rotinas de forma que a prática do dia a dia convergisse com a importância das distintas esferas de suas vidas. Por outro lado, vale citar também que algumas delas parecem ainda não ter alcançado o equilíbrio que consideram ótimo.

Algumas das entrevistadas da faixa etária intermediária explicaram, ainda, que suas prioridades mudaram ao longo do tempo e que as atividades de trabalho passaram a ter menos importância. Uma delas afirmou que perceber o sofrimento de seu filho em razão da sua ausência em casa fez com que ela revisse suas prioridades. Outras esclareceram que entenderam que trabalhar e crescer profissionalmente não as preenche completamente e, portanto, começaram a definir melhor o espaço ocupado pelo trabalho para que as outras esferas importantes para elas não fossem deixadas de lado na correria do dia a dia.

Eu trabalhava em média de 10 a 12 horas por dia, com criança pequena e morando longe. Eu já sofria, mas depois de um tempo eu percebi que principalmente meu filho mais novo sofria com a minha ausência [...] E isso me fez repensar muitas coisas [...] Hoje o trabalho tem um peso bem menor. (EB6) (informação verbal).

Somado a isso, assim como as entrevistadas de 20 a 29 anos, todas as entrevistadas da faixa etária intermediária (que ainda não têm filhos) pretendem ser mães, e alguns depoimentos sugerem que elas não sabem como conciliarão trabalho e filhos e acreditam que esse momento poderá ser difícil. “Hoje eu não acho difícil conciliar

a minha vida pessoal e profissional, até porque eu não tenho nenhuma grande responsabilidade fora do trabalho. Mas não sei como vai ser quando eu tiver filho.” (EB1) (informação verbal).

Como fora observado nas narrativas de algumas entrevistadas de 30 a 39 anos, ao longo de suas trajetórias de vida, as entrevistadas com mais de 40 anos repensaram a relação que tinham (têm) com seus trabalhos. No entanto, a partir do depoimento a seguir, é possível observar que em alguns casos elas parecem ter demorado para perceber o que era mais importante para elas e se arrependem de, em alguns momentos, terem priorizado o trabalho:

Eu acho que eu teria feito diferente quando o meu pai adoeceu, teve câncer e morreu [...] eu teria dado mais atenção a ele [...] no período da doença dele a gente estava aqui numa correria, num outro projeto e eu dei mais importância ao trabalho. Isso eu me arrependo. (EC2) (informação verbal).

É importante citar também que ter filhos parece contribuir para que as entrevistadas efetivamente definam melhor os limites do trabalho. “Ser mãe foi um divisor de águas. Eu não trabalho mais nos fins de semana [...] Isso eu parei de fazer completamente.” (EC4) (informação verbal).

Uma das entrevistadas, inclusive, parece ter se organizado e se planejado profissionalmente antes de ter filhos para conseguir ter um bom equilíbrio entre o trabalho e seus filhos. Outra pediu demissão e ficou cinco meses sem trabalhar para se dedicar à maternidade.

Eu saí da empresa Y porque eu tive filho, e aí minha prioridade principal era cuidar da minha filha [...] Eu sabia que lá eu não ia conseguir conciliar e educar a minha filha do jeito que eu gostaria [...] Claro que eu tentei acomodar, mas para a empresa não era bom, então a gente entrou em um acordo e eu saí realmente. (EC1) (informação verbal).

Os relatos evidenciam que as entrevistadas dessa faixa etária, ao longo de suas vidas, entenderam que o grande volume de trabalho é contínuo e passaram por situações pessoais, como alguma perda familiar e/ou pela maternidade, que as fizeram perceber que a vida passa e certos momentos não voltam.

Por outro lado, as entrevistadas entendem que o trabalho tem grande relevância, pois permite que elas proporcionem boas condições de vida às suas famílias, esfera percebida como a mais importante de suas vidas. Nesse sentido, grande parte

delas parece ter buscado, nem sempre na mesma fase da vida, um melhor equilíbrio entre o trabalho e sua esfera pessoal, de forma que pudessem se dedicar ao trabalho e também participar de momentos familiares que consideram relevantes.

Outro ponto importante identificado foi que as mulheres entrevistadas parecem optar por adiar o momento da maternidade, ou, até mesmo, decidem por não fazê-lo. Das sete mulheres entrevistadas na faixa acima de 40 anos, apenas uma não teve filhos. Em relação às outras seis, a única com mais de 50 anos foi também a única que teve filho enquanto estava na faixa de 20 a 29 anos de idade. Entre as outras, três tiveram o primeiro filho aos 30 anos, uma delas foi mãe aos 37 e outra aos 41 anos – destacando que esta última não considerava mais ter filhos e que a gravidez foi uma surpresa.

Entre as sete mulheres que estão hoje na faixa dos 30 aos 39 anos, diferente da experiência de grande parte das entrevistadas acima de 40 anos, apenas uma já é mãe e outra está grávida. A primeira teve o primeiro filho quando ainda estava na faixa de 20 a 29 anos e o segundo quando tinha 31 anos, enquanto a entrevistada grávida será mãe aos 31 anos. As outras cinco manifestaram o desejo de ser mãe, porém ainda não planejam, no curto prazo, ter o primeiro filho. Assim, vale observar que as entrevistadas de 30 a 39 anos vivenciarão a maternidade com uma idade superior à das mais velhas. Além disso, todas as entrevistadas de 20 a 29 anos afirmaram, com exceção de uma delas, que planeja ser mãe em breve, que desejam ter filhos em um futuro mais distante, o que reforça um adiamento da maternidade.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Santos (2010) afirmam que pessoas de diferentes profissões, de gêneros e em momentos diversos do ciclo de vida valoram o trabalho de formas distintas. No presente estudo aponta-se que, considerando apenas um gênero, a idade e, portanto, os diferentes momentos de vida, influenciam a percepção tanto a centralidade absoluta quanto a relativa do trabalho.

Apesar de a nova organização do trabalho exigir um grande envolvimento temporal e afetivo dos indivíduos, essa demanda não faz cessar a relevância de outras esferas, relacionadas à vida pessoal. Os resultados sugerem que a maternidade, mesmo que adiada, mostrou-se extremamente relevante para o grupo de entrevistadas. Algumas entrevistadas obtiveram sucesso em equilibrar as diferentes esferas da vida, enquanto outras se encontram em conflito para lidar com as diferentes demandas e prioridades. Brown et al. (2001) e Santos (2010) concluíram que o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional gera maior satisfação e produtividade no trabalho. Portanto, é importante que as ações dos responsáveis pelos recursos humanos das empresas procurem um maior ajuste entre os objetivos organizacionais e as expectativas dos indivíduos, considerando as diferenças de gênero e as diferentes faixas etárias.

8 CONCLUSÃO

Na pesquisa identificou-se que o trabalho remunerado (e neste estudo específico realizado dentro de organizações privadas) é uma atividade central e importante na vida das entrevistadas, que parecem organizar suas rotinas em razão das horas semanais (pelo menos 44 horas) em que se envolvem com ele.

Adicionalmente, por meio dos depoimentos das distintas faixas etárias, verificou-se que as relações afetiva e temporal com o trabalho passam por mudanças ao longo do tempo.

Percebeu-se que, em início de carreira, as entrevistadas, de maneira geral, tendem a se comprometer mais com o trabalho, deixando em segundo plano outras esferas importantes, como família, amigos, saúde e lazer. As narrativas sugerem que isso ocorre pela vontade de aprender e desenvolver competências, crescer pessoalmente e ter reconhecimento profissional (verbal, financeiro e/ou por meio de promoções) em um mercado competitivo.

Somado a isso, foram observados alguns fatores como o volume excessivo de trabalho, a sua sazonalidade, quando aplicável, a tecnologia de informação (que permite o contato mediante *e-mails* e telefones celulares) e o trânsito da Cidade do Rio de Janeiro, que contribuem para que elas, em início de carreira, trabalhem além das horas estabelecidas em contrato.

À medida que as entrevistadas vão adquirindo maior maturidade e experiência, tanto profissional quanto pessoal, começam a internalizar as condições de trabalho do mundo corporativo e perceber que a demanda de trabalho é contínua. Muitas vezes, ressentidas por terem priorizado a vida profissional em detrimento da pessoal, repensam prioridades, mudam valores e procuram efetivamente, em maior ou menor medida, conciliar o trabalho com outras esferas de suas vidas. É importante destacar que a maternidade parece contribuir significativamente para que desejem estabelecer novas dinâmicas cotidianas, podendo participar ativamente da criação de seus filhos e da rotina familiar.

Também foi identificado que o significado do trabalho em organizações privadas passa a estar cada vez mais associado à sua remuneração, que garante que as entrevistadas assumam maiores responsabilidades financeiras frente às suas famílias. A importância do salário foi confirmada por algumas entrevistadas acima de 40 anos, as quais manifestaram o desejo impresso no seu imaginário de, na hipótese de ganharem na loteria, deixar o mundo corporativo e fazer cursos livres e/ou trabalhos voluntários.

Por fim, os resultados sugerem que o sentido atribuído ao trabalho é estabelecido em um constante interagir do sujeito com a realidade em que vive nas diversas esferas de sua vida. Nesse sentido, assim como as esferas pessoais influenciam as percepções e expectativas sobre a atividade de trabalho, o trabalho também influencia as escolhas pessoais como, por exemplo, de ter ou não filhos.

Como citado anteriormente, esta pesquisa é de natureza exploratória e qualitativa, realizada por meio de entrevistas em profundidade, e apresenta as limitações relacionadas ao método escolhido: as informações não são coletadas em ambiente natural, a existência de um entrevistador pode enviesar respostas, interpretações e resultados, as entrevistadas não são igualmente articuladas e perceptivas e podem responder ao que o entrevistador quer ouvir (YIN, 2005; CRESWELL, 2003). Assim, é preciso ressaltar que os resultados da pesquisa realizada representam apenas a percepção das participantes e não podem ser generalizados.

Estudos futuros poderiam abordar a influência das práticas de gestão, estrutura e/ou cultura organizacional no significado do trabalho. Esse tema poderia ser abordado em estudos com grupos de perfil distinto, como, por exemplo, trabalhadoras com baixo nível de qualificação, mulheres autônomas, donas de casa, as que trabalham em empresas públicas, empreendedoras, as que trabalham em outras cidades/países, mulheres aposentadas, em cargos de diretoria e/ou presidência e mulheres que optaram por não ter filhos. Seria interessante também a realização desse mesmo estudo com o público masculino para entender semelhanças e diferenças de percepções e resultados.

Adicionalmente, considerando as contradições existentes nos discursos de algumas entrevistadas mais jovens ao tentarem comparar a importância das esferas “família” e “trabalho”, pesquisas futuras poderiam buscar um melhor entendimento da importância dessas esferas para os indivíduos e dos motivos que fazem com que, algumas vezes, seus discursos andem em direção oposta às suas ações no dia a dia.

Por fim, pesquisas futuras poderiam investigar a relevância dos aspectos “faixa etária” e “momento do ciclo de vida” e o(s) significado(s) atribuído(s) ao trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986. 102 p.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As Múltiplas Formas de Degradação do Trabalho. **Revista Crítica de ciências Sociais**, n. 83, p. 19-34, dez. 2008.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **REGÉ: Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do Trabalho – Um Estudo entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, nov./dez. 1995.

BORGES, L. DE O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.

BORGES, L. DE O.; TAMAYO, A. A Estrutura Cognitiva do Trabalho. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.

BROWN, A. et al. Identifying meaning and perceived level of satisfaction within the context of work. **Work**, v. 16, i. 3, p. 219, 2001.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CAPPELLI, P. **The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1999.

CASTELLS, M. **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CODA, R.; FONSECA, G. F. Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo: FECAP, n. 14, p. 7-18, abr. 2004.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches**. 2. ed. United States: Sage Publications, 2003.

DE CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. **RAE – Revista de Administração Eletrônica**, v. 9, n. 1, p. 1-23, jan./jun. 2010.

DEDECCA, C. S. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: A experiência brasileira. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** São Paulo: Ed. USP, 2009.

DRUCKER, P. F. **Tecnologia, gerência e sociedade**: As transformações da empresa na sociedade tecnológica. Petrópolis: Vozes, 1971.

FONSECA, M. S. **Um Estudo sobre o Significado do Trabalho para Servidores Públicos na Faixa Etária dos 50 Anos de Idade**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração)–Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Revista Emancipação**, v. 9, n. 1, p. 65-78, 2009.

FREITAS, H.; JANISSEK, R. **Análise Léxica e Análise de Conteúdo**: Técnicas complementares, sequenciais e recorrentes para exploração de dados qualitativos. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2000. 176 p.

GOMES, A. F. O Outro no Trabalho: Mulher e Gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, jul./set. 2005.

GOULART, P. M. **Trabajar en el nuevo capitalismo**: cultura y experiencia del trabajo en el Brasil Contemporáneo. 2006. Tese (Doutorado de Psicologia)–Universidade Autônoma de Barcelona, Barcelona, 2006.

JAIME, P. Para além das *pink collars* – Gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. **Revista de Ciências Sociais (Civitas)**, v. 11, n. 1, p. 135-155, jan./abr. 2011.

JYOTHI, V. S.; JYOTHI, P. Assessing Work-Life Balance: Form Emotional Intelligence and role Efficacy of Career Women. **Advances in Management**, v. 5, i. 6, p. 35-43, June 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MELO, K. S. et al. Desenvolvimento de Carreira: O Papel da Mulher nas Organizações. **Revista Cadernos de Administração**, a. 2, v. 1, n. 3, jan./jun. 2009.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 47-56, 2007. Edição Especial.

MORSE, N. C.; WEISS, R. S. The Function and Meaning of Work and the Job. **American Sociological Review**, v. 20, i. 2, p. 191-198, 1955.

MOW. Meaning of Work International Research Team. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. A. **Tratado de psicología del trabajo**: volumen II aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Editorial Síntesis, 2006. 284 p.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2006.

SANTOS, G. S. **Significados Atribuídos ao Trabalho**: Uma Análise Comparativa entre Professores do Ensino Superior em Diferentes Regimes de Trabalho. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração)–Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, 2010.

TEYKAL, C. M.; ROCHA-COUTINHO, M. L. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. **PSICO**, v. 38, n. 3, p. 262-268, set./dez. 2007.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Edição Especial.

VÁZQUEZ-CARRASCO, R.; LÓPEZ-PÉREZ, M. E.; CENTENO, E. A qualitative approach to the challenges for women in management: are they really starting in the 21st century? **Quality and Quantity**, v. 46, i. 5, p. 1337-1357, 2012.

VECCHIO, R. P. The Function and meaning of Work and the job: Morse And Weiss (1955) Revisited. **Academy of Management Journal**, v. 23, i. 2, p. 361-367, June 1980.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 96 p.

VILELA, E. C. **Significado do Trabalho e Escolha Acadêmico-Profissional**: Um Estudo com Universitários Primeiranistas. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia)–Universidade Federal do Rio Grande no Norte, Natal, 2003.

YIN, R. K. **Estudo de Caso**: Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212 p.

Como citar este artigo:

ABNT

SOUZA, Patrícia Moreira da Rocha Amaral de; LOPES, Ana Luiza Szuchmacher Verissimo; HILAL, Adriana Victoria Garibaldi. Centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres em diferentes faixas etárias. **RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba: Ed. Unoesc, v. 16, n. 1, p. 9-36, jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>>. Acesso em: dia/mês/ano.

APA

Souza, P. M. da R. A. de, Lopes, A. L. S. V., & Hilal, A. V. G. (2017). Centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres em diferentes faixas etárias. *RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16(1), 9-36. Recuperado em dia/mês/ano, de <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>

