



Revista Brasileira de Sociologia

ISSN: 2317-8507

ISSN: 2318-0544

revbrasilsociologia@gmail.com

Sociedade Brasileira de Sociologia

Brasil

Dias Jr., Cláudio Santiago; Verona, Ana Paula
Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior
Revista Brasileira de Sociologia, vol. 4, núm. 07, 2016, -Junho, pp. 111-134
Sociedade Brasileira de Sociologia
Brasil

DOI: <https://doi.org/10.20336/rbs.152>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=595762287005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UAEM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior

Cláudio Santiago Dias Jr.*

Ana Paula Verona**

RESUMO

O objetivo deste trabalho é examinar como mulheres em ocupação de nível superior conciliam trabalho fora do ambiente doméstico e maternidade, ao longo de suas vidas e carreiras. A hipótese principal sugere que determinadas características das ocupações das mulheres podem demandar diferentes estratégias em relação ao momento e à quantidade de filhos. Foram realizadas entrevistas com mulheres de trinta anos e mais de idade, em ocupações de nível superior, residentes em Belo Horizonte (MG) em 2011. Os resultados apresentam diferentes trajetórias e estratégias encontradas pelas mulheres, apontam a dificuldade em conciliar trabalho e maternidade e revelam sonhos, desejos e angústias.

Palavras chave: Maternidade. Trabalho. Fecundidade.

-
- 1 Doutor em Demografia (UFMG) e Professor Adjunto do Departamento de Sociologia (UFMG).
 - 2 PhD em Demografia (University of Texas at Austin) e professora Adjunta do Departamento de Demografia (UFMG). Pesquisadora do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (CEDEPLAR).

ABSTRACT**MOTHERHOOD AND WORK: SOME REFLECTIONS ON WOMEN IN HIGH-LEVEL OCCUPATION POSITIONS**

The aim of this study is to examine how women in high-level occupation positions conciliate work and motherhood throughout their lives and careers. The main hypothesis suggests that certain women's occupations may require different strategies in relation to timing and number of children. We conducted interviews with women aged 30 or older that lived in Belo Horizonte (MG) in 2011. The results show different trajectories and strategies developed by women, highlight their difficulties in reconciling work and motherhood, and reveal their dreams, desires and anxieties.

Key words: Motherhood, Work, Fertility

1. Introdução

As desigualdades de gênero são observadas em diferentes esferas da sociedade. Mesmo com os avanços sociais, econômicos, políticos e culturais observados nas últimas décadas, as mulheres continuam em desvantagem em relação aos homens. Neste sentido, tanto o mercado de trabalho como o ambiente familiar ainda podem ser vistos como espaços que reforçam estas desigualdades, principalmente para mulheres que desejam exercer seus direitos como trabalhadoras e mães (HEWLLET, 2002; SCAVONE, 2001; BLAY, 1975).

A relação entre a participação feminina no mercado de trabalho e a maternidade se tornou objeto de investigação nas ciências sociais a partir da segunda metade do século vinte. É nesse momento que se evidencia a relação entre o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e o declínio da fecundidade nos países ocidentais. As análises desse fenômeno produziram e ainda produzem um intenso debate sobre as suas causas e consequências (BONNER, 2015; BILAC, 2014; CÁCERES-DELPINO, 2011). Nesse sentido, tanto a sociologia quanto a economia vêm construindo um importante arcabouço teórico-metodológico para a compreensão dos impactos que essa

relação produz na dinâmica populacional, colaborando diretamente para os avanços dos estudos sociológicos e demográficos nessa área. Assim sendo, o objetivo principal deste trabalho é examinar como mulheres em ocupações de nível superior conciliam trabalho fora do ambiente doméstico e a maternidade ao longo de suas vidas e carreiras. A hipótese principal sugere que determinadas características das ocupações das mulheres podem demandar diferentes estratégias em relação ao momento e à quantidade de filhos. As características de cada grupo ocupacional podem fazer com que as mulheres adéquem o seu regime reprodutivo às demandas profissionais. As ocupações com características mais modernas, competitivas e com possibilidades de carreira, como são as de nível superior, podem fazer com que as mulheres posterguem a maternidade, reduzindo com isso a sua parturição final. Ou seja, mulheres com objetivos e expectativas em relação à profissão tenderão não somente a ter um número menor de filhos, mas a tê-los em idades mais avançadas (HEWLLET, 2002; BREWSTER & RINDFUSS, 2000; KALWIJ, 2000; ELLISGSAETER & ROSEN, 1996; BECKER, 1981).

Este trabalho utiliza entrevistas em profundidade para possibilitar a reconstrução da história profissional e reprodutiva das mulheres trabalhadoras e entender os sentidos e significados dados no momento de suas escolhas sobre a maternidade e sua vida profissional. Foram realizadas vinte entrevistas com mulheres adultas, com 30 anos e mais de idade, em ocupações de nível superior, residentes em Belo Horizonte, no ano de 2011. A partir desses resultados preliminares, a principal contribuição deste trabalho é salientar aspectos institucionais e normativos que podem influenciar a relação entre o trabalho e a maternidade, que dificilmente são observados a partir de dados quantitativos.

2. Aumento da participação feminina no mercado de trabalho: o caso brasileiro

Até os anos 70 era observado um leve aumento na população economicamente ativa (PEA) feminina no Brasil. De acordo com os dados

do IBGE, citados por Rios-Neto (1995), Wajnman & Rios-Neto (1994) e Costa (1990), em 1950, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho era de 13,6%; em 1960, 16,6%; e em 1970, 18,4%.

No Brasil, somente a partir dos anos 70 é que se intensifica a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Como destacam Bruschini & Lombardi (2003, 1996) e Bruschini (1995), as mudanças culturais, demográficas e econômicas possibilitaram às mulheres brasileiras uma maior inserção no mercado de trabalho, principalmente devido ao aumento da escolaridade e ao declínio da fecundidade. Recentemente, esse fenômeno fez com que a PEA feminina do Brasil se aproximasse da europeia, embora por motivações distintas. Na Europa, o principal responsável pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho foi o trabalho em tempo parcial. Em contrapartida, no Brasil, o principal responsável pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho foi o setor informal (HIRATA & KERGOAT, 2003), que em muitos casos é também o reduto das jornadas em tempo parcial.

Com o grande salto dado pela economia brasileira nos anos 70, reflexo direto do milagre econômico brasileiro, o setor produtivo cresceu rapidamente, ampliando a demanda por mão-de-obra. Esse aumento da demanda foi extremamente favorável à inserção da mulher no mercado de trabalho, como é observado por Wajnman, Queiroz & Liberato (1998) e Bruschini & Lombardi (1996).

Nos anos 70, praticamente metade da PEA feminina no Brasil era composta por jovens de 20 a 24 anos, solteiras e sem filhos Wajnman & Rios-Neto (1994). Por outro lado, entre os grupos etários mais velhos, as taxas de atividade eram muito baixas, aparentemente refletindo as mudanças de status das mulheres, que se tornavam esposas e mães. A partir dos anos 80, houve uma importante alteração no padrão da PEA feminina brasileira, com um aumento da participação de todos os grupos etários no mercado de trabalho, e uma forte presença de mulheres entre 30 e 39 anos, casadas e com filhos. É provável que grande parte dessas mulheres represente justamente o grupo de 20 a 24 anos que já estava inserido no mercado de trabalho nos anos 70. Podemos até inferir que estas mulheres não deixaram o mercado de trabalho ao se casarem e terem

filhos. Como demonstra o estudo de Mott & Shapiro (1983), utilizando dados americanos, as mulheres que estavam inseridas no mercado de trabalho antes de se casarem e terem filhos continuavam trabalhando depois desses eventos. O mesmo não foi observado entre as mulheres que não trabalhavam antes do casamento e da maternidade. Em relação ao caso brasileiro, Wajnman & Rios-Neto (1994) encontraram comportamento semelhante entre as mulheres em relação à participação ou não no mercado de trabalho após casarem e terem filhos.

Os anos 80 são caracterizados por recorrentes crises econômicas, que produziram uma recessão sem precedentes na história brasileira. O que se observou neste período foram o aumento das taxas de desemprego, retração no consumo interno, diminuição do poder de compra dos salários, escalada inflacionária e um rearranjo na estrutura do mercado de trabalho, caracterizado pela ampliação da informalidade e terciarização do setor produtivo (BRUSCHINI, 1998; WAJNMAN, QUEIROZ & LIBERATO, 1998; BRUSCHINI & LOMBARDI, 1996).

A transformação na estrutura produtiva observada na década de 80 favoreceu tanto a permanência como a ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho. Tal transformação pode explicar, pelo menos em parte, a concentração de mulheres em ocupações, formais ou informais, voltadas para o setor de serviços, setor este que foi o menos atingido pela crise econômica dos anos 80 (HIRATA & KERGOAT, 2003; WAJNMAN, QUEIROZ & LIBERATO, 1998; BRUSCHINI, 1998; BRUSCHINI & LOMBARDI, 1996). Ao mesmo tempo, foi observada a entrada das mulheres nas ocupações mais qualificadas e com melhores salários, como, por exemplo, no setor bancário e na administração pública (PASTORE, 2001; WAJNMAN, QUEIROZ & LIBERATO, 1998; BRUSCHINI & LOMBARDI, 1996).

Mesmo com todas as mudanças observadas nos anos 70 e 80, a organização familiar e a divisão das atividades no lar continuaram praticamente as mesmas (BRUSCHINI, 2006). Ou seja, mesmo com a inserção massiva das mulheres no mercado de trabalho, os afazeres domésticos continuaram sendo quase uma exclusividade feminina, gerando a conhecida dupla jornada de

trabalho das mulheres, que prejudica, e muito, a sua relação com o mercado de trabalho (BRUSCHINI, 2006).

Durante os anos 90 foi observado um aumento na participação das mulheres¹ ao mesmo tempo em que se observou uma estabilização na participação dos homens no mercado de trabalho. Essa tendência produziu uma redução no diferencial das taxas de participação entre os sexos (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2003; SCORZAFAVE & MENEZES-FILHO, 2001). Mesmo com esses avanços, 36% das mulheres, em 1998, se encontravam nos nichos mais precários do mercado de trabalho (trabalho doméstico, trabalho sem remuneração e em trabalhos destinados ao consumo próprio ou do grupo familiar), bem como nas ocupações de menor prestígio social (serviços administrativos, turismo, serviços, higiene e limpeza e auxílio à saúde) (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2003). Não obstante, também se observou um avanço das mulheres nas atividades jurídicas, médicas e de educação, áreas que exigem formação superior e que podem oferecer melhores condições de trabalho (PASTORE, 2001; BRUSCHINI, 1998). Nesse período foi registrado o aumento da ocupação entre as mulheres casadas e com filhos; um indício de que as responsabilidades familiares estavam se tornando menos impeditivas ao trabalho feminino, embora grande parte das tarefas domésticas continuasse de inteira responsabilidade das mulheres (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2003).

Recentemente os dados da PNAD 2014 mostram que a participação feminina na PEA atingiu 51,2%. Apesar da estabilização do peso relativo da PEA feminina, é esperado ainda aumento nas taxas de atividade feminina que, no médio prazo, devem chegar a 52% (SOARES & IZAKI, 2002). Além disso, é esperado que as mulheres cônjuges continuem a entrar no mercado de trabalho, diminuindo, cada vez mais, a diferença em relação às mulheres chefes de família.²

1 Uma parte desse aumento pode ser creditada às mudanças metodológicas na coleta das informações sobre o trabalho (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2003; SOARES & IZAKI, 2002; SCORZAFAVE & MENEZES-FILHO, 2001).

2 Em 1977, a diferença entre as taxas de participação no mercado de trabalho das mulheres chefes de família e das mulheres cônjuges era de 20%; em 2002, a diferença caiu para 4% (SOARES & IZAKI, 2002).

3. Maternidade e mercado de trabalho feminino

A perspectiva sociológica analisa a relação entre a participação feminina no mercado de trabalho e a maternidade a partir da hipótese da incompatibilidade de papéis, ao passo que, na perspectiva econômica, a análise está baseada nos custos de oportunidade. A incompatibilidade de papéis, neste estudo, se refere à dificuldade em administrar a maternidade e a vida profissional. Em casos extremos ocorre a renúncia de um dos dois fatores. Já o custo de oportunidade se refere ao custo de se abrir mão de uma alternativa em prol de outra. Ao escolher ser mãe, por exemplo, a mulher considera a perda (ou o não recebimento) de potenciais ganhos advindos da participação no mercado do trabalho. Para essas duas correntes teóricas, o conflito vivido pelas mulheres que trabalham ou desejam trabalhar fora e que têm crianças ou desejam tê-las, tem sido a base para se entender como a inserção da mulher no mercado de trabalho pode afetar a maternidade. Como bem destacam Bonner (2015), Fang et al (2013), Matysiak & Vignoli (2013) e Brewster & Rindfuss (2000), a participação da mulher no mercado de trabalho continua sendo um dos principais vetores explicativos do declínio da fecundidade em muitos países.

Diversos estudos empíricos têm demonstrado que em sociedades onde existem a incompatibilidade de papéis e alto custo de oportunidade de ter filhos, as mulheres que trabalham têm em média menos filhos quando comparadas com as mulheres que não trabalham (FANG et al, 2013). Nos países ocidentais, por exemplo, quanto maior a participação da mulher no mercado de trabalho, menores são as taxas de fecundidade, o que demonstra a existência de uma relação negativa entre as taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho e as taxas de fecundidade (BONNER, 2015; PAZELLO, 2004; KÖGEL, 2004; LLOYD, 1990).

Em sociedades onde os cuidados com as crianças podem ser “terceirizados” ou onde não há a necessidade das mulheres deixarem o lar para a realização de atividades econômicas, como é o caso de muitas sociedades agrícolas e das ocupações informais, a incompatibilidade

de papéis pode ser residual ou nula, fazendo com que a relação entre o trabalho e a maternidade não exista. Já nas sociedades industriais e nas ocupações formais, os obstáculos são maiores. A maneira como se organiza toda a estrutura produtiva e de serviços das sociedades industriais dificulta a conciliação entre o trabalho e a maternidade, além de aumentar significativamente os custos de oportunidade das mulheres. Nessas sociedades, os espaços da casa e do trabalho são claramente separados e os horários das jornadas de trabalho são mais rígidos, o que exige um grande esforço por parte das mulheres para combinar a participação no mercado de trabalho com a maternidade (SORJ, FONTES & MACHADO, 2007).

Como destaca FAVARO (2004), a presença de mecanismos institucionais voltados para os cuidados com as crianças pode amenizar, ou mesmo neutralizar a incompatibilidade entre os papéis de mãe e dona de casa com o papel de trabalhadora. Esse fenômeno tem sido observado principalmente nos países escandinavos e na Alemanha, onde, após grandes investimentos no *childcare*, se detectou um aumento da participação da mulher no mercado de trabalho ao mesmo tempo em que se observou um aumento nas taxas de fecundidade (KOGEL, 2004; BREWSTER & RINDFUSS, 2000; ONDRICH & SPIESS, 1998; ELLINGSAETER & RONSEN, 1996). Tais políticas de incentivo à maternidade têm potencializado a reversão do sinal da relação entre a participação da mulher no mercado de trabalho e a fecundidade. Não obstante, uma relação positiva é percebida apenas quando utilizamos dados agregados, principalmente de países cuja estrutura de apoio às mães trabalhadoras funciona.

Outro aspecto importante a ser destacado quando se estuda a relação entre a participação da mulher no mercado de trabalho e a maternidade se refere ao status social da ocupação da mulher (DIAS JUNIOR, 2010; DIAS JUNIOR & VERONA, 2009). Em ocupações de alto status social (caracterizadas por serem, normalmente, ocupações de nível superior com possibilidade de carreira) são frequentes a incompatibilidade entre o trabalho e os cuidados com os filhos. Para as mulheres nessas ocupações a maternidade se torna um grande em-

pecilho para o desenvolvimento profissional, dado o alto custo de oportunidade. Nas ocupações sem prestígio social, há uma possibilidade maior de compatibilidade entre o trabalho e os cuidados com os filhos, uma vez que não há grandes expectativas em relação à carreira profissional. Essa falta de aspiração profissional facilita as entradas e saídas das mulheres no mercado de trabalho, de acordo com a maternidade, sem grandes prejuízos materiais.

A segregação ocupacional é outro aspecto importante a ser introduzido nos estudos sobre a relação entre a participação da mulher no mercado de trabalho e a fecundidade. É de se esperar que as mulheres que ocupam postos de trabalho em setores majoritariamente femininos tenham uma maior facilidade em conjugar as demandas domésticas com as demandas profissionais. Essa suposição se apoia na ideia de que as ocupações majoritariamente femininas possuem um *know-how* no que se refere ao estabelecimento de uma maior flexibilidade em relação aos horários e as entradas e saídas do mercado de trabalho (DIAS JUNIOR & VERONA, 2009). Essas características possibilitariam uma convivência mais harmoniosa entre as exigências profissionais e as demandas maternas. De uma maneira geral, as ocupações que são mais flexíveis - tanto em relação aos horários como em relação às facilidades de entradas e saídas do mercado de trabalho - são as preferidas das mulheres e, assim, tornam-se ocupações femininas. Essa preferência ocorre pela necessidade de conciliação entre os afazeres domésticos e maternos com a vida profissional. Diversos autores têm demonstrado que a probabilidade de ocorrência de uma gravidez está relacionada, na maioria dos casos, com o tipo de trabalho realizado pelas mulheres, sendo que o número de filhos tidos, o momento e o espaçamento dos nascimentos refletem as exigências ocupacionais (FAVARO, 2004; ENGELHARDT, KÖGEL & PRSKAWETZ, 2004; KALWIJ, 2000).

MACUNOVICH (2002) observa que as mulheres estão mudando de ocupações, saindo de áreas tradicionalmente femininas (professoras, enfermeiras, auxiliares de escritório, trabalhadoras manuais) e se dirigindo para áreas tradicionalmente masculinas (vendas, serviços e

gerenciamento). Hewllet (2002), em um estudo qualitativo realizado nos Estados Unidos, observa um aumento no número de mulheres em profissões com possibilidades de carreira (basicamente executivas de grandes empresas). A chegada das mulheres a esses postos de trabalho é acompanhada por posturas mais “masculinizadas” para possibilitar uma ascensão profissional e sobrevivência frente à forte competição (MACUNOVICH, 2002; HEWLLET, 2002). Esse ambiente “hostil” para as demandas maternas das mulheres produz impedimentos que levam a uma postergação da maternidade e mesmo diminuição da fecundidade.

Para o caso brasileiro é esperado um aumento gradual das mulheres nos postos mais elevados tanto no serviço público como nas ocupações de maior prestígio social, ao mesmo tempo em que se tem uma continuada permanência das mulheres nas ocupações menos prestigiadas. Esse fenômeno está gerando uma heterogeneidade no grupo das mulheres trabalhadoras, o que leva a uma grande desigualdade entre as próprias mulheres. Para Brewster & Rindfuss (2000), apesar da incompatibilidade entre a vida profissional e as atividades maternas, as mulheres estão em constante adaptação. Elas criam estratégias que possibilitam uma maior harmonização entre as demandas profissionais e maternas. Essas estratégias explicitam a interdependência entre a participação no mercado de trabalho e a maternidade. Informações coletadas em vários países demonstram tal tendência, apesar da variação em relação à intensidade da compatibilização entre a participação do mercado de trabalho e a maternidade (BREWSTER & RINDFUSS, 2000).

4. Dados e metodologia

Os dados analisados neste estudo fazem parte da pesquisa “Comportamento reprodutivo e ocupação das mulheres no mercado de trabalho: uma análise qualitativa”, cujo trabalho de campo foi conduzido em Belo Horizonte, capital do estado de Minas Gerais, Brasil, em 2011. Foram realizadas vinte entrevistas com mulheres, com trinta anos e mais de idade, em ocupações de nível superior.

O conceito de ocupações de nível superior, utilizado neste estudo, foi construído a partir da agregação do grande grupo 1- Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes e grande grupo 2 - Profissionais das ciências e das artes da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2002 do Ministério do Trabalho e Emprego. Como é um estudo qualitativo, não houve a preocupação de se buscar uma representatividade estatística das ocupações de nível superior no Brasil, mas apenas encontrar mulheres com algum tipo de ocupação que se enquadrasse na listagem da CBO. O corte aos 30 anos foi tomado considerando a necessidade de se entrevistar mulheres já estabilizadas profissionalmente. O número de vinte entrevistas se deveu aos aspectos referentes à saturação, isto é, ao aparecimento de redundância e repetições. Destas vinte entrevistas, foram destacadas seis que apresentaram, para o escopo deste estudo, maior relevância quanto aos temas de análise propostos. Desta forma, este primeiro exercício procura investigar características associadas à relação entre decisões sobre maternidade e participação no mercado de trabalho, e, especialmente, quais são as principais estratégias de conciliação entre as duas atividades.

As entrevistas foram realizadas por entrevistadoras previamente treinadas, que seguiram um roteiro semiestruturado, o qual permitia que as entrevistadoras desempenhassem um papel mais ativo na determinação do fluxo da conversa e aprofundassem, mais intensamente, temas de interesse da pesquisa. As entrevistas aconteceram no domicílio ou no local de trabalho da entrevistada e duraram, em média, 60 minutos. No recrutamento das entrevistadas foi levado em consideração o critério de conveniência. Para tanto foi utilizada a técnica da Bola de Neve, onde os participantes sugerem outros para serem entrevistados. Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas e interpretadas a partir da análise de conteúdo. Para preservar sigilo das informações, os nomes das entrevistadas apresentados em nossas análises são fictícios. As pesquisas que subsidiam este estudo seguem os princípios éticos que regem os estudos que envolvem seres huma-

nos e foram aprovadas pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais.

5. Primeiras análises

5.1 Vida profissional e maternidade: algumas considerações

Estudos que investigam a relação maternidade e demandas profissionais apontam que, para atender as demandas impostas pelo mercado de trabalho, as mulheres em ocupações de nível superior tendem a ter um número menor de filhos e a tê-los em idades mais avançadas. O trecho abaixo evidencia tal tendência:

Eu sempre estive muito envolvida com o trabalho (...). E como o trabalho me absorvia muito, eu não via horário (...) Eu não conseguia imaginar uma criança na minha vida, na minha rotina (...) E o tempo foi passando, eu me acomodei... Só que aí, por obra do destino, não sei se coisa de Deus mesmo, aí a gente... Eu resolvi mudar o jeito de evitar essa questão de filho, o modo de evitar, e numa dessas mudanças eu engravidei. Quando eu assustei, estava com trinta e nove anos, grávida, e fiquei assim, perplexa, assustadíssima. (Alba, 40 anos, gerente de banco, 1 filho.)

A maioria das entrevistadas declarou ainda um tamanho ideal de família maior do que tiveram. Elas demonstraram que mesmo desejando um tamanho de família maior, elas não optaram ter uma nova criança, seja por incompatibilidade com o trabalho seja por já terem alcançado o final do período reprodutivo ou por não quererem adotar uma criança.

Se eu tivesse planejado, eu deveria ter tido dois filhos. Eu acho que é o ideal ter dois filhos... Eu tenho um pouco de pena dele [de seu único filho], de não ter a oportunidade de ter um irmão, ter alguém para partilhar os momentos alegres, os momentos

difíceis. Eu acho que isso pode fazer falta. Às vezes eu me sinto culpada, me sinto mal com isso um pouco. Mas hoje eu não consigo mais imaginar eu tendo outro filho. Não dá ... (Alba, 40 anos, gerente de banco, 1 filho.)

A vida inteira eu achei que um casal seria ótimo, mas as vezes eu fico pensando que três poderia ser o ideal. (Sara, 49 anos, gerente de banco, 2 filhos.)

A vida inteira sonhei em ter 12 filhos (...) e eu só tive dois. (...) Uma mudança grande! Hoje eu falo assim, se eu teria mais? Não, não teria. Trabalhar, estudar, tomar conta de casa...enlouquece. (Sandra, 46 anos, funcionária pública, 2 filhos.)

Eu acho que poderia ter mais um. Mas foi opção parar no segundo. Eles deram muito trabalho quando eram bebês, eu não dormia direito (...) nós decidimos que não íamos ter mais filhos. (Lisa, 41 anos, Veterinária, 2 filhos.)

Em geral, mulheres em ocupações de nível superior são aquelas que aspiram ingressar no mercado de trabalho e construir uma carreira sólida e estável. No entanto, as dificuldades para conciliar as demandas profissionais e os cuidados com os filhos fazem com que muitas se afastem por um determinado período de tempo do mercado de trabalho. O retorno nem sempre é fácil, em alguns casos gera ansiedade, sentimento de culpa e, em outros, provoca a busca por atividades informais ou a busca pelo serviço público. Os relatos a seguir ilustram como foi o retorno ao mercado de trabalho depois do nascimento do filho.

Não, eu não fiquei muito tempo não. Eu não sei se precisar assim se foram dois meses, mas porque eu não tinha paciente e queria montar o consultório. Mas aí foi devagarzinho, mas foi uma fase custosa porque fiquei muito depressiva por parar de

trabalhar, por fechar o consultório em Sete Lagoas e vim embora com nenê novo, o Pedro chorava muito foi um bebê bem chorrão. (Ana, 54 anos, profissional liberal, 2 filhos.)

Tinha esse agravante de ser mulher com mais de 40 anos, com 3 filhos e tudo. Aí que eu vi que não tinha mercado de trabalho. Ou eu fazia alguma coisa por conta própria, como eu já estava fazendo, ou essa possibilidade do concurso... aí que eu parti para estudar para concurso. Agora os meninos já estão maiores eu vou tentar trabalhar fora. Mas aí não tinha como... assim, eu já não tinha experiência de nada mais. Quer dizer, minha época profissional já estava super defasada. Então, o que eu vi que seria uma saída seria o concurso, porque o concurso ninguém ia perguntar se eu era mulher, quantos anos eu tinha, quantos filhos eu tinha nem nada. (Carla, 58 anos, funcionária pública, 3 filhos.)

Quando voltei, eu voltei meio que na marginalidade da profissão (...)tentei emprego na área privada e não tinha currículo (...) então sobrou o concurso público. (Vanessa, 46 anos, funcionária pública, 2 filhos.)

Eu trabalhava muito. Logo que meu filho nasceu voltei a trabalhar, como era cidade do interior eu ia e voltava várias vezes para amamentar, cuidar, mas eu trabalhei muito. Depois que o segundo nasceu, eu diminuí a minha rotina de trabalho. (...) mesmo assim, eu ficava muito tempo fora, queria ficar em casa e estava trabalhando. Foi difícil. Eu tinha muita cobrança, na clínica e em casa. (Lisa, 41 anos, Veterinária, 2 filhos.)

5.2 Esquemas de conciliação entre trabalho, família e participação do marido

Para a maioria das entrevistadas, a presença de empregada doméstica ou babá e creches foi essencial para a conciliação entre o trabalho e o cuidado com os filhos pequenos. Para outras, a proximidade do local de trabalho com a casa tornou-se a solução, tanto que uma delas abriu seu próprio negócio em casa. Para a maioria a participação do marido é sempre insuficiente, com exceções em que, talvez por indisponibilidade de tempo e ausência da entrevistada, os cônjuges passaram a ter maior responsabilidade no cuidado com os filhos. A seguir são colocadas algumas respostas de mulheres quando perguntadas sobre estratégias para conciliar trabalho e filhos.

O fato de ser uma profissional liberal né!? Hoje eu tenho meu serviço, mas eu falo assim, trabalhar seis horas por dia ou quatro horas eu acho que ajuda muito, sempre estar presente nas alimentações, à noite, final de semana. Eu acho que tem muito jeito. Agora, tem gente que não dá conta, que se sente culpada, que trabalha muito, que não vai para casa e até hoje eu sou muito caseira. Acabou meu serviço eu venho embora. (Ana, 54 anos, profissional liberal, 2 filhos.)

(...) trabalhei lá um ano (em uma escola), aí eu engravidei e quando eu fui ter o Daniel (...) nessa escola eu ganhava muito pouco, e eu teria que pagar alguém para ficar com ele enquanto eu trabalhava lá, não ia compensar, eu ia pagar para essa pessoa mais do que eu ganhava lá. Aí eu parei mesmo de trabalhar para ficar com ele, cuidar dele, e depois comecei a trabalhar com tricô à máquina. Nessa confecção (...) podia trabalhar em casa e conciliar com casa e criança pequena e tudo (...) eu trabalhava só um período do dia (...) eles estavam na escola à tarde. Aí de manhã eu ficava em casa, resolvia esses negócios de casa, de menino e tudo, aí à tarde deixava eles na escola e ia para

casa da minha tia com a Letícia, mas ela era novinha. Ai enquanto ela dormia e tal eu trabalhava. E dava para conciliar sim. (Carla, 58 anos, funcionária pública, 3 filhos.)

E aí aconteceu do jeito que eu sonhava mesmo, que era ir para uma cidade menor, ir morar em casa. Então assim era muito tranquilo para conciliar, conciliar os meninos, porque era isso. Você tinha gente para tomar conta, você tinha escolinha para levar. Eu podia almoçar em casa, né. Quando viajasse eu também tinha né, eu deixava com o marido e as empregadas porque tinha gente para olhar, né. Então era uma vida né, bem mais fácil de conciliar. O marido não, trabalha longe. Mas aí azar ...A vida inteira eu tive babá. E ou então a Júlia ficava na escolinha, o Pedro também ficava na escolinha. Então aí, eu não tinha condições de ficar atendendo a criança mais né... (Beatriz, 50 anos, consultora na área de engenharia ambiental, 2 filhos.)

Eu dividi a casa ao meio. Para mim era bem... eu já estava tendo os clientes, já estava tendo tudo. E era mais tranquilo ter as meninas perto de mim, porque eu não teria coragem, por exemplo... mesmo morando no apartamento eu poderia ter uma loja, e elas no apartamento, eu acho que não teria coragem nem de deixar com alguém, entendeu? (Maria, 46 anos, turismóloga, 2 filhos.)

Então eu coloquei ele de manhã [filho], ele vai para a escolinha de manhã, a gente deixa ele na escolinha, normalmente o pai deixa, ou a gente. E à tarde... aí volta ao meio dia e fica na parte da tarde com a babá ...porque como eu falei, eu trabalho muito, eu trabalho num horário que são oito horas de jornada de trabalho, mas eu trabalho dez, onze horas. Muitas vezes eu não almoço em casa, na maioria das vezes. Então, assim, o meu marido é quem leva para a escolinha o meu bebê, o meu marido é quem busca, o meu marido é quem sai mais cedo para poder liberar a babá. Então assim, eu não tenho condições nenhuma de assumir esse papel. E no fundo, eu sinto que deveria ser

eu. Não sei. A gente se cobra um pouco por isso. Então assim, em algumas coisas que eu acho que deveria estar mais presente, eu não consigo. Eu não consigo. Então, se ele não fizer, eu nem sei como seria. Ele tem um papel extremamente importante. (Alba, 40 anos, gerente de banco, 1 filho.)

[O marido] ajudava quando podia, não é? Final de semana, quando a gente saía, mas ele tinha que dedicar muito ao...estava começando, então ele não podia deixar a empresa, não é? (Sara, 49 anos, gerente de banco, 2 filhos.)

As falas revelam que, em geral, as mulheres percebem que o trabalho é um ponto importante de suas vidas e a impossibilidade de conciliá-lo com o cuidado dos filhos gera a busca por alternativas. Para algumas mulheres, a dificuldade de bancar financeiramente uma escola ou uma babá inviabiliza a participação no mercado formal de trabalho, restando a permanência em casa. Para outras, a chance de exercer algum tipo de atividade em casa permite que a mulher continue exercendo algum tipo de atividade que não a doméstica, mas, sem dúvida, significa que a mulher precisa abrir mão de muitas coisas. As falas a seguir ilustram esses pontos.

Eu acho que você cria seus próprios filhos se você não tem condições de colocar eles numa escola quando eles são pequenos ou deixar com empregada que não tem estudo, então é preferível você deixar de trabalhar e ficar com seus filhos, entendeu? (Sara, 49 anos, gerente de banco, 2 filhos.)

Eu acho que é como muita gente está fazendo, trabalhando... hoje, para facilitar muito, tem muitas pessoas trabalhando em casa, pela internet, essas coisas. Mas para conciliar... Ah, meu Deus, não tem um segredo. É muito trabalho, você tem que pensar que você tem que renunciar muita coisa. (Maria, 46 anos, turismóloga, 2 filhos.)

A vontade de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos é evidente nos relatos das entrevistadas a seguir, que deixam transparecer a importância que tanto o trabalho quanto os filhos desempenham nas suas vidas.

Uma jornada de seis horas de trabalho, de meio horário, de meio expediente, onde eu tivesse meio horário para cuidar do meu filho, para participar da educação dele, para poder acompanhar, e também ter mais tempo para mim. (Alba, 40 anos, gerente de banco, 1 filho.)

Ele vai ser bem atendido porque eu vou dar uma qualidade de horas para ele, seja escolinha, babá ou comigo. Isso eu sempre achei essencial. Eu não admitia pensar em parar de trabalhar, nunca admiti isso. Isso ia acabar comigo assim, sabe? Não, eu sempre pensava, tem que ter um jeito de conciliar. (Beatriz, 50 anos, consultora na área de engenharia ambiental, 2 filhos.)

Eu acho que tem que amar tanto o trabalho como amar seus filhos. Tem gente que trabalho é tudo. Tem gente que às vezes tem filho só para falar que... “- Ah, todo mundo tem, eu vou ter também”. Mas assim, na verdade, ela ama mais o trabalho, então às vezes até abdica dos filhos, coloca uma boa babá, uma boa empregada e pronto. Não sabe nada da filha ou do filho. (Maria, 46 anos, turismóloga, 2 filhos.)

Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi examinar como mulheres em ocupações de nível superior conciliam participação no mercado de trabalho e maternidade ao longo de suas vidas e carreiras. A inserção cada vez maior da mulher em atividades laborativas fora do ambiente doméstico é alvo de inúmeros estudos, muitos dos quais tentam identificar os fatores que influenciam esse fenômeno. A maior qualificação profis-

sional e a possibilidade de escolher o momento e o tamanho da prole têm sido apontados como determinantes importantes nesse processo.

Os resultados oriundos dos relatos de entrevistas em profundidade realizadas com mulheres com mais de trinta anos, que estavam em ocupações de nível superior, em Belo Horizonte (MG), em 2011, permitem destacar, pelo menos, duas trajetórias relativamente comum entre elas. Primeiramente, alguns relatos indicam que as mulheres procuram alternativas que viabilizem a combinação entre participação no mercado de trabalho e maternidade. Alguns exemplos são a contratação de empregadas domésticas ou babás, a utilização de creches e a ajuda de familiares para os cuidados dos filhos. Outros relatos mostram que algumas mulheres preferiram realizar suas atividades laborais em casa ou em um trabalho perto de casa, se fosse possível, e acompanhar mais de perto a rotina dos filhos.

Estratégias de conciliação têm sido observadas na literatura especializada. Brewster & Rindfuss (2000), por exemplo, afirmam que as mulheres, muitas vezes, adaptam-se e criam estratégias que possibilitam uma maior harmonização entre as demandas profissionais e maternas. Resultados do trabalho de Sorj, Fontes & Machado (2007) destacam a ajuda tradicional de familiares, especialmente das avós. Não obstante, as autoras apontam para o arrefecimento deste tipo de ajuda, uma vez que as “novas” idosas estão conectadas com o mundo e nem sempre estarão dispostas a desempenhar o papel da tradicional “vovó” que ajuda a criar os netos.

É importante destacar que tais estratégias implicaram (e implicam), muitas vezes, na diminuição da carga horária laboral e, conseqüentemente, a redução salarial. Em outros casos, resultaram no adiamento não da maternidade, como apontam muitos estudos, mas da entrada no mercado de trabalho.

Por outro lado, uma segunda trajetória comum observada entre as mulheres entrevistadas é o adiamento do nascimento do primeiro filho para idades muito avançadas. Nestes casos, as mulheres nem sempre realizam sua fecundidade desejada. Mulheres em ocupação de nível superior têm, em média, maior escolaridade, renda e expec-

tativas em relação ao mercado de trabalho do que aquelas em ocupações de menor prestígio. O primeiro grupo, portanto, apresenta maior custo de oportunidade de ter um filho, e muitas vezes, posterga ou até evita o nascimento do mesmo (FANG et al, 2013; BECKER, 1981).

Esses breves resultados sugerem, tal como citado na revisão de literatura, que tanto a organização produtiva quanto a de oferta de serviços que se estabeleceu no Brasil não funcionam no sentido de facilitar a conciliação entre o trabalho e a maternidade. Como bem pontuou Sorj, Fontes & Machado (2007, p. 593),

Sem dúvida o país [Brasil] está se modernizando. No entanto, as soluções das tensões que decorrem desse processo foram quase que completamente alocadas na vida das mulheres, especialmente das mães que, por meio da precarização laboral, das relações com a família extensa e com a vizinhança, procuram responder a esses novos desafios.

Para Bilac (2014, p. 131),

A responsabilidade pela reprodução cotidiana e geracional fica quase totalmente a cargo das famílias – vale dizer, das mulheres –, o que passa a envolver de forma cada vez mais frequente a realização simultânea do trabalho doméstico (inclusive o cuidado dos filhos) e do trabalho remunerado.

A separação dos espaços da casa e do trabalho, os horários mais rígidos das jornadas laborais e a falta de equipamentos sociais destinados ao cuidado de crianças, são apenas alguns dos aspectos que podem ser mencionados como obstáculos que as mulheres precisam superar quando necessitam ou desejam participar do mercado de trabalho e não querem abrir mão da maternidade. Vale ressaltar que esses aspectos foram mencionados por mulheres que, por possuírem nível superior de escolaridade, têm possibilidades de atingir melhores patamares na escala salarial e, portanto, podem ter mais facilidade para

arcar com os custos impostos, por exemplo, dos serviços terceirizados para cuidados de crianças, tal como creches e babás. Para as mulheres pobres essa realidade está provavelmente mais distante.

Em resumo, os relatos apresentados sugerem que os conflitos entre mercado de trabalho e maternidade estão presentes nas falas das mulheres entrevistadas. Tais conflitos podem ser gerados e agravados por desigualdades de gênero, que independentes da classe social, são comuns na sociedade brasileira.

Referências bibliográficas

- BECKER, G. S. (1981), **A treatise on the family**. Cambridge: Harvard University.
- BILAC, E. D. (2014), “Trabalho e família Articulações possíveis”. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, pp. 129-145.
- BLAY, E. V. (1975), “Trabalho industrial x trabalho doméstico: A ideologia do trabalho feminino”. **Cadernos de pesquisa**, v.15, pp. 9-20.
- BONNER, S. (2015), **Fertility in Australia: The Role of Policy and the Labour Market**. 222f. PhD Thesis - Queensland University of Technology.
- BREWSTER, K. L., RINDFUSS, R.R. (2000), “*Fertility and women’s employment in industrialized nation*”. **Annual review sociological**, v.26, pp.271-96.
- BRUSCHINI, C. (1998), **Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995**. São Paulo, SP: Fundação Carlos Chagas, pp.3-78.
- _____. (1995), “Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher nos anos oitenta”. In.: FERNANDES, Reynaldo (Org.) **O trabalho no Brasil no limiar do século XXI**. São Paulo: LTR, pp.83-119.
- _____; LOMBARDI, M. R. (1996), “O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa”. In: **Anais Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, 10, pp.483-516.
- _____; _____. (2003), “Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990”. In: MARUANI, Margaret, HIRATA, Helena, (Orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo, Senac, pp.315-356.
- CÁCERES-DELPINO, J. (2011), “Can We Still Learn Something From the Relationship Between Fertility and Mother’s Employment? Evidence From Developing Countries”. **Demography**, v.49, number 1, pp.151-174.

COSTA, L. (1990), "Aumento da participação feminina: uma tentativa de explicação". In: **Anais Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, 7, pp.231-244.

DIAS JÚNIOR, C. S. (2010), "Diferenciais no comportamento reprodutivo das mulheres Brasileiras: uma análise a partir dos grupos ocupacionais". **Dados** (Rio de Janeiro. Impresso), v. 53, pp. 233-266.

_____; VERONA, A. P (2009), "Comportamento reprodutivo das trabalhadoras urbanas brasileiras". **Teoria & Sociedade (UFMG)**, v. 17, p. 10-29.

ELLISGSAETER, A. L.; ROSEN, M. (1996), "The dual strategy: motherhood and the work contract in Scandinavian". **European Journal of Population**, v.12, n.3, pp.239-260.

ENGELHARDT, H.; KÖGEL, T.; PRSKAWETZ, A. (2004), "Fertility and women's employment reconsidered: a macro-level time-series analysis for developed countries, 1960-2000". **Population Studies**, v. 58, n. 1, pp. 109-120.

FANG, H.; EGGLESTON, K. N.; RIZZO, J. A.; ZECKHAUSER, R.J. (2013), "Jobs and kids: female employment and fertility in China". **IZA Journal of Labor & Development**, 2:12, pp. 2-25.

FAVARO, D. (2004), "Women's employment around childbirth". Trabalho apresentado no XIX Convegno Annuale di Economia del Lavoro, Modena, de 23-24.

HEWLLET, S. A. (2002), *Creating a life: professional women and the quest for children*. New York: Miramax Books.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. (2003), "A divisão sexual do trabalho revisitada". In: MARUANI, Margaret, HIRATA, Helena (Orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo, Senac, pp. 111-123.

KALWIJ, A. S. (2000), "The effects of female employment status on the presence and number of children". **Journal of population economics**, v.13, n.2, pp.221-239.

KÖGEL, T. (2004), "Did the association between fertility and female employment within OECD countries really change its sign?" **Journal of Population Economics**, v. 17, n.1, pp. 45-65.

LLOYD, C. B. (1990), "Understanding the relationship between women's work and fertility: the contribution of the world fertility surveys." New York: Population Council. (Working paper, n.9).

MACUNIVICH, D. (2002), **Birth Quake: The Baby Boom and Its After Shocks**, University of Chicago Press.

MATYSIAK, A.; VIGNOLI, D. (2013), "Diverse Effects of Women's Employ-

ment on Fertility: Insights from Italy and Poland”. **European Journal of Population**, v. 29, n.3, pp. 273–302.

MOTT, F. L., SHAPIRO, D. (1983) “Complementarity of Work and Fertility among Young American Mothers”. **Population Studies**, v. 37, n. 2, pp. 239-252.

ONDRICH, J.; SPIESS, C. K. (1998), “Care of children in a low fertility setting: transition between home and market care for pre-school children in Germany”. **Population studies**, v. 52, n. 1, pp. 35-48.

PASTORE, J. (2001), **Trabalho, família e costumes: leituras em sociologia do trabalho**. São Paulo: LTR. 183p.

PAZELLO, E.T. (2004), **A maternidade e a mulher no mercado de trabalho**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo.

RIOS-NETO, E.L.G. (1995), **Casada, com filhos e trabalhando fora: filhos e oferta de trabalho feminino no Brasil**. 234f. Tese (Professor titular) - Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento de Demografia.

SCAVONE, L. (2001), “Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero”. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, 5(8), 47-59.

SCORZAFAVE, L. G. D. S.; MENEZES FILHO, N. (2001), “A Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes”. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 31, n. 3, pp. 441-478.

SOARES, S.; IZAKI, R. S. (2002), **A participação feminina no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IPEA, 22p. (Texto para discussão, 923)

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D.C. (2007), “Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil”. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, pp. 573-594.

WAJNMAN, S.; QUEIROZ, B.L.; LIBERATO, V.C. (1998), “O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil”. In: **Anais Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, 11, pp. 2429-2454.

_____.; RIOS-NETO, E.L.G. (1994), “Participação feminina na população economicamente ativa no Brasil: alternativas para projeções de níveis e padrões”. **Pesquisa de Planejamento Econômico**, v. 24, n. 2, pp. 203-234.

