

Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura

Silvana Corrêa Oliveira¹
Evelise Rigoni de Faria
Jorge Castellá Sarriera
Cesar Augusto Piccinini
Clarissa Marceli Trentini

Federal University of Rio Grande do Sul, Brazil

Resumo

O objetivo deste estudo foi realizar uma revisão da literatura investigando a relação entre maternidade e trabalho. Revisando-se estudos publicados entre 2002 e 2009, foram identificados 34 artigos que foram analisados conjuntamente e classificados em duas categorias: 1) Impacto da maternidade no trabalho; e 2) Impacto do trabalho na maternidade. Os resultados revelaram diversos fatores associados tanto ao próprio trabalho/organização, quanto ao contexto pessoal e social da mãe envolvidos nesta relação, tais como regime de trabalho, qualidade do ambiente laboral, idade dos filhos, rearranjos familiares, entre outros. A análise conjunta dos artigos evidenciou a possibilidade de conciliação entre maternidade e trabalho, especialmente quando há contexto familiar, social, organizacional e político favoráveis.

Palavras chave: Maternidade; trabalho; profissão; emprego.

Motherhood and job: A literature review

Abstract

The study aimed to review the literature in order to investigate the relationship between motherhood and work. Studies published between 2002 and 2009 were reviewed, and 34 articles were found. Their results were classified into two categories: 1) The impact of motherhood at work, and 2) The impact of work at motherhood. The results revealed several factors involved on this relationship, associated with both characteristics of work/organization and characteristics of personal and social context of the mother, such as type of work, quality of work environment, children age, and family rearrangements, among others. The joint analysis of articles pointed to the possibility of reconciling motherhood and work, especially when family, social, organizational, and political favorable contexts are present.

Keywords: Motherhood; career; employ; job.

Desde a década de 80, a articulação entre maternidade e trabalho tem crescido significativamente, evidenciando uma importante mudança social (Gatrell, 2005). Atualmente, a expectativa de conciliação de papéis é uma característica marcante entre as profissionais que vivenciam a experiência da maternidade, o que nem sempre ocorre de maneira tranquila para essas mulheres. Isso pode ser exemplificado pela frase proferida por Golda Meir, ex-primeira ministra de Israel, “no trabalho você pensa nas crianças que deixou em casa [...] em casa você pensa no trabalho que ficou inacabado”, que evidencia uma preocupação recorrente das mães que exercem uma atividade profissional (Troiano, 2007).

rente das mães que exercem uma atividade profissional (Troiano, 2007).

Tal afirmação é amparada pela literatura, que evidencia o conflito passível de surgir entre os domínios maternidade e trabalho. Alguns autores referem que a constante demanda do mercado de trabalho faz com que o envolvimento profissional das mulheres seja cada vez maior, muitas vezes em detrimento da qualidade de vida nos âmbitos profissional e pessoal, incluindo a vivência da maternidade (Gutierrez-Domenech, 2005a; Rossi, Perrewé, & Sauter, 2005). Além disso, no que diz respeito ao aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, tal avanço não parece reduzir a situação hierárquica feminina desvantajosa na força de trabalho, o que tem sido constantemente denunciado pelo movimento feminista das últimas décadas (Holzmann, 2000). Considerando-se alguns dados brasileiros, segundo um levantamento realizado

¹ Correspondence concerning this article should be addressed to Silvana Oliveira. Institute of Psychology, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Rua Ramiro Barcelos 2600 room 120. Bairro Rio Branco. 90035-003 - Porto Alegre, RS (Brazil). E-mail: silvana.oliveira@live.com

no Estado do Rio Grande do Sul no ano de 2005, 55% das pessoas com Ensino Superior completo são do sexo feminino e o crescimento de lares chefiados por mulheres é de 29,2% (Rocha, 2008). Ainda assim, apesar de serem maioria na população, as mulheres ocupam menos postos de trabalho (43,21%). Segundo Rossi, Perrewé e Sauter (2005), essa situação pode ser explicada por diversos fatores, entre eles, a multiplicidade de papéis como o da maternidade concomitantemente à formação profissional e desempenho da identidade profissional. Entre outros problemas que podem estar presentes para essas mulheres, e que contribuem para que a adaptação entre a família e o trabalho possa constituir um desafio, quatro em especial mostram-se proeminentes: a) conflito entre demanda familiar e profissional, b) manifestações de estresse e sintomatologia ansiosa, c) crenças disfuncionais de desempenho, e d) desequilíbrio na divisão de tarefas relativas aos cuidados domésticos e dos filhos (Edwards, 2006). Além disso, diante da falta de apoio familiar, social e organizacional, muitas mães que trabalham acabam desistindo de escolhas profissionais feitas anteriormente à maternidade (Avdeyeva, 2006; Fuegen, Biernat, & Haines, 2004; Gutierrez-Domenech, 2005a). Diante dessa renúncia, a presença de conflitos intra-familiares e decréscimo da auto-estima tornam-se recorrentes (Spector, 2006).

Outros estudos têm evidenciado o sentimento de ambiguidade das mães frente à demanda de cuidados maternos acrescida às demandas do trabalho remunerado, principalmente entre aquelas com filhos de até três anos (Ahituv & Tienda, 2004; Armstrong, 2006; Correll, Benard, & Paik, 2007; Gazso, 2007; Gutierrez-Domenech, 2005b; Kushner, 2005; Sellers, Thomas, & Batts, 2005; Smith, 2002; Tekin, 2007; Troiano, 2007). Por exemplo, no estudo realizado por Troiano (2007) com 800 mulheres brasileiras, 59% das participantes considerava que a etapa da vida dos filhos em que é mais difícil conciliar maternidade e trabalho centra-se do nascimento até o primeiro ano de idade, seguida do período entre um a dois anos (18%). Além disso, os quatro sentimentos mais lembrados na volta ao trabalho após a maternidade foram: ansiedade (33%), alegria (30%), insegurança (25%) e conflito (24%), o que reforça a ideia de ambiguidade já referida nesse contexto.

Os dados revisados mostram que muitas dificuldades decorrentes da vivência conjunta da maternidade e do trabalho podem afetar a vida da mulher em diversos aspectos, sobretudo no que se refere à sua saúde psicológica, conforme já mencionado. No entanto, sabe-se também que essa influência pode ser positiva ou negativa, dependendo de como interagem os aspectos positivos e negativos associados aos papéis materno e profissional (Tang, 2009). Por exemplo, no estudo

de Kostiaainen et al. (2009), com mães finlandesas, a forma como essas percebiam a própria saúde estava associada à auto-imagem profissional, sendo o controle sobre o trabalho um importante aspecto relacionado à saúde percebida. Este estudo também identificou que outras variáveis poderiam mediar a relação entre o papel materno e o profissional, como por exemplo, o apoio do companheiro. As ideias de Kushner (2005) corroboram esses achados ao citar outros fatores que influenciam a relação e os processos decisórios envolvendo maternidade e trabalho, como por exemplo, a família, o local de trabalho, a assistência de saúde e a educacional. Embora estudos mais atuais, como o de Tang (2009) salientem tanto desfechos positivos como negativos para a interação desses papéis, é relevante referir que autores como Greenhaus e Beutell (1985) conceituaram a intersecção trabalho-família como uma forma de conflito entre papéis caracterizado por vivências incompatíveis em estudos mais antigos.

Os dados referidos até o momento demonstram que a relação entre maternidade e trabalho exige que a mulher tenha que lidar com uma multiplicidade de papéis que, por sua vez, podem ser fonte de ansiedade. Diante do exposto, o objetivo deste artigo foi investigar, através de uma revisão da literatura, a relação entre maternidade e trabalho. Embora se reconheça a bidirecionalidade desta relação, para fins de revisão os achados da literatura foram organizados em duas categorias; a primeira destaca o impacto da maternidade no trabalho e, a segunda, o impacto do trabalho na maternidade.

Método

O presente estudo consistiu de uma revisão da literatura acerca da relação entre maternidade e trabalho². Realizou-se uma busca de artigos nas bases de dados *PsycInfo*, *Scielo*, *Web of Science* and *Sociological Abstracts*, referente ao ano de 2002 a abril de 2010. Para tanto foi utilizado o termo “*mother*” associado aos termos “*job*”, “*employ*” and “*career*”, assim com seus derivados (ex. *motherhood*, *jobs*, *employment*). Na base de dados *Scielo*, a busca também foi realizada com estes mesmos termos mas em português.

Com base nestes critérios foram encontrados 303 artigos. Após exclusão de artigos duplicados, escritos em língua diferente do inglês, espanhol e português, e daqueles que não abordavam diretamente a relação entre maternidade e trabalho, restaram 140 artigos. Os resumos destes artigos foram novamente examinados, quando se excluiu os que investigaram a relação entre

² O termo trabalho é utilizado aqui para se referir a todo tipo de atividade profissional remunerada, podendo envolver, ou não, uma carreira profissional.

maternidade e trabalho em contextos específicos, tais como violência doméstica, uso de drogas, doença mental, portadores de necessidades especiais, prematuridade, anomalia congênita, maternidade adolescente, câncer, trabalho de parto e nascimento de gêmeos. Outros excluídos envolviam análise de variáveis políticas e sociais que podem mediar a relação entre maternidade e trabalho, que, embora relevantes, acabariam por ampliar demasiadamente o foco da revisão. Após esses procedimentos, restaram 42 artigos, dos quais oito foram excluídos por não terem sido localizados na íntegra, mesmo após contato com os autores. Assim, para fins do presente estudo foram incluídos 34 artigos.

Os artigos foram lidos por dois autores, de forma independente, com a finalidade de classificá-los em uma das seguintes categorias: 1) Impacto da maternidade no trabalho; 2) Impacto do trabalho na maternidade. Essas duas categorias foram baseadas em Poms, Botsford, Kaplan, Buffardi e O'Brien (2009), que destacaram a importância de se considerar a direcionalidade dos

fatores envolvidos na relação entre maternidade e trabalho, tendo em vista que alguns fatores podem apresentar diferentes relações com cada um destes conceitos.

Com base numa análise de conteúdo qualitativa dos resultados dos estudos, se buscou identificar quais fatores estariam influenciando a relação entre maternidade e trabalho, considerando cada categoria de análise. Além disso, realizou-se um levantamento dos países de origem das amostras dos estudos e dos periódicos de veiculação dos artigos. Eventuais discordâncias nas classificações foram dirimidas através de discussão entre os autores.

Resultados

A Tabela 1 apresenta as características gerais dos artigos, examinados quanto ao periódico de veiculação, país de origem e categoria na qual foram classificados.

Tabela 1:
Caracterização geral dos estudos

	%	N
Periódico de publicação – Área		
Ciências políticas e sociais	44,1	15
Família	26,5	9
Economia	17,6	6
Psicologia organizacional/comportamento humano	8,8	3
Educação	3,0	1
País de origem*		
EUA	37,0	13
União Européia (Reino Unido, Noruega, Suécia, Itália, Alemanha, Holanda, Finlândia)	25,6	9
Austrália	17,0	6
Japão	8,8	3
Brasil	2,9	1
Canadá	2,9	1
Turquia	2,9	1
Taiwan	2,9	1
Categorias		
Impacto da maternidade no trabalho	64,7	22
Impacto do trabalho na maternidade	35,3	12

*Um dos estudos (Kenjoh, 2005) incluiu participantes de duas regiões (União Européia; Japão) e foi contabilizado duas vezes

Estes artigos foram publicados principalmente em periódicos das áreas das ciências políticas e sociais, sendo, em sua maioria, derivados de amostras das populações dos Estados Unidos e União Européia. Por fim, a maioria dos artigos destacou o impacto da maternidade no trabalho (64,7%), enquanto que um número mais reduzido investigou o impacto do trabalho na maternidade (35,3%). A seguir analisam-se os achados destes artigos, considerando-se cada uma das categorias de análise utilizadas no presente estudo.

Impacto da maternidade no trabalho

Foram aqui incluídos 22 artigos que investigaram de que maneira a maternidade e as demandas familiares associadas a ela influenciam o contexto profissional. A leitura exaustiva dos artigos revelou a existência de duas subcategorias que permitiram organizar melhor os diversos fatores investigados nos estudos: 1) *Fatores associados ao contexto pessoal e social da mãe; e, 2) Fatores associados ao próprio trabalho/organização.*

A primeira subcategoria se refere a *fatores associados ao contexto pessoal e social da mãe* que podem afetar o trabalho, na qual se destacam: 1) idade dos filhos (Berry, Katras, Sano, Lee, & Bauer, 2008; Elliott, 2002; Stewart, 2009; Rammohan & Whelan, 2007); 2) tempo de afastamento do mercado de trabalho (Aisenbrey, Evertsson, & Grunow, 2009; Elliott, 2002); 3) expectativas e satisfações da mãe quanto ao trabalho (Lupton & Schmied, 2002; Powers & Livermore, 2003; Zemon & Bahr, 2005); e, 4) valores sociais (Chang, 2006; Kelley, Kelley, Evans, & Kelley, 2009; Vejar, Madison-Colmore, & Ter, 2006).

Com relação à idade dos filhos, alguns estudos revelaram que isto tende a afetar a vida profissional da mulher. Por exemplo, no estudo de Berry et al. (2008) com mães americanas, constatou-se que quanto menor era a idade do filho, maior era a inconstância no que se refere à vida profissional da mulher. O estudo de Elliott (2002) corrobora estes achados ao referir que, mesmo diante do interesse da mulher em manter-se no mercado de trabalho, a probabilidade de isto ocorrer estava negativamente correlacionada com a presença de filhos pequenos. Já Rammohan & Whelan (2007), investigando mães australianas, identificaram que quanto maior o número de filhos pequenos, menor a tendência das mães estarem trabalhando. No entanto, estudos ressaltam que uma maior flexibilidade no ambiente de trabalho, assim como a possibilidade de apoio social, principalmente envolvendo os cuidados infantis, tende a amenizar este impacto sobre o trabalho da mãe (Berry et al., 2008; Radey, 2008). Ainda, alguns achados também indicam que a idade do filho no momento em que a mãe retorna ao trabalho parece ter menos efeito sobre sua vida profissional do que outras

variáveis maternas, em especial o nível educacional e sua qualificação (Stewart, 2009).

O tempo em que a mulher fica afastada do mercado de trabalho, afora a licença-maternidade, se constitui em outro fator que parece interferir na relação entre maternidade e trabalho. Assim, quanto mais tempo uma profissional se mantém afastada do trabalho, menor é a probabilidade de retomar sua vida profissional como encontrado por Elliott (2002) com mães britânicas. Aisenbrey et al. (2009) também identificaram esta relação em mães da Alemanha, Suécia e Estados Unidos, constatando que um longo tempo de permanência afastada do mercado de trabalho em decorrência da maternidade teria conseqüências sobre a carreira da mulher. Entre elas, uma maior probabilidade de rebaixamento na estrutura hierárquica da organização, assim como reduções nas chances de promoção.

As expectativas e satisfações da mãe em relação ao trabalho também são apontadas como influenciando sua atividade laboral após a maternidade. A manutenção do trabalho remunerado após o nascimento do filho foi considerada de grande importância para a individualidade entre mães australianas (Lupton & Schmied, 2002). Em outro estudo com mães americanas de baixo nível sócio-econômico, constatou-se que a maternidade não era contemplada sem a presença de atividade profissional (Powers & Livermore, 2003). Tais achados foram relacionados ao senso de auto-suficiência, o que, segundo os autores, muitas vezes é questionado nas populações de menor nível socioeconômico em função dos incentivos governamentais. Isto foi também corroborado num estudo com diretoras de bibliotecas acadêmicas dos Estados Unidos, que referiram satisfação em sua carreira e na maternidade, e consideravam que a maternidade não afetou negativamente a vida profissional. (Zemon & Bahr, 2005). No entanto, os autores ressaltaram que o fato de ser uma profissão feminina e valorizada para as mulheres pode ter contribuído e facilitado a relação trabalho-maternidade.

Por fim, os valores pessoais em relação ao trabalho e à maternidade, e os valores sociais que circundam o contexto da mulher também tem sido investigados como influenciando a sua vida profissional após a maternidade. Em geral, o ideal materno de dedicação e cuidados integrais, assim como a designação de que o homem deve ser responsável pelo sustento do lar, pode levar a mulher a decidir sobre a interrupção de sua vida profissional em prol dos cuidados dos filhos (Chang, 2006; Kelley et al., 2009; Vejar et al., 2006). Tais valores foram identificados como fundamentais para a tomada de decisão de interromper a vida profissional em estudos com mulheres de Taiwan (Chang, 2006) e dos Estados Unidos (Vejar et al., 2006), sendo

que neste último ficou evidente entre as entrevistadas uma ambivalência associada a esta decisão, na qual percebia-se sofrimento decorrente do sentimento de perda da identidade profissional entre estas mulheres. Ainda a este respeito, em um estudo australiano cujo objetivo era conhecer como a sociedade percebia o trabalho profissional realizado por mães em suas próprias casas (Kelley et al., 2009), ficou evidenciado que a ambivalência que existe na sociedade em relação ao trabalho está relacionada fortemente à ausência da mãe em casa, mais do que uma objeção ao trabalho em si. Para os autores, a percepção, muitas vezes desfavorável, do trabalho é decorrente de atitudes morais que associam conflito à conciliação entre maternidade e trabalho.

A segunda subcategoria se refere a *fatores associados ao próprio trabalho/organização* que podem exacerbar o impacto da maternidade na vida profissional, dentre os quais se destacam os seguintes fatores: 1) o regime de trabalho (Gregg, Gutierrez-Domenech, & Waldfogel, 2007; Kenjoh, 2005; Webber & Williams, 2008; Yu, 2002); 2) o tipo de vínculo empregatício e os benefícios trabalhistas (Baxter, 2009; Bratti, Del Bono, & Vuri, 2005, Ronsen & Sundstrom, 2002; Syltevik, 2006); e, 3) as percepções sobre status parental e questões de gênero implicadas nas organizações (Carney, 2009; Correl, 2004; Fuegen, Biernat, Haines, Deaux, & Patterson, 2004). Os principais achados associados a cada um destes fatores serão examinados a seguir.

O regime de trabalho tem sido abordado por diversos autores como um fator que pode influenciar as opções de mães trabalhadoras diante de sua vida profissional (Gregg, Gutierrez-Domenech, & Waldfogel, 2007; Kenjoh, 2005; Webber & Williams, 2008; Yu, 2002). Por exemplo, o regime de trabalho em tempo integral tende a dificultar a conciliação da maternidade com a vida profissional, dada a menor flexibilidade no manejo do tempo. Partindo de estudos com populações de diferentes países, incluindo Japão (Kenjoh, 2005; Yu, 2002), Estados Unidos (Webber & Williams, 2008), Alemanha, Holanda, Reino Unido e Suécia (Kenjoh, 2005), constatou-se uma tendência de mulheres trabalhadoras buscarem empregos em regime de trabalho parcial após a maternidade. Estes estudos ressaltam que, apesar das desvantagens em termos financeiros, o regime de trabalho em tempo parcial tem se mostrado fundamental para a conciliação das demandas profissionais e aquelas decorrentes da maternidade. Além disso, no estudo de Gregg, Gutierrez-Domenech e Waldfogel (2007) com mães do Reino Unido, a possibilidade de trabalhar em regime parcial foi associada a percepções de melhorias organizacionais para mães trabalhadoras, sendo este um dos fatores que havia contribuído para um aumento de 22% do ingresso de

mães no mercado de trabalho do Reino Unido entre os anos 1974 e 2000.

O tipo de vínculo empregatício que a mulher tinha antes da maternidade, bem como a possibilidade de contar com benefícios trabalhistas, como é o caso da licença-maternidade, também são aspectos que podem mediar a influência da maternidade sobre o trabalho. Alguns estudos evidenciam que ter um trabalho antes da maternidade é um forte preditor do retorno ao trabalho após o nascimento do filho (Baxter, 2009; Bratti, Del Bono, & Vuri, 2005; Kenjoh, 2005), com algumas variações no que se refere ao tipo de trabalho. Por exemplo, no estudo de Bratti et al. (2005) com mães italianas constatou-se que aquelas que possuíam estabilidade profissional antes do nascimento do filho eram mais suscetíveis a manter o emprego do que as mães que não possuíam contratos de trabalho legais. Já o estudo de Baxter (2009), com mães australianas, verificou que aquelas que eram autônomas antes do nascimento do filho voltaram mais cedo ao trabalho do que as que eram empregadas. Ambos os estudos também verificaram que a presença de benefícios trabalhistas, em especial da licença-maternidade, estava associada ao maior retorno das mães ao trabalho após o nascimento do filho, achado também presente no estudo de Ronsen e Sundstrom (2002), envolvendo mães da Finlândia, Suécia e Noruega. Cabe ressaltar que o estudo de Syltevik (2006), sobre mães norueguesas que tiveram redução em sua licença-maternidade evidenciou diferentes impactos desta medida. De um lado, esta forneceu mais poder às trabalhadoras numa perspectiva de igualdade de gênero, mas, por outro lado, ocasionou consequências negativas quanto ao bem-estar emocional devido à diminuição do tempo com os filhos.

Por fim, as percepções sobre *status* parental e questões de gênero implicadas nas organizações podem penalizar particularmente as mães trabalhadoras. Por exemplo, Fuegen et al. (2004) investigaram os fatores associados à contratação profissional em um grupo de candidatos a um emprego, e identificaram que o fato de ter filhos não parecia influenciar as decisões de contratação. No entanto, quando se analisaram separadamente homens e mulheres, constatou-se que pais com filhos eram entrevistados de maneira mais branda do que mães com filhos, o que pode indicar influência de gênero e status parental sobre as decisões de contratação profissional. Na mesma direção, outro estudo (Correl, 2004) investigou diferenças salariais entre homens e mulheres e constatou que ser mãe estava associado a salários menores, enquanto que, para os homens, ser pai parecia beneficiá-los no meio laboral. Contribuindo com estes achados, Carney (2009) identificou, em uma amostra de mães trabalhadoras australianas, que estas

sentiam desvantagens no emprego por terem uma demanda decorrente da maternidade que competia com aquelas decorrentes de sua vida profissional. Muitas delas vivenciaram exclusão em seus ambientes de trabalho, sendo muitas vezes redirecionadas para funções de menor status sócio-econômico.

Impacto do trabalho na maternidade

Esta categoria se refere a fatores através dos quais o trabalho pode afetar a maternidade e as atividades de cuidados dos filhos, assim como as relações familiares decorrentes da maternidade. Foram incluídos nesta categoria 12 artigos cujos resultados evidenciaram fatores agrupados em duas subcategorias: 1) *fatores associados ao próprio trabalho/organização*; e, 2) *fatores associados ao contexto pessoal e social da mãe*.

A primeira subcategoria se refere a *fatores associados ao próprio trabalho/organização* que podem exacerbar o impacto do trabalho sobre a maternidade, dentre os quais se destacam: 1) regime de trabalho (Baxter & Alexander, 2008; Nomaguchi, 2006a; Riley & Glass, 2002; Usdansky & Wolf, 2008); e, 2) qualidade do ambiente de trabalho (Gillman, 2004; Lleras, 2008; Nomaguchi, 2006a; Verropoulou & Joshi, 2009).

O regime de trabalho também foi referido nos estudos que abordaram o impacto do trabalho sobre a maternidade, sendo associado às decisões maternas acerca dos cuidados infantis (Nomaguchi, 2006a; Riley & Glass, 2002; Usdansky & Wolf, 2008). Neste sentido, a jornada de trabalho integral aparece como o principal fator responsável pelo cuidado infantil ser realizado em creches ou escolas infantis (Nomaguchi, 2006a; Riley & Glass, 2002). Por exemplo, no estudo de Riley e Glass (2002), com mães americanas, constatou-se que, apesar das mães desejarem que o filho fosse cuidado por familiares na própria casa, precisavam optar por outros tipos de cuidado devido à jornada de trabalho integral. Isso porque uma intensa carga horária de trabalho exige uma grande disponibilidade do cuidador, o que muitas vezes só é possível em creches e escolas infantis. Já o estudo de Nomaguchi (2006a) com mães canadenses complementa tais achados ao constatar que filhos de mães que trabalham em jornada integral tendem a iniciar mais cedo a participação em escolas infantis e atividades esportivas e culturais do que filhos cujas mães trabalham em jornada parcial. De fato, as mães que trabalham em tempo parcial podiam contar mais com a disponibilidade de familiares no cuidado dos filhos, o que as fez postergar o ingresso nas instituições de cuidados infantis. Diferentemente dos estudos anteriores, Usdansky e Wolf (2008) se detiveram a analisar a influência da jornada de trabalho em turnos alternados sobre os cuidados alternativos escolhidos por mães trabalhadoras americanas,

avaliadas em diferentes etapas do nascimento aos três anos de seus filhos. Os autores constataram que estas mães, em geral, dependiam de mais de um cuidador para seus filhos, a fim de suprir os diferentes turnos e dias de trabalho. Diante disso, estavam mais sujeitas a vivenciar dificuldades decorrentes de constantes rearranjos em relação aos cuidados infantis, necessários frente a situações específicas como doença e férias do cuidador, e horário de funcionamento da creche. Outro estudo, realizado por Baxter e Alexander (2008) com mães australianas, também identificou que a jornada de trabalho da mãe, além de impactar nas opções de cuidados infantis, era considerada o fator que mais afetava negativamente a família. Isso porque as mães que trabalhavam em horário integral, em comparação às que trabalhavam em turno parcial, sentiam que o trabalho as deixava mais ausentes de casa e que o tempo com a família ficava menos prazeroso.

A qualidade do ambiente de trabalho também foi referida como tendo um possível impacto na maternidade, sobretudo no que se refere ao desenvolvimento dos filhos (Gillman, 2004; Lleras, 2008; Nomaguchi, 2006a; Verropoulou & Joshi, 2009). Neste sentido, Lleras (2008) salientou que a qualidade do ambiente de trabalho vivenciada pela mãe poderia afetar as interações mãe-criança, em estudo com mães americanas com filhos pré-escolares. Constatou-se que aquelas mães que estavam satisfeitas com seu ambiente de trabalho, em termos de flexibilidade e realização pessoal, apresentavam melhores interações com seus filhos. Porém, o estudo ressaltou também a influência de outros fatores nesta relação, como escolaridade materna e situação financeira. Por sua vez, Nomaguchi (2006a), em estudo com mães canadenses, constatou que o cansaço e o estresse associados à sobrecarga de trabalho materno poderiam resultar em menos interações positivas entre mãe e criança. No entanto, quando estas adversidades eram controladas, o trabalho materno estaria associado a um melhor ajustamento e desenvolvimento infantil, visto que, no estudo da autora, constatou-se menos hiperatividade e ansiedade e mais comportamento pró-social em crianças pré-escolares. Já no estudo de Verropoulou e Joshi (2009) envolvendo mães inglesas e seus filhos em idade escolar constatou-se algumas associações entre trabalho materno antes do primeiro ano do bebê e dificuldades em leitura por parte da criança, mas essa relação foi mais evidente entre mulheres com menor nível educacional, o que evidenciaria que outras variáveis sócio-demográficas, mais do que o ambiente de trabalho da mãe, estariam associadas a possíveis dificuldades sobre o desenvolvimento infantil. De forma complementar, alguns dados relativos ao desenvolvimento de adolescentes filhos de mães americanas também não evidenciaram associações

entre ambiente de trabalho da mãe e desenvolvimento dos jovens, considerando seu bem-estar emocional e sua experiência escolar (Gillman, 2004).

A segunda subcategoria de análise se refere a *fatores associados ao contexto pessoal e social da mãe* que podem estar associados ao impacto do trabalho sobre a maternidade, dentre os quais se destacam: 1) sentimentos e decisões maternas (Almeida, 2007; Kulakac et al., 2006; Nomaguchi, 2006b); e, 2) rearranjos familiares (Baxter & Alexander, 2008; Millar & Ridge, 2009; Poms et al., 2009).

Alguns estudos revisados salientaram, entre mães trabalhadoras, a presença de satisfações com o trabalho e a maternidade, mas também intensa culpa diante do menor tempo disponível para estarem com os filhos. Kulakac et al. (2006) realizaram um estudo fenomenológico com mulheres turcas que vivenciaram o processo feminista de emancipação e que realizavam atividades profissionais concomitantes à maternidade. Constatou-se que a vivência da maternidade foi marcada por satisfações e dificuldades, estando repleta de recompensas oriundas dos momentos de envolvimento com os filhos, mas também envolvia sacrifícios, principalmente quanto ao tempo de lazer e de convivência com a família. Para estas mulheres, a atividade profissional, embora trouxesse satisfações, também as impedia de cumprirem as responsabilidades de cuidados e atenção com a intensidade que desejavam, o que provocava intensos sentimentos de culpa no que se refere à maternidade. Achados semelhantes foram encontrados por Almeida (2007) em um estudo com mães trabalhadoras brasileiras de diferentes classes sociais. Sentimentos de culpa também estiveram presentes e a autora ainda constatou que, de um modo geral, as mulheres sentiam como contraditórios os papéis de mãe e trabalhadora. Além destes sentimentos, a literatura também mostra que a atividade profissional da mulher pode influenciar decisões relativas à maternidade, sobretudo quanto ao momento de ter filhos. Segundo Nomaguchi (2006b), a inserção da mulher no mercado de trabalho está diretamente relacionada a menores taxas de natalidade nas sociedades industrializadas e à tendência das mulheres tornarem-se mães mais tarde. O autor identificou, em estudo com mães japonesas, que a autonomia decorrente da vida profissional foi associada à decisão de postergar a maternidade. Assim, se tratava de uma decisão pessoal motivada por fatores associados ao trabalho que afetava diretamente a maternidade.

Por fim, alguns estudos revisados evidenciaram que rearranjos familiares decorrentes do trabalho materno eram fatores que poderiam afetar a maternidade e a vivência familiar. Poms et al. (2009), estudando mães americanas, constataram que muitos rearranjos eram

necessários para dar conta das demandas de cuidados infantis decorrentes do trabalho materno. A satisfação materna acerca dos cuidados infantis realizados pela família proporcionava mais tranquilidade às mães, que conseguiam concentrar-se melhor no trabalho, o que por sua vez, aliviaria o estresse e a tensão com a família. Porém, outros estudos também evidenciaram a presença de conflitos na família decorrentes do trabalho materno. O estudo de Millar e Ridge (2009) avaliou famílias inglesas quando a mãe ingressava no mercado de trabalho. Durante este período de transição muitas foram as mudanças na família, principalmente no que se refere à relação mãe-criança, que precisava se abrir para novas relações com outros familiares que viabilizariam o cuidado infantil. Esse processo, muitas vezes, era acompanhado por tensões decorrentes da constante negociação entre os padrões de relações familiares estabelecidos antes e depois do ingresso da mãe no mercado de trabalho.

Discussão

Este estudo identificou diversos achados decorrentes da relação entre maternidade e trabalho, mais especificamente, quais fatores estariam associados ao impacto da maternidade sobre o trabalho e, por sua vez, do trabalho sobre a maternidade. É importante reconhecer que fatores associados à maternidade e ao trabalho se influenciam mutuamente e colaboram, de forma conjunta, para a possibilidade de conciliação ou de conflito entre as demandas maternas e laborais. No entanto, identificar possíveis direções desta relação, mesmo reconhecendo a multidirecionalidade do problema investigado, parece auxiliar na melhor compreensão sobre como os diversos aspectos presentes no dia-a-dia de mães trabalhadoras podem, ou não, influenciar a vivência da maternidade ou as decisões acerca da vida profissional.

Constatou-se um maior número de estudos que enfatizaram fatores associados ao impacto da maternidade sobre o trabalho, em comparação àqueles que evidenciam o impacto do trabalho sobre a maternidade. Isto pode estar associado ao fato de grande parte dos artigos revisados serem oriundos da área das ciências políticas e sociais e economia (N=21), enquanto que os artigos que referiam mais o impacto do trabalho sobre a maternidade eram oriundos de periódicos da área da psicologia e da família, revisados em menor número no presente estudo (N=12). Embora tal fato possa refletir uma particularidade da estratégia de busca utilizada na presente revisão, ao mesmo tempo deve-se considerar que a complexidade de fatores envolvidos na temática constituem um terreno rico para investigações de embasamento sócio-político. Além disso, a temática

abordada parece representar dilemas vivenciados por diferentes populações de mulheres, o que pode ser derivado do fato de terem sido encontrados achados complementares entre populações de diferentes países, muito embora tenham prevalecido mais estudos oriundos dos Estados Unidos e da União Européia.

Os achados da presente revisão mostram que fatores associados à maternidade podem afetar de diversas maneiras o trabalho da mulher, dependendo das particularidades de seu contexto organizacional, pessoal e social. Regimes de trabalho inflexíveis (Gregg, Gutierrez-Domenech, & Waldfogel, 2007; Kenjoh, 2005; Webber & Williams, 2008; Yu, 2002), ausência de benefícios trabalhistas (Baxter, 2009; Bratti et al., 2005; Ronsen & Sundstrom, 2002; Syltevik, 2006), assim como uma cultura organizacional que tende a fazer movimentos de exclusão por gênero e status parental (Carney, 2009; Correl, 2004; Fuegen et al., 2004) podem oferecer inúmeras dificuldades na conciliação da maternidade e da vida profissional. Da mesma forma, um longo período de afastamento do mercado de trabalho por parte da profissional (Aisenbrey, Evertsson, & Grunow, 2009; Elliott, 2002), pouco apoio social enquanto os filhos são pequenos e a presença de valores morais que percebem como incompatíveis o exercício da maternidade e o trabalho fora de casa (Chang, 2006; Kelley, Kelley, Evans, & Kelley, 2009; Vejar, Madison-Colmore, & Ter, 2006) também podem dificultar a vida profissional de mães, que muitas vezes são penalizadas com empregos instáveis, funções menos qualificadas e baixos salários. Entretanto, também foram identificadas variáveis que tendem a viabilizar a vida profissional após a maternidade, como a presença de apoio social, sobretudo no cuidado dos filhos, organizações mais flexíveis em termos de cultura organizacional e jornada de trabalho, presença de benefícios trabalhistas, além da satisfação pessoal e valor positivo que o trabalho tem para a vida da mulher.

A presente revisão também identificou diversos fatores associados ao trabalho que podem afetar a maternidade. A satisfação com o exercício de uma atividade profissional (Kulakac et al., 2006; Nomaguchi, 2006b) muitas vezes é contrastada com sentimento de culpa pela não dedicação integral aos filhos (Almeida, 2007; Kulakac et al., 2006), além das dificuldades diante da opção pelo tipo de cuidado que o filho receberá (Nomaguchi, 2006a; Riley & Glass, 2002; Usdansky & Wolf, 2008), o que depende de múltiplos fatores, em especial da carga horária de trabalho da mãe. O trabalho materno tende a alterar os padrões de relacionamento familiar anteriormente estabelecidos e, quando é caracterizado por uma carga horária excessiva, sobrecarga de trabalho e estresse tende a afetar negativamente os momentos de convivência familiar, ou mesmo prejudicar a

qualidade do ambiente doméstico oferecido pela mãe a seus filhos. Isso pode ser intensificado na presença de determinados aspectos sócio-demográficos, como nível sócio-econômico e escolaridade. No entanto, quando estes fatores estão controlados podem ser observados sentimentos de satisfação com a maternidade e com a convivência familiar, sem prejuízo sobre o desenvolvimento dos filhos.

A análise conjunta dos artigos evidenciou a possibilidade de conciliação entre maternidade e trabalho quando há variáveis sociais, organizacionais e políticas favorecedoras. Do ponto de vista organizacional, alguns projetos poderiam destinar-se mais à elaboração de programas tanto nas organizações de trabalho formal como informal, através de sindicatos e demais comunidades profissionais. A capacitação de gestores de recursos humanos em temáticas envolvendo desenvolvimento humano, como maternidade e desenvolvimento infantil, consistiria uma alternativa de suporte às iniciativas destinadas exclusivamente às mães e profissionais. Do ponto de vista individual e familiar, grupos focais e comunitários para as profissionais e seus familiares podem constituir opções de apoio emocional e social a estas pessoas (Kushner, 2005; Rossi, Perrewé, & Sauter, 2005).

Considerações Finais

É inegável que os achados da literatura recente demonstram que tais questões vêm sendo continuamente discutidas e pensadas à luz das particularidades de cada país. No entanto, afóra diretrizes políticas estabelecidas em um campo mais amplo, poucas iniciativas tem sido identificadas nos estudos no que diz respeito a possibilidades de intervenções com estas mães. Além de iniciativas políticas, cuja relevância é inegável, diversas intervenções também poderiam ser realizadas em microcenários que fazem parte do cotidiano das mães trabalhadoras. Entre estes espaços, destacam-se os projetos dos setores de recursos humanos das empresas. Considerando-se o indivíduo e seu contexto social, alguns aspectos que podem afetar positivamente a relação maternidade-trabalho são valores pessoais em relação ao trabalho, condições econômicas e de apoio familiar e social, sobretudo no cuidado dos filhos. Ainda do ponto de vista das organizações, flexibilidade para acolher as necessidades particulares de mães trabalhadoras parece fundamental na continuidade e investimento da mãe em sua vida profissional. Por fim, do ponto de vista político e de direitos do trabalhador, cabe ressaltar a importância de benefícios trabalhistas, como licença-maternidade e relativos ao recebimento de cuidados infantis alternativos.

Referencias

- Ahituv, A. & Tienda, M. (2004). Employment, motherhood, and school continuation decisions of young white, black, and Hispanic women. *Journal of Labor Economics*, 22(1), 115-158.
- Aisenbrey, S., Evertsson, M. & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573-605.
- Almeida, L.S. (2007). Mãe, cuidadora e trabalhadora: As múltiplas identidades de mães que trabalham. *Revista do Departamento de Psicologia - UFF*, 19(2), 411-422.
- Armstrong, J. (2006). Beyond juggling and flexibility: classed and gendered experiences of combining employment and motherhood. *Sociological Research Online*, 11(2).
- Avdeyeva, O. (2006). In support of mothers' employment: limits to policy convergence in the EU? *International Journal of Social Welfare*, 15(1), 37-49.
- Baxter, J. (2009). Mothers' timing of return to work by leave use and pre-birth job characteristics. *Journal of Family Studies*, 15(suppl.2), 153-166
- Baxter, J. & Alexander, M. (2008). Mothers' work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues*, 43(2), 195-214.
- Berry, A.A., Katras, M.J., Sano, Y., Lee, J., & Bauer, J. (2008). Mothers: A mixed methods approach. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(1), 5-22.
- Bratti, M., Bono, E., & Vuri, D. (2005). New mothers' labour force participation in Italy: The role of job characteristics. *Labour*, 19(1), 79-121.
- Carney, T. (2009). The employment disadvantage of mothers: Evidence for systemic discrimination. *Journal of Industrial Relations*, 51(1), 113-130.
- Chang, C. (2006). The employment discontinuity of married women in Taiwan: Job status, ethnic background and motherhood. *Current Sociology*, 54(2), 209-228.
- Correll, S. (2004). Constraints into preferences: gender, status and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69, 93-113.
- Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Edwards, M. (2006). The role of husbands' supportive communication practices in the lives of employed mothers. *Marriage & Family Review*, 40(4), 23-46.
- Elliott, J. (2002). The value of event history techniques for understanding social processes: modelling women's employment behaviour after motherhood. *International Journal of Social Research Methodology*, 5(2), 107-132.
- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E., Deaux, K., & Patterson, W. (2004). Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence. *Journal of Social Issues*, 60(4), 737-754.
- Gatrell, C. (2005). Hard labour: The sociology of motherhood and career. *Sociology Review*, 15(1), 8-10.
- Gazso, A. (2007). Balancing expectations for employability and family responsibilities while on social assistance: Low-income mothers' experiences in three Canadian provinces. *Family Relations*, 56, 454-466.
- Gillman, S. A. (2004). The experiences of employment in single-parent families: Implications for single mothers and their adolescents. *The Humanities and Social Sciences*, 64(11), 4222-A.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gregg, P., Gutierrez-Domenech, M., & Waldfogel, J. (2007). The employment of married mothers in Great Britain, 1974-2000. *Economica*, 74, 842-864.
- Gutierrez-Domenech, M. (2005a). Employment transitions after motherhood in Spain. *Labour*, 19(1), 123-148.
- Gutierrez-Domenech, M. (2005b). Employment after motherhood: A European comparison. *Labour Economics*, 12(1), 99-123.
- Holzmann, L. (2000). Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. *Sociologias*, 4, 258-273.
- Kelley, S.M.C., Kelley, C.G.E., Evans, M.D.R., & Kelley, J. (2009). Support for mother's employment at home: Conflict between work and family. *International Journal of Public Opinion Research*, 21(1), 98-110.
- Kenjoh, E. (2005). New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan. *Labour*, 19(1), 5-49
- Kostiainen, E., Martelin, T., Kestilä, L., Martikainen, P., Koskinen, S. (2009). Employee, partner, and mother: Woman's three roles and their implications for health. *Journal of Family Issues*, 30(8), 1122-1150.
- Kulakac, O., Buldukoglu, K., Yilmaz, W., Alkan, S. (2006). An analysis of the motherhood concept in employed women in south Turkey. *Social Behavior and Personality*, 34(7), 837-852.
- Kushner, K. (2005). Embodied context: social institutional influences on employed mothers' health decision making. *Health Care for Women International*, 26(1), 69-86.
- Lleras, C. (2008). Employment, work conditions, and the home environment in single-mother families. *Journal of Family Issues*, 29(10), 1268-1297.
- Lupton, D., & Schmied, V. (2002). "The right way of doing it all": First-time Australian mothers' decisions about paid employment. *Women's Studies International Forum*, 25(1), 97-107.
- Millar, J. & Ridge, T. (2009). Relationships of care: Working lone mothers, their children and employment sustainability. *Journal of Social Policy*, 38(1), 103-121.
- Nomaguchi, K.M. (2006a). Maternal employment, nonparental care, mother-child interactions, and child outcomes during preschool years. *Journal of Marriage and the Family*, 68(5), 1341-1369.
- Nomaguchi, K.M. (2006b). Time of one's own - Employment, leisure, and delayed transition to motherhood in Japan. *Journal of Family Issues*, 27(12), 1668-1700.
- Powers, R. & Livermore, M. (2003). Will unwed new mothers seek employment?: The role of government and social support. *Gender Issues*, 21(4), 31-49.
- Poms, L.W., Botsford, W.E., Kaplan, S.A., Buffardi, L.C., O'Brien, A.S. (2009). The economic impact of work and family issues: Child care satisfaction and financial considerations of employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 402-413.
- Rammohan, A. & Whelan, S. (2007). The impact of childcare costs on the full-time/part-time employment decisions of Australian mothers. *Australian Economic Papers*, 46(2), 152-169.
- Riley, L.A. & Glass, J.L. (2002). You can't always get what you want - Infant care preferences and use among employed mothers. *Journal of Marriage and the Family*, 64(1), 2-15.
- Rocha, P. (2008, May 9th). *Cenário feminino*. Zero Hora, 43.
- Ronsen, M. & Sundstrom, M. (2002). Family policy and after-birth employment among new mothers: A comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population/Revue europeenne de demographie*, 18(2), 121-152.
- Rossi, A., Perrewé, P., & Sauter, S. (2005). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas.

- Sellers, T., Thomas, K., & Batts, J. (2005). Women called: a qualitative study of Christian women dually called to motherhood and career. *Journal of Psychology and Theology*, 33(3), 198-209.
- Smith, J. (2002). Commitment to mothering and preference for employment: the voices of women on public assistance with young children. *Journal of Children & Poverty*, 8(1), 51-66.
- Spector, P. (2006). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Stewart, K. (2009). Employment and wage trajectories for mothers entering low-skilled work: Evidence from the British Lone Parent Cohort. *Social Policy & Administration*, 43(5), 483-507.
- Syltevik, L. (2006). Taking control of one's own life? Norwegian lone mothers experiencing the new employment strategy. Community, *Work & Family*, 9(1), 75-94.
- Tang, C.S.K. (2009) The influence of family-work role experience and mastery on psychological health of Chinese employed mothers. *Journal of Health Psychology*, 14(8), 1207-1217.
- Tekin, E. (2007). Childcare subsidies, wages, and employment of single mothers. *Journal of Human Resources*, 42(2), 453-487.
- Troiano, C. (2007). *Vida de equilibrada: dores e delícias da mãe que trabalha*. São Paulo: Cultrix.
- Urdansky, M.L. & Wolf, D.A. (2008). When child care breaks down: Mothers' experiences with child care problems and resulting missed work. *Journal of Family Issues*, 29(9), 1185-1210.
- Vejar, C.M., Madison-Colmore, O.D., Ter Maat, M.B. (2006). Understanding the transition from career to fulltime motherhood: A qualitative study. *American Journal of Family Therapy*, 34(1), 17-31.
- Verropoulou, G. & Joshi, H. (2009). Does mother's employment conflict with child development? Multilevel analysis of British mothers born in 1958. *Journal of Population Economics*, 22(3), 665-692.
- Webber, G. & Williams, C. (2008). Mothers in 'good' and 'bad' part-time jobs: Different problems, same results. *Gender & Society*, 22(6), 752-777.
- Yu, W. (2002). Jobs for mothers: Married women's labor force re-entry and part-time, temporary employment in Japan. *Sociological Forum*, 17(3), 493-523.
- Zemon, M., Bahr, A.H. (2005). Career and/or children: Do female academic librarians pay a price for motherhood? *College & Research Libraries*, 66(5), 394-405.

Received 30/08/2010

Accepted 03/03/2011

Silvana Corrêa Oliveira. Federal University of Rio Grande do Sul, Brazil

Evelise Rigoni de Faria. Federal University of Rio Grande do Sul, Brazil

Jorge Castellá Sarriera. Federal University of Rio Grande do Sul, Brazil

Cesar Augusto Piccinini. Federal University of Rio Grande do Sul, Brazil

Clarissa Marcelli Trentini. Federal University of Rio Grande do Sul, Brazil