

## MULHERES DE CARREIRA E FAMÍLIA

### Resenha

Maria Eduarda Lievore<sup>1</sup>  
João Irineu de Resende Miranda<sup>2</sup>

**GOLDIN, Claudia. *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton University Press, 2021. V1 p. 342.**

O livro *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Carreira e Família: a secular jornada das mulheres pela equidade) foi escrito em 2021 por Claudia Goldin, uma historiadora econômica e economista trabalhista, professora na Universidade de Harvard, e especialista em mulheres e trabalho. Seu livro versa sobre as decisões tomadas por mulheres em diferentes contextos históricos, a partir da análise de dados sobre remuneração, trabalho e gênero, evidenciando os esforços empreendidos por mulheres na busca da conciliação entre família e carreira.

No primeiro capítulo, *The New Problem with No Name* (O novo problema sem nome), Goldin esclarece que esse problema sem nome é enfrentado diariamente por inúmeros casais e mulheres que tentam conciliar a vida privada com a profissional, denominando o problema de “trabalho ganancioso”. Caracterizado pelas longas horas de jornada em busca de um salário melhor, o “trabalho ganancioso” é o responsável pelo aumento da disparidade salarial e pelo fato de a desigualdade salarial de gênero permanecer substancial, visto que esse trabalho leva casais a dispensarem a equidade em prol de uma renda familiar maior. Para Goldin, são regras de gênero enraizadas na nossa sociedade que fazem mesmo as mulheres mais ambiciosas e talentosas retardarem suas vidas profissionais, em benefício da vida familiar do casal. No decorrer do livro, a autora

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) e Bolsista da Fundação Araucária vinculada ao projeto de Iniciação Científica (UEPG/PIBIC).

<sup>2</sup> Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2000), mestre em Direito Internacional pela Universidade de São Paulo (2005), doutor em Direito Internacional pela Universidade de São Paulo (2009), na Faculdade do Largo São Francisco e MBA Internacional em Gestão Estratégica da Inovação, pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná em Associação com o SENAI e a Université Technologie de Compiegne França, (2015).

se propõe a contar a história de como os anseios por carreira, família e equidade cresceram nos últimos séculos, a fim de demonstrar como eles podem ser alcançados nos dias atuais.

No segundo capítulo, *Passing the Baton* (Passando o Bastão), a autora cita exemplos de mulheres memoráveis que romperam as barreiras de gênero e desigualdade a fim de alcançarem a carreira dos sonhos. Quando essas barreiras são reduzidas, há uma melhora na alocação de talentos na sociedade. Estima-se que entre 20 e 25% do crescimento econômico em 1960 foi consequência da redução das barreiras que limitavam o acesso das mulheres à educação e emprego. A mudança ocorreu principalmente quando os obstáculos que impossibilitavam mulheres casadas de acessar o mercado de trabalho foram eliminados, o que possivelmente está relacionado ao surgimento dos métodos contraceptivos. As pessoas perceberam que precisavam buscar por relacionamentos equitativos e que para conseguirem conciliar família e carreira, os dois objetivos deveriam ser buscados simultaneamente. Para compreender a jornada que as mulheres percorreram até hoje, Goldin divide as mulheres graduadas nos últimos cem anos (1921 – 2021) em cinco grupos, de acordo com o ano de nascimento e de graduação dessas mulheres. Em cada um dos cinco grupos estão mulheres que fizeram escolhas similares em termos de trabalho e família e há uma sequência temporal entre estes grupos, de modo que cada grupo carrega os ensinamentos e conquistas do grupo anterior.

Em, *A Fork in the Road* (Uma bifurcação na estrada) Goldin analisa o Grupo 1, formado por mulheres nascidas entre 1878 e 1897 e graduadas entre 1900 e 1920. A autora destaca que na década de 1910, 30% das mulheres graduadas nunca se casaram, 50% nunca tiveram filhos, e entre aquelas que casaram, 29% não tiveram filhos, sendo esse número ainda mais alto para as mulheres que fizeram contribuições notáveis. Já no Grupo 2 (nascidas entre 1925 e 1975) a fração de mulheres que não se casou foi inferior a 12%. A autora salienta que essas diferenças (entre Grupo 1 e 2) não dizem respeito às suas preferências e sim às opções existentes em cada época, posto que as barreiras enfrentadas pelo primeiro grupo eram maiores do que as enfrentadas pelo grupo seguinte. Na época das mulheres pertencentes ao Grupo 1, existiam leis que proibiam mulheres casadas de trabalharem (*marriage bars*) e regras de nepotismo que proibiam a mulher de ocupar cargos na mesma instituição que seus maridos, muitas vezes privando-as de uma carreira. Independente dessas regras, conciliar a carreira e família era algo complexo por vários motivos, como: falta de tecnologia tornando a vida doméstica mais desafiadora, alto índice de mortalidade infantil e métodos de contracepção ainda incipientes. A autora

demonstra que mulheres graduadas tiveram taxas de casamento mais baixas do que as que não se graduaram, e as mulheres notáveis tiveram taxas ainda mais baixas do que as graduadas. Entre as mulheres graduadas, 50% não tinham filhos, já dentre as mulheres notáveis do Grupo 1, 70% não tiveram filhos. Apenas 9% do Grupo 1 alcançou uma carreira e teve filhos até os 50 anos; e 17% tiveram uma carreira e eventualmente se casaram até os 50 anos. A autora alerta para a escassez de dados sobre as aspirações das mulheres do primeiro grupo, mas aparentemente essas mulheres não permaneciam solteiras para atingir sucesso na carreira, mas para permanecerem independentes. Possivelmente, as mulheres graduadas do Grupo 1 precisaram escolher e lançaram a busca pela conciliação de família e carreira.

Em *The Bridge Group* (O grupo intermediário), Goldin analisa o Grupo 2, composto por mulheres que nasceram aproximadamente entre 1898 e 1922, e se graduaram entre 1920 e 1945. O Grupo 2 é um grupo de transição, que primeiro conquistou uma carreira e depois uma família e marcou a passagem de mulheres que tinham baixas taxas de casamento e filhos, para mulheres que tiveram altos índices dos dois. Esse avanço, que fez mulheres graduadas construírem também uma família, foi fruto da evolução tecnológica. Na década de 20 as casas foram eletrificadas e aparelhos modernos como geladeira, aspirador e máquina de lavar roupas foram adquiridos, libertando e ampliando a produtividade da mulher. Além das evoluções tecnológicas, um conjunto de mudanças no mercado de trabalho transformou a vida das mulheres, permitindo que elas trabalhassem antes e depois do casamento, assim, o matrimônio deixou de ser motivo para as mulheres perderem sua independência. Contudo, na grande depressão dos anos 30, o aumento do desemprego foi utilizado como justificativa para privar mulheres casadas de emprego, de sorte que as barreiras trabalhistas contra mulheres casadas se reergueram.

O capítulo *At the Crossroads with Betty Friedan* (Na encruzilhada com Betty Friedan) analisa as mulheres do Grupo 3 que nasceram entre 1922 a 1944 e se graduaram entre 1945 e 1965. A similaridade dos anseios das mulheres desse grupo é maior do que nos grupos anteriores, em sua maioria casaram cedo e tiveram filhos, se graduaram e obtiveram empregos similares, permanecendo neles após o casamento e parando apenas para ter e cuidar dos filhos. A partir da década de 1940 as barreiras de emprego para mulheres casadas foram diminuindo. Goldin, destaca que as mulheres do Grupo 3, que se graduaram na década de 50, tiveram mais oportunidades e sucesso em conciliar carreira

e família que suas antecessoras (Grupos 1 e 2). Essas mulheres puderam escolher ter uma família primeiro e um emprego depois (se desejassem). Apenas 30% das mães graduadas retornaram ao mercado de trabalho logo depois de terem filhos, a grande maioria retornou mais tarde, aos 40 anos de idade. Possuir um diploma passou a significar emprego para as mulheres e foi nesse momento que a diferença entre a taxa de graduação feminina e masculina começou a ser reduzida. Segundo a autora, a maior restrição enfrentada por esse grupo era a ideia de que a inserção de mães no mercado de trabalho poderia causar prejuízos aos filhos.

Em *The Quiet Revolution* (A Revolução Silenciosa), Goldin explora a realidade das mulheres do Grupo 4, nascidas entre 1944 a 1957 e graduadas entre 1960 e 1970. Essas mulheres casaram mais tarde e tiveram casamentos mais estáveis, almejavam primeiro uma carreira de sucesso e depois uma família. Nessa época ocorreu a chamada Revolução Silenciosa, marcada pela liberação do uso da pílula, portanto o Grupo 4 teve a seu favor a possibilidade do uso de contraceptivos. A pílula permitiu que as mulheres investissem seu tempo em carreiras mais complexas, prestigiadas e melhor remuneradas (como direito, medicina, academia e gestão), e, portanto, que permitissem ascender profissionalmente, ao mesmo tempo que tinham uma vida social e sexual ativa. A família era importante, mas a carreira era o foco principal. Prova disso é o fato de que no início do Grupo 4, os graduados do sexo masculino eram 1,3 vezes o número de graduadas do sexo feminino, já na década de 80, mais mulheres do que homens se formaram. O que as mulheres do Grupo 4 não sabiam, era que engravidar depois da maturidade seria mais perigoso e complicado. As mulheres do Grupo 4 puderam observar as do grupo anterior e perceberam a necessidade de investir tempo na educação, com isso, puderam se preparar melhor para uma carreira mais longa e contínua.

No capítulo 7, *Assisting the Revolution* (Auxiliando a Revolução), a autora descreve as mulheres do Grupo 5, nascidas entre 1958 a 1978 e graduadas entre 1980 e 2000, que desejavam conciliar família e carreira, sem que uma ofuscasse a outra. Os avanços no conhecimento científico sobre gravidez tardia permitiram que essas mulheres fossem mais francas sobre suas ambições e desfrutassem de possibilidades acerca de intervenções médicas como inseminação artificial, por exemplo. As mulheres do Grupo 5 tiveram filhos mais tarde, entre os 30 e 40 anos, e mais filhos que as mulheres do grupo anterior. Analisando o Grupo 3, que em sua maioria conseguiu uma família, mas não uma carreira e o Grupo 4, que conseguiu uma carreira, mas teve maior dificuldade em ter uma

família, nota-se que o Grupo 5 (que atingiu carreira e família) obteve êxito. Segundo a autora, a taxa de sucesso na carreira aumenta com o tempo para as mulheres, porque quando seus filhos crescem, elas podem retornar ao mercado em melhores condições. Esse aumento se deve a maior liberdade que as mulheres ganham (trabalhar mais horas, conseguir promoções, mudar para empregos melhores, ao passo que as demandas domésticas diminuem). Um estudo feito em Harvard (Projeto Harvard e Além) analisou o futuro de mulheres dos Grupos 4 e 5. Essa análise foi feita na elite educacional, observando mulheres que investiram muito em suas carreiras, e ainda assim, apenas metade dessas que tiveram filhos, trabalham em tempo integral no final dos trinta anos. A autora concluiu afirmando que o problema real para o Grupo 5 está na simultaneidade das situações, isto é, tanto família quanto carreiras exigem tempo, e alcançar ambos exige partilha de tempo entre o casal, exige equidade. Contudo a equidade custa caro e esse preço é parte do motivo pelo qual a diferença salarial de gênero continua sendo um problema.

No capítulo 8, *Mind the Gap* (Cuidado com a lacuna), a autora pontua que a diferença de ganhos por gênero não é uma estatística única, ela é dinâmica e varia à medida que homens e mulheres envelhecem, se casam e tem filhos. Entre 1960 e 2017 houve uma diminuição da diferença de ganhos entre homens e mulheres. Na década de 80 houve uma diminuição maior, que se deu ao fato de as mulheres melhorarem seus níveis educacionais, um aperfeiçoamento que gerou aumento salarial. Em 2000 as diferenças na preparação para o mercado de trabalho de mulheres e homens se tornaram tão pequenas que deixaram de servir como justificativa para a existência de diferença salarial. Entretanto, ainda hoje a diferença para as mulheres do Grupo 5 é de cerca de 20 centavos sobre o dólar masculino (metade do que era na época dos Grupos 2 e 3). Dados indicam que a diferença salarial aumenta com a chegada de filhos. Dois fatores são responsáveis pela diferença salarial por gênero: interrupções na carreira (mulheres fazem pausas mais longas) e horas de trabalho semanal (homens fazem mais horas extras). Goldin, aponta como motivo da desigualdade salarial o fato das posições financeiras e corporativas de alto pagamento penalizam fortemente os funcionários que tem interrupções na carreira e aqueles que não trabalham longas e cansativas horas.

O principal fator que leva as mulheres a diminuírem ‘o ritmo’ é a chegada dos filhos. Algumas voltam ao mercado de trabalho ainda com filhos pequenos, mas, três e quatro anos após o nascimento, percebem que as horas e a intensidade no trabalho são

demais. Para Goldin, carreira e família estão tentando ocupar o mesmo espaço e, portanto, algo precisa ceder. Ressalta ainda algumas noções gerais sobre as mulheres, que elas tradicionalmente assumem a responsabilidade sobre a família, portanto, são geralmente elas que gravitam para profissões mais flexíveis e menos remuneradas, que largam o emprego para ficar em casa com os filhos. A questão levantada é: o que poderia ser feito para diminuir a diferença salarial? Goldin, afirma que livrar o mercado de gestores e organizações tendenciosas, encorajar as mulheres a competir mais, ensinar as mulheres a negociar de forma mais eficaz pode diminuir um pouco a diferença. Contudo, o impacto seria modesto, visto que o verdadeiro culpado pela desigualdade deve ser procurado em dois âmbitos. O primeiro, se refere às decisões tomadas por casais comuns sobre como compartilhar as responsabilidades de cuidar dos filhos. O segundo, se refere ao custo da flexibilidade temporal no trabalho, que restringe todos os casais em suas escolhas, quanto maior o custo da flexibilidade, mais os membros do casal vão buscar se especializar e abrirão mão da equidade do casal no cuidado dos filhos.

Em *The Case of the Lawyer and the Pharmacist* (O caso do advogado e do farmacêutico), a autora compara a realidade dessas duas profissões, o direito marcado por altíssima desigualdade e a farmácia, cuja desigualdade acabou com o tempo, devido a padronização do produto e uma melhor transmissão da informação, mudanças que garantiram aos farmacêuticos a possibilidade de trabalhar com muitos clientes, podendo ser substituído ao fim do expediente sem prejuízo ao cliente. O problema é que a maioria das profissões não é como a farmácia. No início da carreira a diferença salarial entre mulheres e homens é mínima/inexistente. Mas, nos dez anos seguintes,  $\frac{1}{4}$  das mulheres voltam a trabalhar meio período e 16% deixam o mercado de trabalho, enquanto que apenas 2% dos homens trabalham meio período e 2% deixam o mercado. Apesar do progresso em busca da igualdade de gênero, o campo do direito hoje tem um dos maiores *gaps* de desigualdade salarial por gênero na economia americana. O culpado dessa desigualdade, segundo a autora, é a própria estrutura do trabalho. Os homens desproporcionalmente aceitam mais empregos com horas irregulares e inflexíveis, e as mulheres em média ganham menos, mesmo que trabalhem muito. As mulheres desproporcionalmente aceitam cargos com horas mais previsíveis e flexíveis para que possam cuidar da casa e família, o que gera iniquidade para o casal.

No último capítulo, *On Call* (Em ligação), Goldin pontua que o tempo para conseguir uma promoção e avançar na carreira aumentou, mulheres e homens do Grupo

5 demoram cerca de quatro a seis anos a mais do que do Grupo 3 para conseguir a primeira promoção. Muito se fala sobre discriminação das mulheres, mas segundo a autora, a maior barreira enfrentada por mulheres é a demanda de tempo. As horas são fundamentais para conseguir uma promoção, contudo esse comprometimento temporal, demandado pelo mercado de trabalho, impacta na vida privada de casais que tem ou querem construir uma família. Hoje, se os casais não se especializarem, isto é, cada um escolher focar em uma coisa (um em família e outro em carreira), eles estarão perdendo dinheiro, e é impossível que os dois foquem na carreira porque crianças precisam de tempo e dedicação. O problema está em como o trabalho em casa é dividido por gênero e como as profissões no mercado de trabalho são remuneradas.

Goldin, aponta como solução reduzir o custo da flexibilidade e diminuir o custo da creche para os pais, outra solução seria alterar as normas sociais para que as trocas não dependam de gênero (isso equalizaria resultados econômicos por gênero, mas não resolveria a questão da equidade do casal). A autora destaca o impacto da pandemia da Covid-19, os empregadores começaram a lutar por um trabalho remoto que mantenha a produtividade e que seja mais flexível, para que nenhum membro do casal tenha que largar o emprego e ficar com os filhos, enquanto esses não podem ir para a escola. As mulheres seguem em busca da equidade, mas para que isso seja realidade, não são só elas que precisam mudar, o mercado de trabalho e o ambiente familiar precisam ser reconsiderados.

No epílogo, a autora aponta estudos indicando que, durante a pandemia, pais e mães aumentaram o tempo que passam com seus filhos, dados que poderiam indicar um aumento da equidade do casal, ou ainda, que com o fim da pandemia os homens desejariam passar mais tempo com suas famílias. Contudo, à medida que as empresas começaram um modelo híbrido, quem voltou para o escritório foi o homem, enquanto a mulher permaneceu em casa. Para Goldin, a inequidade não começou ontem, mas teve seus impactos ampliados pela Covid-19.

Por fim, a autora pontua que o setor de cuidado de filhos e de economia estão interligados, porque as mulheres são 50% da força de trabalho. Nesse sentido, enquanto as escolas não estiverem abertas integralmente, muitas mulheres não poderão trabalhar ou trabalhar efetivamente. Pela primeira vez na história da América é possível perceber que o cuidado das crianças é responsabilidade da comunidade e que tornar os homens mais participativos dos cuidados dos filhos é parte da solução. Para a autora, precisamos

de homens que saiam de seus empregos, que apoiem os colegas que tiram licença paternidade, que apoiem e votem em políticas públicas que subsidiem creches. Será que o trabalho remoto, fruto da pandemia, vai reduzir o preço da flexibilidade no trabalho? Para Goldin, o custo da flexibilidade para os trabalhadores parece ter diminuído, ao menos em curto prazo. A maioria dos que trabalham em casa gostaria de continuar pelo menos dois dias depois da pandemia. Contudo, ainda não existem dados suficientes que indiquem o quanto isso afetaria a produtividade global a longo prazo.

De forma sinóptica, em *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, Claudia Goldin se propõe a contar a história de luta das mulheres por equidade, família e carreira. Durante muitos anos a disparidade salarial entre homens e mulheres foi consequência do casamento prematuro e das diferenças no grau de escolaridade. Atualmente, as causas da desigualdade salarial são a criação dos filhos, a consequente interrupção da participação feminina no mercado de trabalho e a busca feminina por empregos mais flexíveis. Hoje, para alcançar igualdade salarial, para além da criação de leis e políticas públicas, é essencial que ocorra uma mudança cultural, é preciso corrigir a norma social de que as mulheres são as principais responsáveis pela criação e educação dos filhos.

*Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Carreira e Família: a secular jornada das mulheres pela equidade), é uma obra excelente que aborda de forma instigante e pertinente um tema atual e bastante significativo para o estudo das questões de gênero. A obra contribui substancialmente com o estudo e reflexão da realidade das mulheres na sociedade. Através de uma abordagem quali-quantitativa, Goldin, analisa de maneira precisa e congruente a evolução das mulheres na busca paralela de sucesso profissional e familiar.

As questões abordadas no livro seguem uma linha histórica e lógica, através de uma linguagem gramatical formal. A autora apresenta ideias originais e verdadeiras, que conduzem o leitor a um exercício reflexivo sobre a urgência da construção de um mundo mais justo e harmonioso norteado pelo princípio da equidade. Apesar de somente a consciência da opressão inerente à função da mulher na sociedade, ser insuficiente para transformar o sistema, essa consciência é a base a partir da qual é possível questionar, desconstruir e transformar as regras que regulam a estrutura de trabalho atual. Assim, constata-se que a obra é direcionada não apenas para entusiastas e estudiosos das questões



de gênero, trabalho e economia, mas também a todos que almejam um futuro mais equânime.

Diante de singela apresentação, indica-se a leitura completa da obra.