

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA – IDP

MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

**A CONCILIAÇÃO DA MATERNIDADE COM O TRABALHO DA MULHER
BRASILEIRA PÓS-MODERNA NA (NÃO) MANUTENÇÃO DO EMPREGO PÓS-
GESTAÇÃO: o compartilhamento das responsabilidades de cuidado**

Pilar Ataíde Brant

Profa. Dra. Tatiana Cristina Leite de Aguiar

São Paulo – SP

2022

PILAR ATAIDE BRANT

**A CONCILIAÇÃO DA MATERNIDADE COM O TRABALHO DA MULHER
BRASILEIRA PÓS-MODERNA NA (NÃO) MANUTENÇÃO DO EMPREGO PÓS-
GESTAÇÃO: o compartilhamento das responsabilidades de cuidado**

Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação Mestrado Profissional, como parte do requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito, na linha de pesquisa Constituição, Políticas Públicas e Democracia, pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP

Orientadora: Profa. Dra. Tatiana Cristina Leite de Aguiar.

São Paulo – SP

2022

PILAR ATAIDE BRANT

**A CONCILIAÇÃO DA MATERNIDADE COM O TRABALHO DA MULHER
BRASILEIRA PÓS-MODERNA NA (NÃO) MANUTENÇÃO DO EMPREGO PÓS-
GESTAÇÃO: o compartilhamento das responsabilidades de cuidado**

Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação Mestrado Profissional, como parte do requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito, na linha de pesquisa Constituição, Políticas Públicas e Democracia, pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP

Orientadora: Profa. Dra. Tatiana Cristina Leite de Aguiar.

São Paulo, _____ de _____ de _____.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Tatiana Cristina Leite de Aguiar
Orientadora – IDP São Paulo/SP

Prof. Dr. Rafael de Paula Santos Cortez
IDP São Paulo/SP

Profa. Dra. Carolina Costa Ferreira
IDP Brasília/DF

*À minha amadíssima filha Sofia,
com meus sinceros desejos de que ela encontre
na sua jornada feminina uma sociedade mais igualitária.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus por me conceder todos os instrumentos físicos, emocionais e espirituais para concluir mais essa jornada acadêmica repleta de conhecimentos e desafios.

Ao meu pai Arnaldo, por sempre acreditar na minha capacidade, me motivando a sempre ser forte e seguir em frente, independentemente dos obstáculos que surgissem na minha frente.

À minha mãe Mônica, fonte inesgotável de amor, pelo tempo, pelos sonhos e pela vida que abdicou para ser um exemplo de mãe maravilhosa para as suas três filhas.

À minha filha Sofia, por trazer tanta alegria para os meus dias e acalento ao meu coração e, por ser a minha maior motivação na vida.

Ao meu marido Daniel, por me desafiar a ser melhor em todos os aspectos da minha vida e me incentivar neste projeto.

Aos meus parentes, amigos e funcionários, pela amizade e por preencherem as lacunas da minha ausência.

À minha orientadora, Profa. Dra. Tatiana Aguiar, pela disponibilidade e tempo dedicados à minha pesquisa e, às professoras avaliadoras da qualificação Profa. Dra. Carolina Costa e Profa. Dra. Mônica Sapucaia pelas diretrizes e ensinamentos compartilhados.

*As mulheres tentaram a passagem da fronteira do mundo dos homens,
arrastando, escondidas, as raízes plantadas em casa.
Adotaram estilos de vida masculinos sem que os homens se feminizassem.
Assim ficaram, entre dois mundos, compatibilizando estilos de vida e modos de
comunicação diferentes, recebendo da sociedade uma ordem esquizofrenizante:
seja homem e seja mulher.
E foi assim que o sonho de igualdade tropeçou no impossível¹.*

Rosiska Darcy de Oliveira

¹ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013. (E-book Kindle).

RESUMO

Este trabalho tem como tema a maternidade da mulher contemporânea e a dificuldade em conciliá-la com a manutenção do emprego formal, sobretudo nos primeiros anos de vida da criança. O estudo traz como principal problema: “A ausência no compartilhamento das responsabilidades de cuidados reprodutivos entre setores públicos e privados é um fator para a não manutenção do emprego formal da mulher brasileira contemporânea pós-gestação?” Pretende-se analisar, mais especificamente, o contexto social da mulher na família, no exercício dos seus múltiplos papéis e de que forma isso afeta a manutenção do seu emprego formal pós-gestação, a dinâmica da participação da mulher no mercado de trabalho e as motivações do abandono de emprego, a identificação dos entes de apoio no âmbito da família, na esfera pública e privada e de que forma atuam (ou não) na disponibilização de instrumentos para o compartilhamento das tarefas de cuidado. Utiliza-se a metodologia de pesquisa descritiva, com abordagens teórica e qualitativa. Os aspectos históricos são levantados em livros e publicações acadêmicas mais recentes para se entender a dimensão das questões que lhes são correlatas. Utiliza-se, ainda, de dados já colhidos pelo Ministério do Trabalho, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pela Organização Mundial do Trabalho (OIT). Dividido em seis capítulos, o estudo traz, inicialmente, uma explanação introdutória seguida do perfil familiar e ocupacional da mulher brasileira no exercício da maternidade para, na sequência, explorar as causas da entrada e saída da mulher no emprego formal. Ato contínuo, traçam-se o compartilhamento dos cuidados no âmbito doméstico e de que forma a desigualdade de gêneros na esfera privada interfere na não manutenção do emprego formal. Em seguida, apresentam-se o compartilhamento dos cuidados nas esferas públicas e privadas, questionando-se a insuficiência das políticas existentes em ambos os contextos. Por fim, atesta-se a ausência do exercício das responsabilidades de cuidado individuais e sociais como a principal responsável pela desigualdade de gêneros no trabalho e pela limitação do potencial da mulher na sociedade.

Palavras-chave: maternidade; compartilhamento de cuidados; abandono de emprego.

ABSTRACT

This work has as its theme the motherhood of contemporary women and the difficulty in reconciling it with maintaining a formal job, especially in the first years of the child's life. The main problem of the study is: "Is the lack of sharing of reproductive care responsibilities between public and private sectors a factor for the non-maintenance of formal employment of contemporary post-pregnancy Brazilian women?" It is intended to analyze, more specifically, the social context of women in the family, in the exercise of their multiple roles and how this affects the maintenance of their post-pregnancy formal job, the dynamics of women's participation in the labor market and the motivations for job abandonment, identification of support entities within the family, in the public and private spheres, and how to operate (or not) in providing instruments for sharing care tasks. A descriptive research methodology is used, with theoretical and qualitative approaches. Historical aspects are raised in books and more recent academic publications in order to understand the dimension of the issues related to them. It also uses data already collected by the Ministry of Labor, the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and the World Labor Organization (ILO). Divided into six chapters, the study initially provides an introductory explanation, followed by the family and occupational profile of Brazilian women in the exercise of motherhood, and then explores the causes of women entering and leaving formal employment. Then, the sharing of care at home is outlined and how gender inequality in the private sphere interferes with the non-maintenance of formal employment. Then, the sharing of care in the public and private spheres is presented, questioning the inadequacy of existing policies in both contexts. Finally, the lack of exercise of individual and social care responsibilities is attested as the main reason for gender inequality at work and the limitation of women's potential in society.

Keywords: maternity; care sharing; job abandonment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Famílias únicas e conviventes principais em domicílios particulares, por classificação, segundo o tipo de composição familiar (Brasil, 2010)	21
Figura 2	Taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade (%)	23
Figura 3	Taxa de ocupação das mulheres brasileiras	24
Figura 4	Nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos de idade, com ou sem crianças de até 3 anos vivendo no domicílio	25
Figura 5	Nível de ocupação, por sexo, segundo o nível de instrução (Brasil, 2020)	30
Figura 6	Adesão ao regime parcial de trabalho por cor ou raça	34
Figura 7	Média de horas dedicadas aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas (horas semanais)	48
Figura 8	Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e grupo de idade	50
Figura 9	Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça	50

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AME	Aleitamento Materno Exclusivo
ATL	Atividades de Tempos Livres Pós-Escolar
CC/2002	Código Civil de 2002
CF/1988	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Covid-19	<i>Coronavirus Disease</i> (ano 2019)
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OECD	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNE	Plano Nacional de Educação
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RAIS	Relações Anual de Informações Sociais
SOF	Sempreviva Organização Feminista

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	O EXERCÍCIO DA MATERNIDADE E A MULHER CONTEMPORÂNEA BRASILEIRA	13
2.1	A responsabilidade de cuidados da maternidade pós-gestação	13
2.2	Perfil familiar e ocupacional da mulher brasileira contemporânea	18
3	A ENTRADA E A SAÍDA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	26
3.1	A entrada da mulher no mercado de trabalho	26
3.2	O abandono de emprego e a sua intersecção com a responsabilização do cuidado	34
4	O TRABALHO DOMÉSTICO E O COMPARTILHAMENTO DOS CUIDADOS NO ÂMBITO FAMILIAR	42
4.1	O trabalho doméstico e a desigualdade de gênero no compartilhamento dos cuidados	42
4.2	O compartilhamento dos cuidados com os membros da família	50
5	A AUSÊNCIA DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS E PRIVADOS E O COMPARTILHAMENTO DOS CUIDADOS NO ÂMBITO EXTERNO	57
5.1	Insuficiência de creches e pré-escolas públicas e privadas	57
5.2	Insuficiência de subsídios e programas públicos	62
5.3	As boas práticas e a reestruturação das grandes empresas	68
6	CONCLUSÃO	75
	REFERÊNCIAS	79

1 INTRODUÇÃO

Sob o prisma do nosso olhar, como mulher branca e de classe privilegiada, fui criada para estudar e trabalhar. Educada para buscar a independência financeira e autonomia. Havia uma ordem pré-definida no curso da minha vida profissional: escola, faculdade e trabalho. E, assim como tantas outras da minha geração, fui galgando espaços, colecionando experiências, sem vislumbrar que o exercício das outras facetas da minha feminilidade, como ter filhos, pudessem impor restrições na vida profissional.

Assim como outras mulheres da minha geração, já acostumadas a ter as portas da educação e do mercado de trabalho abertas para nós, não previ que no ápice do meu percurso profissional enfrentaria tantos conflitos internos e externos na conciliação da profissão com a maternidade. E reconheço que essa questão jamais havia passado na minha cabeça, até vivê-la intimamente.

Não precisei ir longe para conhecer a realidade das outras mulheres, detentoras e dependentes da remuneração proporcionada pelo emprego formal, mas que não dispunham de uma estrutura de apoio social para auxiliá-las na criação dos filhos. Com o exercício da minha profissão, passei também a vivenciar no meu ambiente de trabalho a realidade de mulheres que abandonavam o emprego, após o fim do período da licença-maternidade. Contrapondo-se a vontade da empresa e da trabalhadora em continuar com o vínculo empregatício, a realidade impunha limitações legislativas trabalhistas, financeiras e familiares. Dentre as colaboradoras que tiveram filhos no decorrer deste período, somente metade delas conseguiram se manter na empresa, uma delas com horários flexíveis de trabalho e detentora de situação econômica mais favorável.

A partir dessa experiência, pude perceber a insuficiência de instrumentos públicos e privados capazes de garantir a conciliação do emprego formal com a maternidade da trabalhadora, especialmente para as mulheres que mais precisavam e não podiam dispor de uma rede de apoio paga. Aprofundando no estudo sobre o tema, percebi que esta era apenas a ponta do *iceberg* das desigualdades sexuais nas relações empregatícias, geradas pela própria perpetuação das desigualdades de gênero no âmbito familiar, dentre as quais se encontra a responsabilização da mulher pelos cuidados reprodutivos.

Perguntei-me, afinal: a formação de um ser humano competiria tão somente à mãe? Caberia somente a ela o dever de cuidar e de criar uma criança? Não seria de interesse e responsabilidade também de outros atores sociais? E como eles se comportam no compartilhamento dos cuidados? De que forma isso afeta a igualdade de gêneros?

Durante muitos anos, as mulheres se amparam em um sistema de apoio na tentativa de conseguir equilibrar as demandas reprodutivas e profissionais, dependendo do auxílio de outros integrantes da família, de trabalhadores domésticos e das instituições educacionais para que fosse possível exercitar concomitantemente suas múltiplas funções. Todavia, percebe-se que os fatores familiares ainda interferem em suas escolhas profissionais, e vice-versa.

Na linha do referencial teórico, Rosiska Darcy de Oliveira, em sua obra *Elogio da diferença: o feminino emergente* me ensinou a enxergar o feminino tal como é, e não conforme o modelo imposto pela sociedade, devendo, portanto, ser aceito em seus aspectos multifacetados e polivalentes. Assim, é possível ser mãe, ser profissional, ser esposa, sem nos travestirmos a cada função que desempenhamos ou, menos ainda, conformar em omiti-las em nossa essência.

Com o título *A conciliação da maternidade com o trabalho da mulher brasileira pós-moderna na (não) manutenção do emprego pós-gestação: o compartilhamento das responsabilidades de cuidado*, esta pesquisa apresenta o problema de pesquisa: “A ausência no compartilhamento das responsabilidades de cuidados reprodutivos entre setores públicos e privados é um fator para a não manutenção do emprego formal da mulher brasileira contemporânea pós-gestação?”.

Para responder à questão, verificam-se as seguintes hipóteses: como está a mulher brasileira nas formações familiares contemporâneas e de que maneira as demandas da maternidade nos primeiros anos de vida da criança influenciam suas escolhas profissionais; de que forma a (não) manutenção do emprego da mulher após o fim da licença-maternidade é afetada pela responsabilização de cuidados; se a dinâmica familiar na divisão dos trabalhos domésticos e reprodutivos afeta a igualdade de gêneros no mercado de trabalho; se os instrumentos existentes na esfera pública e privada são suficientes no compartilhamento social do cuidado.

Este trabalho tem como objetivo abordar os problemas enfrentados pela mulher contemporânea na manutenção do emprego formal após o retorno da licença-maternidade, analisando a relação entre a perda do emprego e a maternidade. E como objetivos específicos, verificar a insuficiência no compartilhamento de responsabilidades de cuidado no Brasil, no âmbito da família, do Estado e das empresas, e de que forma isso influencia na (não) manutenção do emprego formal das mulheres pós-gestação.

Nesta pesquisa, buscou-se o enfoque das mulheres ocupantes de trabalho formal, com filhos menores de 3 anos, que não possuem condições de manter uma rede de apoio paga e precisam trabalhar para garantir a subsistência da família.

Para desenvolver a pesquisa, utiliza-se metodologia descritiva, com natureza de pesquisa teórica e abordagem qualitativa. Na abordagem dos aspectos históricos, o tema é pesquisado em livros e publicações para se entender a dimensão das questões envolvendo o tema. Para demonstração estatística, utilizam-se os dados já colhidos e disponíveis na internet pelo Ministério do Trabalho, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pela Organização Mundial do Trabalho (OIT).

Trata-se de assunto delicado, uma vez que o reconhecimento da incompatibilidade das funções profissionais e reprodutivas para a mulher, de forma plena gera um aparente desconforto perante a busca da igualdade profissional feminina. Porém, é imperativo dar novos passos em direção à igualdade material, sem que isso demande, necessariamente, a aceitação de padrões inalcançáveis no ambiente de trabalho e em casa.

2 O EXERCÍCIO DA MATERNIDADE E A MULHER CONTEMPORÂNEA BRASILEIRA

A maternidade é um fenômeno complexo que transforma como um todo a vida da maioria das mulheres, afetando sua visão de mundo, seu corpo, seu estado emocional e suas atividades diárias. Ao receber essa nova função social (a de mãe), essa mulher começa a conviver com os ambivalentes sentimentos que lhes são provocados pela maternidade.

A figura materna ocupa ainda uma posição central nas famílias, e é vista como a responsável por conservar a união familiar, oferecer suporte emocional, executar tarefas domésticas, transmitir tradições familiares, e ser preponderante nas atividades de cuidado e na transferência de afeto². Concomitantemente a essa centralidade da mãe nas relações familiares, ela segue exercendo seus múltiplos papéis na execução de projetos pessoais e profissionais.

Assim, buscar-se-á compreender melhor o perfil familiar e profissional da mulher contemporânea brasileira por meio de dados estatísticos e da realidade sociocultural na qual está inserida, juntamente às responsabilidades de cuidados advindas da maternidade.

2.1 A responsabilidade de cuidados da maternidade pós-gestação

A maternidade é um fato biológico do corpo da mulher e, do ponto de vista histórico-estrutural e socioetnológico, sempre esteve associada aos cuidados da vida e à saúde. Os avanços dos estudos feministas sobre a maternidade trouxeram um novo prisma para esse fenômeno, demonstrando que a sua determinação social advinha de questões de ordem pública e privada influenciadas pelas políticas públicas, pela situação da saúde, pelo valor do trabalho, pela relevância da vida familiar, entre outros aspectos histórico-culturais³.

Em alguns momentos históricos, o exercício da maternidade foi incentivado, em outros, desestimulado a depender dos interesses políticos da época. Fato é que os cuidados pela vida e pela saúde da família ficaram atrelados à responsabilidade da mãe ou, na sua ausência, à outra mulher em função semelhante. Sob o ponto de vista biológico, esse encargo da mulher com a

² FONTOURA, Clarissa Santos; MOREIRA, Lúcia Vaz de Campos; UCSAL, Universidade Católica do Salvador. Reflexões sobre a maternidade contemporânea. **Artigo de Evento**, [S. l.], out. 2014. Semana de Mobilização Científica (SEMOC). Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/4347>. Acesso em: 11 maio 2022.

³ SCAVONE, Lucila. **Dar a vida e cuidar da vida: feminismos e ciências sociais**. São Paulo: UNESP, 2004 (*E-book Kindle*), p. 19.

saúde da criança é demonstrado de forma mais próxima na gravidez e no período da lactação, quando há uma demanda corporal para garantia da saúde do filho⁴.

Segundo o Ministério da Saúde, a infância é um período fundamental para o desenvolvimento das potencialidades humanas, e o aleitamento materno uma estratégia natural e saudável a ser estimulada no âmbito familiar, pois evita mortes infantis, diarreia, infecções respiratórias, riscos de alergias, risco de hipertensão, colesterol alto e diabetes, reduz a chance de obesidade, melhora a nutrição, estimula a inteligência infantil, auxilia em um melhor desenvolvimento da cavidade bucal, protege contra o câncer de mama e promove um vínculo afetivo maior entre mãe e filho⁵.

A recomendação atual do Ministério da Saúde e da Organização Mundial da Saúde (OMS) é de que o aleitamento materno seja exclusivo (AME)⁶ por 6 meses e complementar até os 2 anos de vida ou mais⁷.

Para tanto, a legislação brasileira já dispõe de alguns instrumentos para garantir a manutenção da amamentação e proteger a lactante, dentre eles: a) licença-maternidade de 120 dias consecutivos à empregada gestante, sem prejuízo do emprego e da remuneração; b) Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei Federal n. 11.770/2008, que prevê incentivos fiscais para a empresa que prorrogar por 180 dias a licença-maternidade; c) estabilidade no emprego, com a vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; d) direito à creche própria ou conveniada previsto para as empresas que possuem mais de 30 empregadas (art. 389, § 1º, da CLT); e) duas pausas para amamentar, de 30 minutos cada, até que o filho complete seis meses de idade (art. 396, parágrafo único, CLT); f) previsão de alojamento conjunto para mãe e filho nas maternidades e hospitais

⁴ SCAVONE, Lucila. **Dar a vida e cuidar da vida**: feminismo e ciências sociais. São Paulo: UNESP, 2004 (*E-book Kindle*), p. 135-136.

⁵ BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança**: nutrição infantil – aleitamento materno e alimentação complementar. Brasília: MS, 2009, 112 p, v. 23. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_nutricao_aleitamento_alimentacao.pdf. Acesso em: 11 maio 2022.

⁶ “Aleitamento materno exclusivo – quando a criança recebe somente leite materno, direto da mama ou ordenhado, ou leite humano de outra fonte, sem outros líquidos ou sólidos, com exceção de gotas ou xaropes contendo vitaminas, sais de reidratação oral, suplementos minerais ou medicamentos”. BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança**: nutrição infantil – aleitamento materno e alimentação complementar. Brasília: MS, 2009, 112 p, v. 23. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_nutricao_aleitamento_alimentacao.pdf. Acesso em: 11 maio 2022.

⁷ BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança**: nutrição infantil – aleitamento materno e alimentação complementar. Brasília: MS, 2009, 112 p, v. 23. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_nutricao_aleitamento_alimentacao.pdf. Acesso em: 11 maio 2022.

(Portaria MS/GM n. 1.016/2003); e, f) normas que regulamentam a comercialização de alimentos para a primeira infância, determinando as informações restritas que devem conter nos rótulos destes alimentos, além de proibir a doação de mamadeiras, bicos e chupetas em serviços públicos de saúde (Portaria MS/GM n. 2.051/2001, Resoluções da Agência Nacional de Vigilância Sanitária n. 221/2002 e n. 222/2002 e a Lei n. 11.265/2006)⁸. No entanto, essas previsões se revelam insuficientes diante da queda nas taxas de amamentação exclusiva após os 4 meses de idade da criança, coincidindo com o período de retorno da mulher ao trabalho.

Em estudo realizado com 11.076 crianças menores de 1 ano no estado da Paraíba, verificou-se uma taxa de AME de 22,4% em crianças até os 4 meses de idade, com resultados melhores para os filhos de mães que puderam gozar de licença-maternidade. Nesse sentido, o resultado da pesquisa apontou que o retorno precoce da mãe ao trabalho prejudica o aleitamento materno, que não consegue realizar o preconizado pelos órgãos da saúde⁹.

Embora o conhecimento a respeito do uso correto das bombas de amamentação e de formas de armazenamento do leite auxiliem na manutenção da AME, estudos norte-americanos atestaram uma queda na sua prática diante da previsão de retorno das mulheres ao trabalho. Conforme relatado nos estudos, as mulheres que desejavam retornar ao trabalho estavam menos propensas a prosseguir na amamentação por longos períodos¹⁰, vez que já vislumbravam a incompatibilidade em mantê-la quando regressassem ao emprego.

Notou-se também que as características e as condições maternas – idade, escolaridade, paridade e trabalho – influenciam diretamente na prática do aleitamento materno exclusivo em crianças menores de 4 meses de idade¹¹. Como resultado, observou-se maior viabilidade de AME para a mulheres de escolaridade mais alta (chance 2,73 vezes maior), que não trabalhavam fora ou em crianças que já estavam em AME após o primeiro dia em casa. A frequência de

⁸ BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança: nutrição infantil – aleitamento materno e alimentação complementar**. Brasília: MS, 2009, 112 p, v. 23. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_nutricao_aleitamento_alimentacao.pdf. Acesso em: 11 maio 2022.

⁹ VIANNA, Rodrigo Pinheiro de Toledo *et al.* A prática de amamentar entre mulheres que exercem trabalho remunerado na Paraíba, Brasil: um estudo transversal. **Cadernos de Saúde Pública [online]**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 2403-2409, out. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001000015>. Acesso em: 25 maio 2022.

¹⁰ VIANNA, Rodrigo Pinheiro de Toledo *et al.* A prática de amamentar entre mulheres que exercem trabalho remunerado na Paraíba, Brasil: um estudo transversal. **Cadernos de Saúde Pública [online]**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 2403-2409, out. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001000015>. Acesso em: 25 maio 2022.

¹¹ Tendo obtido o percentual de 22,7% entre as crianças menores de quatro meses, variando de 39,6% no primeiro dia até 12,4% após 120 dias de nascido. DAMIÃO, Jorginete de Jesus. Influência da escolaridade e do trabalho maternos no aleitamento materno exclusivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [s. l.], v. 11, n. 3, p. 442-452, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2008000300011>. Acesso em: 14 abr. 2022.

AME se mostrou duas vezes maior para aquelas mulheres que não tinham que ficar afastadas de casa por alguma atividade ocupacional¹².

Considera-se também o enorme contingente de trabalhadoras não compreendidas pelas proteções legislativas trabalhistas, como a licença-maternidade e a possibilidade de sua extensão, seja porque exercem trabalhos informais ou autônomos, seja porque não têm seus vínculos empregatícios formalizados. A possibilidade de extensão da licença-maternidade se revela ainda mais restrita abrangendo apenas as pessoas jurídicas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, sem incluir o enorme contingente de empregadores pessoas físicas do país. Não menos significativo é o número de mulheres que, mesmo com empregos formalizados, não são beneficiadas dolosamente pelas previsões legais ou se sentem acudadas de usufruir esses direitos por sofrerem preconceitos e recriminações.

Segundo Jorginete de Jesus Damiano, as mulheres em trabalhos informais ou autônomos que trabalham fora de casa, em geral, além de não gozarem benefícios do emprego formal, precisam retornar mais cedo ao trabalho, o que também favorece o desmame precoce¹³. Outros fatores como descumprimento da legislação, constrangimentos no trabalho ou escola, falta de estrutura, deslocamentos, falta de acesso às creches e ausência de apoio familiar ainda são comuns à realidade da mulher brasileira e inibem a conciliação da amamentação com o retorno ao trabalho¹⁴.

Não obstante, a presença materna não é necessária somente no período da amamentação. Sob o ponto de vista da psicologia, a saída da mãe para o espaço público e a ausência do pai no espaço doméstico deixou um vazio no processo educacional-psicológico que tem prejudicado a constituição subjetiva das crianças, delegando-se para as escolas a sociabilidade primária¹⁵, além da sociabilidade secundária que já lhes competiam. Esse fator, aliado à culpabilidade dos pais, gerou a perda da valência da autoridade familiar perante a criança, fonte profícua de uma

¹² DAMIÃO, Jorginete de Jesus. Influência da escolaridade e do trabalho maternos no aleitamento materno exclusivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [s. l.], v. 11, n. 3, p. 442-452, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2008000300011>. Acesso em: 14 abr. 2022.

¹³ DAMIÃO, Jorginete de Jesus; ROTENBERG, Sheila. Amamentação e trabalho feminino: responsabilidade de toda a sociedade. **Observatório Brasileiro de Hábitos Alimentares (OBHA)**, Brasília: Fiocruz, 2020. Disponível em: <https://obha.fiocruz.br/?p=397>. Acesso em: 23 jul. 2022.

¹⁴ Peres, PLP. Amamentação como direito humano, prática feminina e direito social: contribuição crítica à política pública sustentada no referencial de justiça social de Amartya Sen. Rio de Janeiro [Tese de doutorado em bioética, ética aplicada e saúde coletiva] – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Fundação Oswaldo Cruz, Universidade Federal Fluminense]; 2015 *apud* DAMIÃO, Jorginete de Jesus; ROTENBERG, Sheila. Amamentação e trabalho feminino: responsabilidade de toda a sociedade. **Observatório Brasileiro de Hábitos Alimentares (OBHA)**, Brasília: Fiocruz, 2020. Disponível em: <https://obha.fiocruz.br/?p=397>. Acesso em: 23 jul. 2022.

¹⁵ Seria a formação da criança no plano familiar.

geração de seres humanos fragilizados emocionalmente. A presença dos pais se revela essencial no desenvolvimento saudável e psíquico da criança.

Percebe-se que os adultos, em geral, cada vez mais envolvidos na produção e no consumo não conseguem dispor de tempo para cuidar de crianças, doentes ou idosos e, costumeiramente, direcionam essas responsabilidades à esfera feminina, as quais as mulheres tentam absorver com o auxílio das escolas, hospitais e creches a conciliação do trabalho e a dinâmica familiar¹⁶.

Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser salientam que vivemos hoje em uma sociedade capitalista a guardar contradições com as concepções da reprodução social. Ao mesmo tempo que reclama a alocação de trabalho reprodutivo "livre" em benefício do capital, não o valoriza. Como resultado, isso leva regularmente a uma “crise de cuidado”, que esgota as mulheres, destrói famílias e sobrecarrega as forças sociais¹⁷.

Outra demonstração dessa contradição é o próprio paradigma de tempo exigível na dedicação ao trabalho reprodutivo, que aumentou. Assim, por um lado, a sociedade capitalista exige a presença na prestação em serviços remunerados (considerados economicamente ativos), por outro, as convenções culturais e sociais demandam uma disponibilização de tempo ainda maior na instrução e na criação dos filhos de outrora.

Em 1975, as mães que ficavam em casa gastavam uma média de onze horas semanais com os cuidados básicos aos filhos (entendido como as tarefas de rotina e as atividades que melhoram o bem-estar da criança, como ler e brincar com ela). As mães que trabalhavam fora em 1975 gastavam seis horas com essas atividades. Hoje, as mães que ficam em casa gastam cerca de dezessete horas semanais com os cuidados básicos, na média, enquanto as mães que trabalham fora gastam cerca de onze horas. Isso significa que, hoje, a mãe que trabalha fora gasta a mesma quantidade de tempo com atividades básicas de cuidado à criança que a mãe que ficava em casa gastava em 1975¹⁸.

Os sociólogos chamam esse fenômeno cultural de “acompanhamento materno intensivo”, por meio do qual é esperado que a mãe ideal esteja sempre perto dos filhos e devotada às suas necessidades integralmente¹⁹, gerando uma eterna sensação de culpa para aquelas mães que têm que dividir o seu tempo com outras demandas profissionais, domésticas

¹⁶ NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. *Estud. Pesqui. Psicol.*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022.

¹⁷ ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019 (*E-book Kindle*), p. 79.

¹⁸ SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 178.

¹⁹ SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 179.

e sociais. Nesse sentido, percebe-se que esse sentimento de culpa se restringe à mãe/mulher e não se propaga ao pai/homem, que não é visto como principal responsável pelas tarefas domésticas-familiares.

A maternidade se constitui numa temática complexa, de difícil conceituação. Faz parte da realidade feminina, das brincadeiras de criança e da própria construção de uma identidade do gênero feminino. Além disso, ela também é construída durante o processo gestacional do bebê, momento em que a mulher assimila elementos simbólicos vinculados ao papel de mãe e que são socialmente aprendidos. Diversas autoras compartilham dessa ideia de complexidade, reconhecendo o sentimento de ambiguidade presente na concepção que a maioria das mulheres possui em relação à maternidade. A ambiguidade relatada por tais estudiosos corresponde a um profundo amor pelo filho, mas também, a um sentimento de responsabilidade e transformações físicas e psicológicas importantes²⁰.

A mulher continua, então, a ocupar um lugar central nas relações familiares, nas responsabilidades de cuidado e no desenvolvimento psíquico das crianças. Essas atribuições, entretanto, demandam tempo e atenção, o que, junto a outras funções, geram estresse e sobrecarga.

2.2 Perfil familiar e ocupacional da mulher brasileira contemporânea

As mulheres saíram para o mundo em busca de novos papéis, rompendo com seu lugar exclusivo de mãe e dona de casa. Concomitantemente, a estrutura familiar foi, aos poucos, sendo alterada. O surgimento da família contemporânea se deu simultaneamente a entrada da mulher no espaço público, no mercado de trabalho e na vida política.

Na família contemporânea, o casamento deixou de ser visto como eterno e indissolúvel, na medida em que divórcios, separações e recomposições conjugais aumentaram²¹. Assim, a união matrimonial na família contemporânea foi se tornando dispensável para a manutenção econômica da mulher, para reproduzir e criar filhos e para o seu reconhecimento como entidade familiar.

Na composição da família contemporânea, é defesa qualquer intervenção pública ou privada e sua constituição transcende a formalidade dos seus vínculos, fincando-se nas relações

²⁰ MOREIRA; NARDI, 2009; SCAVONE, 2001; KIMURA, 1997 *apud* FONTOURA, Clarissa Santos; MOREIRA, Lúcia Vaz de Campos; UCSAL, Universidade Católica do Salvador. Reflexões sobre a maternidade contemporânea. **Artigo de Evento**, [S. l.], out. 2014. Semana de Mobilização Científica (SEMOC). Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/4347>. Acesso em: 11 maio 2022.

²¹ ROUDINESCO, Elisabeth. **A família em desordem**. Trad. André Telles. Rio de Janeiro: Zahar, 2002 (*E-book Kindle*), p. 13.

sociais de afeto²². Não obstante, a Constituição Federal de 1988 concretizou o princípio da igualdade de direitos entre homens e mulheres referente à sociedade conjugal (art. 226, § 5º, da CF/1988) e, posteriormente, o Código Civil de 2002 trouxe disposição semelhante (art. 1.567 do CC/2002), quando previu a administração da sociedade conjugal por ambos, no interesse do casal e dos filhos²³.

Em levantamento demográfico sobre os dados do IBGE/PNAD (2010), Paulo Lôbo revela o cenário da família contemporânea brasileira atual: a) a maior parte da população reside na área urbana; b) as famílias estão menos numerosas, com uma média de 4 pessoas; c) aumento das entidades monoparentais compostas (principalmente de mulheres com seus filhos), em quase 1/5 das residências; d) diminuição da taxa de fertilidade (2,1 filhos por mãe), em quantidade inferior à reposição da população existente; e) maior tempo de vida dos idosos; f) a maior parte da população é feminina; g) 16,2% das famílias formadas por casais com filhos são recompostas; h) 12% dos domicílios são habitados por somente 1 pessoa²⁴.

Em especial, para esta pesquisa, importante enfatizar o aumento das entidades monoparentais compostas de mulheres com seus filhos em quase 1/5 das residências, indicando a redução do modelo familiar nuclear (composta por pai, mãe e filho) e a diminuição da taxa de fertilidade que caiu ao patamar de 2,1 filhos por mulher.

Observam-se algumas tendências que auxiliaram nesse processo de redefinição da configuração familiar contemporânea, dentre elas, a diminuição do número de pessoas que compõem o núcleo familiar, o aumento de divórcios e de recasamentos, a maior participação econômica da mulher na manutenção do lar, a ampliação dos casais com dupla carreira e as diversas maneiras de compartilhar papéis no exercício das funções domésticas e parentais²⁵, o que se refletiu no Censo 2010/IBGE no aumento de casais sem filhos (de 14,9% para 20,2%) e aumento das famílias monoparentais femininas (de 15,3% para 16,2%)²⁶:

²² MALUF, Adriana Caldas do Rego Freitas Dabus. **Novas modalidades de família na pós-modernidade**. 2010. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da USP, [S. l.], 2010. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-31012011-154418/publico/TESE_COMPLETA_PDF_ADRIANA.pdf. Acesso em: 15 abr. 2022.

²³ HATEM, Daniela Soares. A evolução dos conceitos de família. **Revista de Direito Privado**, [s. l.], v. 61, p. 293-319, jan.-mar. 2015. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170602115104.pdf. Acesso em: 10 jan. 2022.

²⁴ LÔBO, Paulo. **Direito civil: famílias**. 8. ed. v. 5. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 16-17.

²⁵ WAGNER, Adriana *et al.* **Desafios psicossociais da família contemporânea: pesquisas e reflexões**. Porto Alegre: Artmed, 2011 (*E-book Kindle*).

²⁶ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. **Famílias e domicílios: resultados da amostra**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?id=797&view=detalhes>. Acesso em: 18 jan. 2022.

Figura 1 – Famílias únicas e conviventes principais em domicílios particulares, por classificação, segundo o tipo de composição familiar – Brasil, 2010

Tabela 7 - Famílias únicas e conviventes principais em domicílios particulares, por classificação, segundo o tipo de composição familiar - Brasil - 2010

Tipo de composição familiar	Famílias únicas e conviventes principais em domicílios particulares			
	Total	Classificação		
		Nuclear básica	Nuclear extensa	Composta
Total	49 975 934	79,9	18,4	1,7
Casal sem filhos	8 859 442	98,7	-	1,3
Casal sem filhos e com parentes	1 273 093	-	97,6	2,4
Casal com filhos	24 690 256	98,8	-	1,2
Casal com filhos e com parentes	2 733 478	-	97,4	2,6
Monoparental feminina com filhos	6 093 226	97,9	-	2,1
Monoparental feminina com filhos e com parentes	1 995 399	-	97,5	2,5
Monoparental masculina com filhos	881 716	96,5	-	3,5
Monoparental masculina com filhos e com parentes	283 596	-	96,6	3,4
Outro	3 165 729	-	96,5	3,5

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2010.

Por sua vez, a mulher contemporânea, inserida nestes novos modelos familiares, traz consigo o reflexo das transformações ocorridas nos séculos XX e XXI: as conquistas dos movimentos feministas do início do século XX, o direito ao voto em 1932, o Estatuto da Mulher Casada em 1962, que lhes concedeu o direito de trabalhar, independente de autorização marital, de receber herança e de disputar a guarda dos filhos.

A chegada da pílula anticoncepcional na década de 1960 alterou substancialmente a realidade feminina pois, por meio dela, se permitiu que a mulher tivesse uma maior liberdade sexual²⁷, sendo-lhe consentido o sexo por prazer e, não somente com o objetivo de procriar. A descoberta da contracepção levou a mulher a ganhar liberdade e autonomia até então desconhecida, possibilitando maior controle sobre concepções indesejadas e planejamento familiar. A partir dos avanços científicos e médicos, progressivamente, promoveu-se a entrada da mulher no espaço público²⁸.

²⁷ ROUDINESCO, Elisabeth. **A família em desordem**. Trad. André Telles. Rio de Janeiro: Zahar, 2002. (*Ebook Kindle*), p. 29.

²⁸ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*Ebook Kindle*).

Nessa linha, Paula Furtado Harmann de Queiroz Monteiro ressalta que, paulatinamente, aumentaram as gestações tardias (acima dos 35 anos) em virtude da disponibilização desses métodos contraceptivos, da postergação do matrimônio, do elevado número de divórcios, do aumento da escolaridade e da profissionalização das mulheres. Esse adiamento da maternidade ocorreu, especialmente, em virtude da entrada das mulheres na esfera pública e da priorização das suas carreiras²⁹.

Nesse sentido, hoje, nos âmbitos da educação e da escolaridade, de acordo com a PNAD Contínua em 2019, cerca de 19,4% das mulheres possuem nível superior completo (taxa de 29,7% de frequência escolar líquida). Além disso, as mulheres cresceram 46,8% ao longo dos anos na docência em ensino superior³⁰, dados que demonstram maior aderência das mulheres ao ensino superior em relação aos homens.

Ao se realizar uma intersecção de raça e cor, observa-se, porém, que o acesso à educação ocorre de forma desigual entre as mulheres brancas, pardas e negras: “em 2019, mulheres pretas ou pardas entre 18 e 24 anos apresentavam uma taxa ajustada de frequência líquida ao ensino superior de 22,3%, quase 50% menor do que a registrada entre brancas (40,9%)”³¹.

Embora as mulheres estejam mais instruídas em relação aos homens, não perfazem os mesmos níveis de ocupação no mercado de trabalho e nem salariais daqueles, pois recebem cerca de $\frac{3}{4}$ dos rendimentos em comparação a eles. Essa diferença salarial é ainda maior nos cargos de maior remuneração:

No Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019. A desigualdade entre mulheres brancas e os homens brancos era maior do que entre as mulheres pretas ou pardas e os homens de mesma cor ou raça, em 2019. Tal resultado pode decorrer do fato de que a maior desigualdade por sexo foi encontrada nos 20% da população ocupada com os maiores rendimentos do trabalho principal (77,7% contra 22,3%), em que se concentram as pessoas brancas, revelando, também, que as mulheres estão ainda mais sub-representadas em cargos gerenciais mais bem remunerados e com potencialmente mais responsabilidades³².

²⁹ MONTEIRO, Paula Furtado Harmann de Queiroz; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. As razões do *opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Revistas UFRJ: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 16, ed. 2, maio-ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/42934/pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

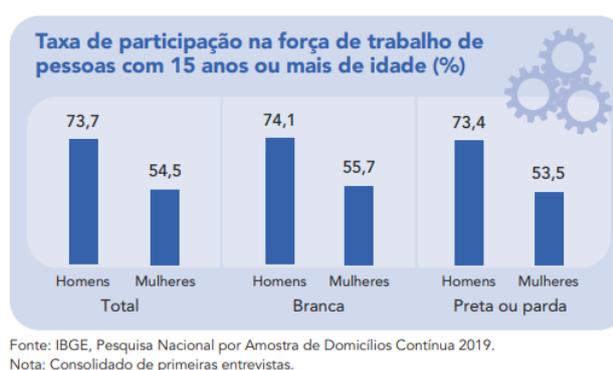
³⁰ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 1.

³¹ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 5.

³² COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 9.

As taxas de ocupação femininas também estão distantes de serem igualitárias. Atualmente, segundo a 2ª edição do estudo Estatísticas de Gênero publicado pelo IBGE em 2021, verificou-se que as mulheres brasileiras possuem uma participação³³ de 54,5% no mercado de trabalho em contraponto aos 73,7% de participação masculina. Em intersecção de raça e cor, 55,7% destas mulheres são brancas e 53,5% são pretas ou pardas. Nesse ponto, as mulheres pretas, pardas ou brancas apresentam percentuais semelhantes quanto às taxas de ocupação³⁴.

Figura 2 – Taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019 (consolidado de primeiras entrevistas).

Embora as ideias sobre a maternidade sejam semelhantes entre as classes sociais, as mães de classe média (majoritariamente brancas) combinam essa atividade com o trabalho para garantir que tenham boas creches e funcionários para cuidar de seus filhos. Por outro lado, as mães de classe baixa (majoritariamente pardas ou negras) associam fortemente o trabalho à complementação de renda ou à garantia da principal fonte de renda da família, o que demonstra um propósito diferente nesse ponto. Muitas mulheres de classe média usam sua renda também para sustentar suas famílias, mas, nessas relações profissionais, o quesito satisfação pessoal tem

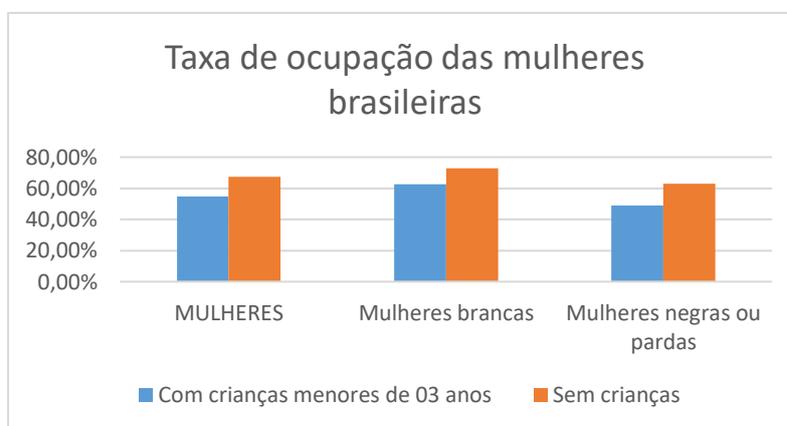
³³ Considerando as pessoas que estão trabalhando ou procurando trabalho ou que estejam disponíveis para trabalhar.

³⁴ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 3.

maior preponderância³⁵, porque para as mulheres de classe baixa a renda está mais associada à subsistência.

Um fator que afeta negativamente o nível de ocupação destas mulheres no mercado de trabalho seria a presença de criança com até 3 anos de idade porque nos domicílios com crianças pequenas, a proporção de mulheres ocupadas é de 54,6%, e das que não possuem crianças se eleva para 67,2%. Na interseccionalidade de raça e cor, caso sejam negras ou pardas, diminui para menos de 50%, e para as mulheres brancas, aumenta para 62,6%. Se não tiverem filhos, a taxa de ocupação da mulher negra ou parda é de 63%, e das mulheres brancas, de 72,80%³⁶. Ou seja, as mulheres negras ou pardas com filhos menores de 3 anos de idade representam o menor índice de ocupação no mercado de trabalho.

Figura 3 – Taxa de ocupação das mulheres brasileiras



Fonte: Elaborado pela autora.

Curiosamente, o oposto ocorre com a população masculina, cujo nível de ocupação se eleva quando há crianças menores de 3 anos de idade, atingindo o percentual de 89,2%, superior aos 83,4% percentuais alcançados por homens sem crianças³⁷. Isso acontece porque os homens não são estigmatizados com os deveres de cuidado com a criação dos filhos, ao contrário, a

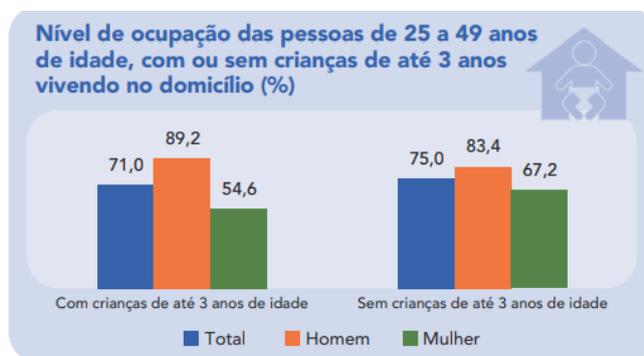
³⁵ FONTOURA, Clarissa Santos; MOREIRA, Lúcia Vaz de Campos; UCSAL, Universidade Católica do Salvador. Reflexões sobre a maternidade contemporânea. **Artigo de Evento**, [S. l.], out. 2014. Semana de Mobilização Científica (SEMOC). Disponível em: <http://ri.ucsul.br:8080/jspui/handle/prefix/4347>. Acesso em: 11 maio 2022.

³⁶ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 3.

³⁷ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 3.

sociedade pressupõe que o homem com filhos irá depender mais do emprego para garantir a manutenção da sua família e, com isso, se torna um candidato mais atrativo para o mercado de trabalho.

Figura 4 – Nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos de idade, com ou sem crianças de até 3 anos vivendo no domicílio



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.
Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019 (Nota: consolidado de primeiras entrevistas).

Um outro aspecto marcante da mulher contemporânea é a sua crescente posição como chefe de família. De acordo com o IPEA, de 1995-2009, a proporção de mulheres chefes de família passou de 22,9% (1995) para 35,2% (2009)³⁸, alcançando 37,3% de acordo com o último Censo³⁹. O que também chama atenção é que este fato está atrelado às configurações familiares a que estas mulheres pertencem, indicando um aumento das mulheres chefes de famílias nas configurações familiares de casais, corroborando o aumento dos casais de dupla renda. Em 1995, dentre as mulheres chefes de família, 68,8% pertenciam a famílias monoparentais (mulher com filhos) e 2,8% a famílias formadas por casais (com ou sem filhos). Em 2009, o percentual de mulheres chefes de família em famílias monoparentais diminuiu para 49,4%, mas aumentou para 26,1% em famílias formadas por casais⁴⁰.

³⁸ Isto significa 21,7 milhões de famílias chefiadas por mulheres. IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada *et al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça**, Brasília, ed. 4, 39 p., 2011. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2022.

³⁹ IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2014, n. 33. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2022.

⁴⁰ IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada *et al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça**, Brasília, ed. 4, 39 p., 2011. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2022.

Esse cenário revela uma ampliação na atuação feminina no mercado de trabalho e na educação, tendo em vista a oportunidade de acesso às escolas e ao ensino superior, o que, todavia, não está sendo suficiente para aumentar o índice de ocupação no mercado de trabalho, em especial nos cargos de maior rendimento financeiro.

Assim, é preciso investigar quais fatores estão incidindo para essa desigualdade entre mulheres e homens na ocupação do mercado de trabalho e na sua remuneração. Nota-se que essa desigualdade é ainda maior quando há presença de filhos menores de 3 anos e se faz intersecções de cor ou raça. Nesse caso, as mulheres pretas ou pardas com filhos estão em situação de maior vulnerabilidade.

3 A ENTRADA E A SAÍDA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 A entrada da mulher no mercado de trabalho

Para a historiadora Michelle Perrot, no século XIX, os espaços do homem e da mulher ainda eram bem divididos: à mulher, eram reservadas a casa e a maternidade; ao homem, destinados o trabalho e o espaço público. Desta forma, a participação feminina no mercado de trabalho se dava de forma esporádica e não profissional, ao realizar serviços subalternos e desvalorizados, como uma forma de complementar a renda familiar e sair da miserabilidade na qual se encontravam à época. Os trabalhos realizados pela mulher eram, portanto, limitados⁴¹.

Inicialmente, as mulheres conseguiram espaços na prática de trabalhos artesanais, ligados a atividades que sabiam realizar como esposas e donas de casa, como venda de doces, serviços de costura e lavagem de roupas⁴². Principalmente, após o início da Revolução Industrial, ingressaram nas fábricas, pois proporcionavam mão de obra barata e desvalorizada atraente ao capitalismo. Rosiska Darcy de Oliveira esclarece que o acesso ao trabalho nas indústrias não se deu de forma espontânea e benéfica às mulheres, que geralmente prestavam os trabalhos mais penosos e pior remunerados⁴³. Nesse sentido, complementam Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser:

É verdade, claro, que uma fina camada das mulheres extrai algum ganho do neoliberalismo quando ingressa em profissões de prestígio e nos patamares mais baixos da administração corporativa, embora em termos menos favoráveis do que os disponíveis para os homens da mesma classe. O que aguarda a ampla maioria, entretanto, é algo diferente: trabalho mal remunerado e precário – em fábricas, sob péssimas condições, zonas de processamento de exportação, indústrias de construção de megacidades, corporações agrícolas e no setor de serviços – onde mulheres pobres, racializadas e imigrantes servem *fast-food* e vendem itens baratos em grandes lojas; limpam escritórios, quartos de hotel e residências particulares; e cuidam de famílias das camadas mais privilegiadas, muitas vezes longe de casa e abrindo mão da própria família⁴⁴.

⁴¹ PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Trad. Denise Bottmann. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017, p. 210-211 (*E-book Kindle*).

⁴² FRAGOSO, Verônica de Souza; NÓBREGA, Alessandra Fernandes. Homem x mulher: redefinindo papéis após a revolução industrial. **XIV Encontro estadual de história** – história, memória e comemorações: o incrível século XX – arranjos e rearranjos, João Pessoa, 2010. Disponível em: http://anpuhpb.org/anais_14eeh_anpuhpb/artigos_dos_simposios_tematicos/ST_08_O_incrivel_seculo_XX_arranjos_e_rearranjos/. Acesso em: 1 maio 2022.

⁴³ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*Ebook Kindle*).

⁴⁴ ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019 (*E-book Kindle*), p. 86.

Outros eventos significativos para a entrada das mulheres no mercado de trabalho foram as Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), períodos nos quais as mulheres avocavam os negócios de família – diante da ausência dos homens – a fim de obter rendimentos para prover suas necessidades primárias⁴⁵.

Ainda restrito a uma parcela ínfima da população feminina (em especial, as mulheres mais pobres), o exercício da mulher no mercado de trabalho principiou uma ruptura de paradigmas sociais que afetaria também as estruturas familiares. A diferenciação de papéis masculinos e femininos na família persistiria por um longo tempo, mas semeava o começo da revolução do gênero feminino que afetaria diretamente todas as bases sociais⁴⁶.

A mulher conquistou participação nos espaços culturais, artísticos, políticos, educativos, profissionais e de ensino⁴⁷. Dentre os fatores que auxiliaram nesse processo estão o crescimento da economia, a maior mobilidade social, a vinculação do poder do indivíduo à ascensão econômica, os avanços na medicina, a globalização, o acesso às informações, a previsão de direitos para as mulheres e os progressos científicos⁴⁸.

Dado o quadro de exclusão da vida pública enfrentado pelas mulheres nos séculos XVIII e XIX, a vida privada recebeu pouca ênfase na história da luta feminista. As mulheres reivindicaram igualdade ou diferença, sem deixar espaço para nuances mais “sutis”⁴⁹ como a responsabilidade de cuidado pelas tarefas domésticas e reprodutivas. Em meados do século XIX, havia uma reclamação mais eloquente pela igualdade entre os sexos no campo das instituições políticas e dos direitos civis⁵⁰. Com o passar do tempo e o avanço profissional, as

⁴⁵ SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales da UFVJM**: publicações acadêmicas. Minas Gerais, ano I, n. 02, out. 2012. Disponível em: http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configuracao-c3a7c3b5es-familiares-do-s-c3a9culo-XX_fatima.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

⁴⁶ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*E-book Kindle*).

⁴⁷ HINTZ, Helena Centeno. Novos tempos, novas famílias? Da modernidade à pós-modernidade. **Pensando famílias**, [s. l.], ano 1, v. 3, p. 8-19, 2001. Disponível em: http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1363010551_hintz_novos_tempos,_novas_fam%20C3%ADlias_-_complementar_8_abril.pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

⁴⁸ NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022.

⁴⁹ SCAVONE, Lucila. **Dar a vida e cuidar da vida**: feminismo e ciências sociais. São Paulo: UNESP, 2004 (*E-book Kindle*), p. 15.

⁵⁰ FRAGOSO, Verônica de Souza; NÓBREGA, Alessandra Fernandes. Homem x mulher: redefinindo papéis após a revolução industrial. **XIV Encontro estadual de história** – história, memória e comemorações: o incrível século XX – arranjos e rearranjos, João Pessoa, 2010. Disponível em: http://anpuhpb.org/anais_14eeh_anpuhpb/artigos_dos_simposios_tematicos/ST_08_O_incrivel_seculo_XX_arranjos_e_rearranjos/. Acesso em: 1 maio 2022.

mulheres começaram a perceber que essas conquistas trariam consigo um preço: embora elas pudessem ir para o espaço público, não poderiam se afastar dos deveres domésticos. Ao mesmo tempo em que as mulheres se preparavam para assumir novos papéis no mercado de trabalho, continuavam sendo as principais cuidadoras do lar.

Tudo mudou, mas continuamos a viver como se nada tivesse mudado. O grande desafio que se coloca ao século XXI é o fim do faz de conta. O século XIX fez de conta que as mulheres não existiam para a vida pública. O século XX fez de conta que a vida privada não existia para as mulheres que investiam no espaço público. O novo século terá que pôr de pé uma sociedade em que a vida real se imponha como ela é, com os riscos e as oportunidades que oferece, sem equívocos ou ocultações.

As mulheres calaram sobre a vida privada, como se fora um ilícito. Comprimindo duas vidas nas imutáveis vinte e quatro horas do dia, disseram, no trabalho, aceite-me que eu serei como um homem qualquer. Em casa, disseram eu saio, mas aqui nada mudará, ninguém sequer perceberá que eu saí. Prometendo, na rua, silêncio sobre a casa e, em casa, silêncio sobre a rua, permitiram a ocultação de um fato fundamental: o mundo do trabalho estrutura-se na articulação de uma vida privada garantida e protegida pelas mulheres.

Invertendo o ditado conservador “é preciso que tudo mude para que nada mude”, as mulheres apostaram no “é preciso que nada mude para que tudo mude”. Hoje, batendo nos limites do cansaço e de um sentimento de injustiça, perguntam: onde foi que eu errei? Não foram elas que erraram. Quem continua errando é a sociedade que não sabe como acolhê-las⁵¹.

Essa entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho e a desvalorização do trabalho doméstico contribuíram para o escoamento da ideia de que a realização pessoal somente se daria com os propósitos do casamento e da vida doméstica. A partir de então, houve uma quebra na barreira existente entre o universo masculino e o feminino, entre a vida pública e a vida privada de cada um deles⁵². Ao longo do tempo, o processo educacional do homem e da mulher passou a ser o mesmo. As prendas do lar foram substituídas pela educação formal, com foco no seu crescimento profissional e independência financeira.

Estatisticamente, no Brasil, a força de trabalho feminina apresentou um crescimento avassalador. Nota-se uma diferença substancial entre os anos de 1940 que era de 19% da população economicamente ativa (PEA), para 35% no ano de 1990, e para 45,1% no ano de

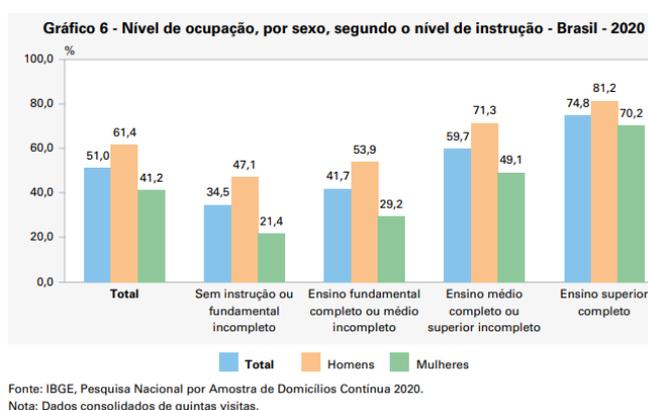
⁵¹ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (E-book Kindle).

⁵² OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (E-book Kindle).

2009⁵³. Nos três últimos levantamentos realizados pelo IBGE, a participação feminina na PEA chegou a 52,9% no ano de 2018⁵⁴, 46,1% no ano de 2019⁵⁵ e 41,2% no ano de 2020⁵⁶.

A maior escolarização feminina contribuiu para ampliar sua inserção no mercado de trabalho, no entanto, não foi suficiente para promover uma igualdade com os homens, tanto em quantidade de pessoas ocupadas e economicamente ativas, como em níveis salariais. Nesses parâmetros, em 2019 (período pré-pandêmico), esse percentual era de 46,1% para mulheres e 65,5% para os homens⁵⁷. Em 2020 (período pandêmico), 41,2% das mulheres eram consideradas economicamente ativas em contrapartida a 61,4% dos homens⁵⁸. Ou seja, as diferenças de gênero em níveis de ocupação no mercado de trabalho ainda são consideráveis.

Figura 5 – Nível de ocupação, por sexo, segundo o nível de instrução (Brasil, 2020)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2020 (Dados consolidados de quintas visitas)

⁵³ Segundo dados do IBGE. SOUSA, Íris Ferreira de; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BARTOLOMEU, Tereza Angélica. "... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!": trabalho, maternidade e redes de apoio. **Locus UFV**. Economia Doméstica, Viçosa, v. 22, n. 1, p. 46-63, 2011. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/13800>. Acesso em: 8 jul. 2022.

⁵⁴ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2019**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

⁵⁵ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

⁵⁶ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

⁵⁷ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, 2020. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

⁵⁸ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

De acordo com o relatório *Perspectivas sociais e de emprego no mundo – tendências para mulheres 2017* elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma redução em 25% na diferença existente nas taxas de ocupação das mulheres e homens, até 2025, poderia gerar um aumento de R\$ 382 bilhões ou 3,3% no Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil e um incremento de até R\$ 131 bilhões em receita tributária⁵⁹. À época, estimava-se que o Brasil alcançaria em 2017 uma taxa de ocupação feminina de 56%, o que, como visto, foi inferior, aproximando-se de 46,9% em 2019. Porém, é nítido como o fomento da igualdade de gêneros na força de trabalho pode trazer benefícios econômicos globais, além de promover maior independência econômica e autonomia às mulheres.

Outro ponto a merecer destaque no cenário laboral das mulheres, enfatizando as desigualdades de gênero no trabalho, é a baixa ocupação em cargos de liderança. Segundo o indicador de “participação das mulheres em cargos gerenciais” realizado pelo IBGE em 2019 – abrangendo tanto o setor público como o setor privado – 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres:

No Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019. A desigualdade entre mulheres brancas e os homens brancos era maior do que entre as mulheres pretas ou pardas e os homens de mesma cor ou raça, em 2019. Tal resultado pode decorrer do fato de que a maior desigualdade por sexo foi encontrada nos 20% da população ocupada com os maiores rendimentos do trabalho principal (77,7% contra 22,3%), em que se concentram as pessoas brancas, revelando, também, que as mulheres estão ainda mais sub-representadas em cargos gerenciais mais bem remunerados e com potencialmente mais responsabilidades. Do mesmo modo, a desigualdade se aprofunda nas faixas etárias mais elevadas⁶⁰.

Levantamento realizado pelo Índice Global de Desigualdade de Gênero, realizado pelo Fórum Econômico Mundial, no Brasil, revelou que “cerca de dois em cada cinco funcionários públicos de alto escalão, diretores e legisladores são mulheres”, embora elas representem 61% dos formados em universidades⁶¹.

⁵⁹ OIT (Brasília). Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia: novo relatório da OIT mostra que reduzir as desigualdades de gênero em 25% até 2025 poderia adicionar US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais. **Organização Internacional do Trabalho**, [S. l.], 14 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

⁶⁰ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. 26 p. n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022. p. 9.

⁶¹ BBC BRASIL. **Calculadora revela desigualdade de gênero no mundo**. 2016. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/videos_e_fotos/2015/11/151118_100w_calculator_vj_2015#:~:text=Apesar%20da%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20cada,de%20100%20anos%2C%20em%202133. Acesso em: 10 maio 2022.

Culturalmente, a liderança masculina prospecta a ideia de que o bom líder é aquele que adota características masculinizadas, descrevendo condutas como empatia e bondade como características femininas antagônicas aos cargos de chefia. Todavia, quando as mulheres em cargos de liderança adotam comportamentos andrógenos e masculinizados, também geram um impacto negativo sobre a sua própria personalidade. O fato de se dedicar ao trabalho em dissociação aos cuidados com os filhos é interpretado em seu desfavor⁶².

Para Luiza Helena Trajano, a liderança feminina promove diversidade cultural e estrutural em uma empresa, agregando outras características necessárias a uma boa gestão. Segundo ela, “hoje, as empresas precisam da capacidade de ensinar, interagir, educar, relacionar-se e trabalhar em equipe”, e normalmente, nas mulheres essas habilidades são mais desenvolvidas⁶³. Em pesquisa de campo, Lygia Gonçalves Costa Hryniewicz e Maria Amorim Vianna atestaram que as características atreladas a um bom líder são comuns a ambos os gêneros, portanto, não se justifica a adoção de padrões ditos masculinos por mulheres em liderança, nem a invalidação das competências da mulher em cargos de chefia:

As características consideradas chave para um bom líder foram caráter, determinação, autoconfiança e comunicação. Uma visão que inclui uma característica mais neutra, como caráter, que pode ser igualmente atribuída a qualquer gênero, uma característica tipicamente masculina, a autoconfiança, uma mais feminina, a comunicação, e uma que foi associada a todos, a determinação⁶⁴.

Todavia, a pesquisa indica vários outros fatores que influenciam a não ocupação em cargos de liderança pelas mulheres, nem todos vinculados às características de gênero. Dentre eles, estão características comportamentais (a falta de confiança em si próprias e a falta de ambição), profissionais (o preconceito no ambiente de trabalho a situações inerentes ao seu gênero como a gravidez, licença-maternidade e amamentação, dificuldades encontradas por elas em realizarem o *networking* empresarial e estarem inseridas nas conversas predominantemente masculinas), culturais (resistência interna à liderança feminina, a

⁶² HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, jul.-set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jul. 2021, p. 331.

⁶³ Luiza Helena Trajano *apud* SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 5-6.

⁶⁴ HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, jul.-set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jul. 2021, p. 337.

necessidade de que a mulher deve demonstrar um desempenho superior ao homem para ter seu trabalho validado, resistência em aceitar ações afirmativas em seu favor) e familiares (centralidade nas relações familiares, demandas reprodutivas e domésticas, cansaço mental, sobrecarga nas responsabilidades de cuidado)⁶⁵. Esses fatores promovem a desigualdade de gêneros no ambiente de trabalho advindos da sedimentação cultural, histórica, educacional e familiar em detrimento da mulher.

Outro fator prejudicial ao aumento da liderança feminina é a saída precoce das mulheres qualificadas do mercado de trabalho, quando ainda exerciam em linha ascendente a consolidação de suas carreiras. Trata-se de um fenômeno conhecido como *opt-out* e será trabalhado na próxima seção.

Nesse sentido também, as mães trabalhadoras relatam viver em uma dupla jornada – no trabalho e em casa – de forma que a sua prevalência na responsabilidade dos cuidados as impedem de se dedicar mais ao trabalho e aceitar promoções que, por vezes, implicariam em realizar cursos no período da noite, aumentar sua jornada de trabalho e ter mais disponibilidade para viagens e reuniões. Em busca de maior paridade com os homens no mercado de trabalho e a permanência das suas atividades profissionais, a “opção” de não ter filhos é atraente e, por vezes, necessária, levando aos maiores níveis de infertilidade já visto na história do país⁶⁶.

Assim, a reprodução social e sua relação com a manutenção do trabalho também é uma questão feminista, uma vez que impacta frontalmente na desigualdade existente entre os gêneros, perpassando, contudo, pelas diferenças de raça, sexualidade, nacionalidade⁶⁷ e nível socioeconômico.

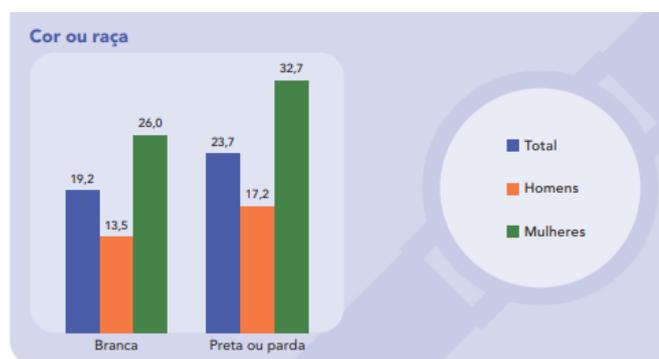
Outra consequência do período de dedicação das mulheres ao trabalho de cuidados aos parentes ou à casa a impor uma dupla jornada de trabalho é a sua adesão ao regime parcial de trabalho (quase o dobro do verificado para os homens). No recorte por cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas apresentam um número ainda maior das trabalhadoras em regime parcial de trabalho:

⁶⁵ HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, jul.-set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jul. 2021.

⁶⁶ CBN. Número de mulheres que decidem não ter filhos atinge o maior índice dos últimos dez anos: em 2014, 38,4% das brasileiras não eram mães. **CBN**, *online*, 16 jul. 2016. Disponível em: <https://cbn.globoradio.globo.com/editorias/pais/2016/07/16/NUMERO-DE-MULHERES-QUE-DECIDEM-NAO-TER-FILHOS-ATINGE-O-MAIOR-INDICE-DOS-ULTIMOS-DEZ-AN.htm>. Acesso em: 30 maio 2022.

⁶⁷ ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019 (*E-book Kindle*).

Figura 6 – Adesão ao regime parcial de trabalho por cor ou raça



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.
Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019 (consolidado de primeiras entrevistas).

Nesse sentido, o último levantamento realizado pelo IBGE (2021) atestou que a informalidade continua sendo uma forte característica do mercado de trabalho brasileiro, responsável por um grande contingente de trabalhadores sem acesso aos mecanismos de proteção trabalhista e benefícios governamentais.

Consideramos a licença-maternidade brasileira abrangente, maleável, condicionada às condições de saúde da mulher, garantidora da integralidade e estabilidade do salário e do emprego, se comparada a outros países que, muitas vezes, condicionam a integralidade do salário ao tempo de utilização da licença ou, quando a fornecem na sua totalidade, o número de semanas é menor. O maior problema da legislação brasileira é a sua restrição às trabalhadoras formais, excluindo grande parcela de trabalhadoras desses direitos. O problema da proteção trabalhista brasileira é sua cobertura não universal e segmentadora da clientela⁶⁸.

No recorte por sexo, não se verificou diferenças substanciais no trabalho informal entre homens e mulheres, uma vez que os homens têm um elevado índice de informalidade nos serviços relacionados à atividade da construção. Por outro lado, as mulheres concentram a sua informalidade no trabalho auxiliar familiar ou no trabalho doméstico sem formalização em carteira. Dentre os 5,7% (4,9 milhões de pessoas) de trabalhadores domésticos, cerca de 4,5 milhões são mulheres⁶⁹, cujo serviço encontra-se, em grande parte, na informalidade.

⁶⁸ GAMA, Andréa de S. Trabalho, família e gênero – impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil. São Paulo: Cortez, 2014, p. 11 *apud* GAMA, Andréa de Sousa *et al.* GÊNERO E TRABALHO: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁶⁹ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022. p. 23.

Depreende-se que, a menor chance de conseguir um emprego, a remuneração inferior, o maior índice de demissão, a maior carga horária não remunerada e o menor alcance aos cargos de liderança são fatores que se impõem no caminho da igualdade laboral entre os gêneros. Nesse ritmo, é possível prospectar que somente no ano de 2133 a igualdade de gênero no mundo será alcançada⁷⁰.

3.2 O abandono de emprego e a sua intersecção com a responsabilização do cuidado

Conforme pesquisa realizada por Cecília Machado, da Fundação Getulio Vargas, cujos resultados foram publicados em *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*, após 24 meses da licença-maternidade, quase metade das mulheres estão desvinculadas dos empregos aos quais se dedicavam antes da gravidez⁷¹. Por meio do levantamento de dados administrativos (Relações Anual de Informações Sociais – RAIS), notou-se um padrão no qual o emprego se manteve estável até o quarto mês de licença, diminuindo acentuadamente nos 24 meses seguintes; após esse período, quase 50% das mulheres já não estavam mais no mercado de trabalho – foram demitidas, em sua maioria, sem justa causa pelo empregador⁷².

Segundo a pesquisadora, a única diferença significativa encontrada na realidade das mulheres analisadas capaz de influenciar no período de manutenção do seu emprego foi o nível de escolaridade. A licença-maternidade funcionou melhor para as mulheres com nível de escolaridade mais alto⁷³ e melhor situação econômica⁷⁴. Essa correlação se justifica em virtude de alguns fatores: 1) as mulheres que possuem melhor situação econômica podem dispor de redes de apoio pagas, empregadas domésticas e berçários particulares; 2) podem trabalhar para

⁷⁰ BBC BRASIL. **Calculadora revela desigualdade de gênero no mundo**. 2016. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/videos_e_fotos/2015/11/151118_100w_calculator_vj_2015#:~:text=Apesar%20da%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20cada,de%20100%20anos%2C%20em%202133. Acesso em: 10 maio 2022.

⁷¹ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. **Getúlio Vargas Foundation**, [s. l.], dez. 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf. Acesso em: 13 jun. 2021.

⁷² MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. **Getúlio Vargas Foundation**, [s. l.], dez. 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf. Acesso em: 13 jun. 2021.

⁷³ Mães com nível superior apresentam uma queda nos níveis de desemprego de 35%, em contraposição aos 51% das mulheres com menor nível educacional.

⁷⁴ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. **Getúlio Vargas Foundation**, [s. l.], dez. 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf. Acesso em: 13 jun. 2021.

grandes empresas, que dispõem de benefícios como creches ou auxílio creche, ou que adotam boas práticas relacionadas à conciliação do trabalho com a maternidade; 3) são mães tardias e sua gravidez adveio de planejamento financeiro, profissional e familiar.

Inferiu-se também que a concessão de licença-maternidade prolongada de 6 meses atenuou alguns efeitos negativos do afastamento da profissional-mãe e não foi suficiente, porém, para a manutenção do emprego após o período de estabilidade.

Nesse sentido, de acordo com a OIT, a decisão das mulheres sobre a participação ou não no mercado de trabalho e o acesso a emprego de qualidade pode ser influenciada por várias razões, incluindo discriminação, educação, trabalho de cuidado não remunerado, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e estado civil⁷⁵.

Afirma-se que as mulheres têm a tendência de considerar em suas decisões profissionais de forma mais preponderante a sua situação familiar e avaliar como isso afetará os demais integrantes da família. Lado outro, os homens demonstram uma tendência em esperar que, diante de um conflito família/trabalho de ambos os cônjuges, quem irá se adaptar e se dedicar aos afazeres domésticos e reprodutivos será a mulher.

Um estudo da turma de Princeton de 1975 mostrou que 54% das mulheres previam um conflito entre o trabalho e a família, contra 26% dos homens. O mesmo estudo da turma de Princeton de 2006 mostrou que 62% das mulheres previam esse conflito, contra apenas 33% dos homens. Três décadas separam esses estudos e as mulheres ainda preveem tal obstáculo praticamente em dobro, comparadas aos homens. Mesmo em 2006, 46% dos homens que previam tal conflito esperavam que a esposa desistisse da carreira para criar os filhos. Apenas 5% das mulheres acreditavam que o marido ia alterar a carreira para dar espaço ao filho⁷⁶.

As diferenças existentes entre a empregabilidade das mães casadas e das não casadas se justifica, em sua maioria, por escolha das mulheres casadas em ficar fora do mercado de trabalho por contar com o apoio ou ser preferência do marido que permaneça em casa cuidando dos filhos. Por outro lado, as mães não casadas não têm essa mesma alternativa, pois necessitam do trabalho para garantir a renda familiar⁷⁷. Segundo Regina Madalozzo e Merike Blofield, observou-se nas famílias de baixa renda cujo genitor não era residente e não participava dos

⁷⁵ OIT (Brasília). Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia: Novo relatório da OIT mostra que reduzir as desigualdades de gênero em 25% até 2025 poderia adicionar US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais. **Organização Internacional do Trabalho**, [S. l.], 14 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

⁷⁶ SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 132.

⁷⁷ MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

cuidados diretos com o filho⁷⁸, que também não havia complementação da renda financeira de forma regular⁷⁹.

Na decisão do casal, são considerados os motivos de o parceiro ter um menor envolvimento com os afazeres domésticos e de cuidados com os filhos: o fato de a renda das mulheres ser vista como secundária, a preferência dos maridos para que suas esposas fiquem em casa e as diferenças geográficas conflitantes. Normalmente, a diferença salarial entre os cônjuges (em geral, maior remuneração para o homem) e uma ocupação de maior prestígio, torna “natural” o sacrifício profissional da mulher. Em pesquisa realizada por Baker, verificou-se que após 10 anos da conclusão do curso superior, a mulher demonstrava uma propensão três vezes maior que o homem de abandonar o emprego, em virtude, predominantemente, das responsabilidades familiares⁸⁰.

Conforme demonstrado neste trabalho, o casamento e a paternidade tendem a ser favoráveis ao crescimento profissional dos homens. Lado outro, são prejudiciais à carreira das mulheres afetando tanto a empregabilidade feminina, como a manutenção do seu emprego. Nesse sentido, em pesquisa realizada por Pedro Rodrigues de Oliveira, Luiz Guilherme Scorzafave e Elaine Pazello sobre desemprego e inatividade nas regiões metropolitanas do Brasil, concluiu-se que o fator de maior destaque para verificar a inatividade entre homens e mulheres foi a variável “número de crianças no domicílio”. Para os homens, apresentou uma relação negativa, já para as mulheres, uma relação positiva. Para as mulheres de baixa renda, observa-se que esse padrão é ainda maior, apresentando inatividade ainda mais significativa⁸¹.

De fato, as sobrecargas na tentativa de conciliar as responsabilidades de cuidados na vida familiar com as responsabilidades profissionais exigem que a mãe trabalhadora se torne um somatório dos dois estereótipos de gêneros: o masculino a ser exercido na esfera pública e o feminino a ser exercido na esfera privada. Isso porque, no ambiente de trabalho exige-se que esta mulher seja pontual, não falte, cumpra uma jornada rígida de trabalho, ocupe cargos de

⁷⁸ Menos de 5% deles participavam pelo menos uma vez na semana.

⁷⁹ MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

⁸⁰ STONE; LOVEJOY, 2004; VAVRUS, 2007; BAKER, 2010 *apud* MONTEIRO, Paula Furtado Harmann de Queiroz; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. As razões do *opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Revistas UFRJ: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 16, ed. 2, maio-ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/42934/pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

⁸¹ OLIVEIRA, Pedro Rodrigues de; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; PAZELLO, Elaine. Desemprego e inatividade nas metrópoles brasileiras: as diferenças entre homens e mulheres. **Nova Economia [online]**, Belo Horizonte, v. 19, ed. 2, p. 291-324, maio-ago. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/sg6PgVbtj6Cshx9h9Wm6RnG/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.

liderança e tenha disponibilidade de tempo para se dedicar às funções fora do horário de trabalho, enquanto na vida familiar espera-se que esteja presente, acompanhe as rotinas do filho (alimentação, lições de casa, cuidados básicos) e disponível quando faltar a rede de apoio primária. Nesse sentido escreveu Rosiska Darcy de Oliveira:

No esforço de se ajustarem ao novo perfil que emerge da ruptura de sua antiga identidade, as mulheres se veem obrigadas a tentar tornar compatíveis dois estilos de vida, dois registros intelectuais e afetivos, dois modelos de conduta cotidiana. Definidas por uma norma e um modelo que lhes são impostos, elas têm de aceitar o paradoxo do universal e do particular, colocado por uma sociedade que as universaliza como produtoras e as particulariza como mulheres⁸².

[...]

Dilaceradas por pertencerem, simultânea e conflituosamente, ao espaço privado, ao mundo do lar e da família, regido pelas emoções, pelos sentimentos e pela afetividade, e ao espaço público, ao mundo do trabalho regido pela agressividade, pela competitividade e pelo princípio do rendimento, as mulheres descobrem que o acesso às funções masculinas não basta para assentar a igualdade e que a igualdade, compreendida como integração unilateral no mundo dos homens, não é a liberdade⁸³.

Apesar de existirem alternativas que facilitem algumas demandas biológicas da maternidade (como as bombas de leite), as mulheres ainda são as principais responsáveis pelas tarefas de cuidado, o que impacta na sua participação no mercado de trabalho. Nos Estados Unidos, por exemplo, a taxa de emprego é de 54% para as mães de filhos menores de 3 anos, elevando-se para 75% para mães de filhos de 6 a 14 anos de idade. Nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OECD), a taxa de emprego cai para 52% para mães de filhos menores de 3 anos, elevando-se para 73% para mães com filhos de 6 a 14 anos⁸⁴.

Percebe-se que a sobrecarga nas responsabilidades de cuidado da família é um fator comum a todas as mulheres, porém, a depender da realidade socioeconômica de cada uma delas, verificam-se as seguintes realidades: 1) as mulheres com alta qualificação profissional e segurança financeira; 2) as mulheres que possuem emprego para complementar a renda familiar; 3) as mulheres que dependem da renda para sua própria subsistência e da sua família. Observa-se que aquelas que ocupam os dois pontos extremos (1 e 3) são as que têm maior probabilidade de abandonarem o emprego formal no mercado de trabalho:

⁸² OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*E-book Kindle*).

⁸³ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*E-book Kindle*).

⁸⁴ SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 130-131.

As mulheres com maiores probabilidades de sair do mercado de trabalho se concentram nos dois extremos da escala de remuneração, sendo casadas com homens que ganham o mínimo ou o máximo. Em 2006, apenas 20% de mães cujos maridos tinham vencimentos na faixa intermediária (os percentuais situados entre o 25º e o 75º) não faziam parte do mercado de trabalho nos Estados Unidos. Como contraste, os altíssimos índices de 52% das mães com maridos no quarto mais baixo e de 40% das mães com maridos na fatia dos 5% mais remunerados estavam fora do mercado de trabalho⁸⁵. É evidente que suas respectivas razões para ficar em casa são muito diferentes. As mães casadas com os homens da faixa mais baixa de remuneração lutam para encontrar empregos que paguem o suficiente para cobrir os custos com creches ou babás, que são cada vez mais proibitivos⁸⁶.

Existem duas expressivas teorias sociológicas que apresentam interpretações diferentes para justificar o declínio da participação das mães-mulheres no mercado de trabalho: a teoria das preferências, a indicar que a permanência da mãe em casa se dá em virtude da vontade de criar os filhos pessoalmente e, a teoria do papel do conflito, a indicar que são as restrições e as responsabilidades de cuidado que dificultam o exercício do trabalho remunerado⁸⁷.

Considerando a primeira situação, Lisa Belkin nomeou esse fenômeno de *opt-out* ao publicar o artigo *The opt-out revolution* sobre a saída prematura das mulheres com alta renda e escolaridade do mercado de trabalho⁸⁸. Nesse artigo, relata que, conversando com profissionais amigas formadas nas melhores universidades do mundo, detentoras de carreiras de prestígio consolidadas, questionou-se sobre o motivo que as fez abandonar a carreira para se dedicar aos filhos. Lisa Belkin aprofundou suas pesquisas e revelou dados sobre o baixo número de mulheres formadas na década de 1980 que ainda permaneciam trabalhando em tempo integral⁸⁹, o percentual crescente de 13% das crianças que passaram a ser cuidadas por donas de casa e sobre o decrescente número de mães que voltavam ao mercado de trabalho após a gestação⁹⁰. A autora apontou como os locais de trabalho formais fracassaram no atendimento de

⁸⁵ David Cotter, Paula England e Joan Hermsen. Moms and jobs: trends in mothers' employment and which mothers stay home. In: RISMAN, Barbara J. (org.). **Families as they really are**. Nova York: W.W. Norton, 2010, p. 416-24. Mulheres cujos maridos ganham menos (no quarto inferior dos vencimentos masculinos) compõem o grupo de mulheres com mais probabilidade de ficar em casa, seguido pelo grupo de mulheres cujos maridos estão entre os 5% de vencimentos masculinos mais elevados. SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 269.

⁸⁶ SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 131-132.

⁸⁷ STÄHLI, LE GOFF, WIDMER, 2009 *apud* MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

⁸⁸ BELKIN, Lisa. The opt-out revolution. **The New York Times Magazine**, New York, 26 out. 2003. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>. Acesso em: 25 maio 2022.

⁸⁹ Das turmas de 1985, 1986 e 1991, apenas 38% estavam trabalhando em tempo integral.

⁹⁰ Caindo de 59% no ano de 1998, para 55% no ano de 2000.

necessidades específicas surgidas para essas mulheres após a gestação, transformando-se em um ambiente inviável para conciliar as novas funções maternas e o pleno exercício profissional. A autora indicou, porém, um fenômeno crescente na mudança cultural das mulheres com alto poder aquisitivo e elevados níveis de instrução que passam a rejeitar esses locais de trabalho convencionais e suas limitações (por vezes contraproducentes).

Muitas dessas mulheres gostariam de conciliar a contento ambos os papéis, igualmente importantes para elas, porém, quando precisam escolher impelidas pela incompatibilidade diária dos seus afazeres, optam pela família. Algumas enxergam essa situação como um instinto feminino natural, outras como uma renúncia profissional passageira e outras planejam exercer sua carreira adotando rotinas menos convencionais. Uma das entrevistadas menciona que não vê como problema somente a maternidade em si, mas sim o trabalho. Para ela, há também um desejo das mulheres em equilibrar outros aspectos da sua vida e a inflexibilidade das regras laborais impedem essa mudança:

E o que ela concluiu, depois de tanto pensar, é que o êxodo das mulheres profissionais do local de trabalho não tem nada a ver com a maternidade. É realmente sobre trabalho. "Há um equívoco de que é principalmente uma atração pela maternidade e seu precioso bebê que leva uma mulher a largar o emprego ou, aparentemente, toda a carreira", diz ela. "Não que o precioso bebê não magnetize muitos de nós. O meu certamente o fez. Muitas vezes, porém, uma mulher teria adorado manter alguma versão de uma carreira, mas esse trabalho não estava mais funcionando. Entre as mulheres que conheço, desistir é impulsionado tanto pelo lado da insatisfação no trabalho quanto pelo lado da maternidade⁹¹.

É certo que essa “escolha” entre se manter no emprego ou afastar-se para cuidar dos filhos apenas existe – considerando somente fatores subjetivos da mulher e sua visão de conciliar trabalho/família – para as mulheres salvaguardadas financeiramente e que não precisam se preocupar com sua subsistência.

Algumas pesquisas publicadas no Brasil corroboram o levantamento realizado pela autora apontando que a motivação para o abandono de emprego destas mulheres de classe alta/média encontra-se não somente no desejo de se dedicar exclusivamente aos filhos, mas também em virtude de características do trabalho e da dinâmica de vida com o parceiro: o

⁹¹ No original: *And what she has concluded, after all this thinking, is that the exodus of professional women from the workplace isn't really about motherhood at all. It is really about work. "There's a misconception that it's mostly a pull toward motherhood and her precious baby that drives a woman to quit her job, or apparently, her entire career," she says. "Not that the precious baby doesn't magnetize many of us. Mine certainly did. As often as not, though, a woman would have loved to maintain some version of a career, but that job wasn't cutting it anymore. Among women I know, quitting is driven as much from the job-dissatisfaction side as from the pull-to-motherhood side.* BELKIN, Lisa. The opt-out revolution. **The New York Times Magazine**, New York, 26 out. 2003. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>. Acesso em: 25 maio 2022.

horário de trabalho, o estigma materno no trabalho, as questões de saúde dos infantes e a ausência do companheiro nos cuidados reprodutivos e do lar⁹².

Para as mulheres de média/alta renda, as causas predominantes para o abandono de emprego são mais subjetivas, como querer acompanhar o crescimento do filho, estar insatisfeita com as condições rígidas do trabalho e que não se adequam as suas novas necessidades, o fato de verem essa situação como temporária⁹³ – por terem uma boa formação e currículo pressupõe um retorno fácil ao mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, a dedicação exclusiva dessas mulheres ao filhos gerou sentimentos ambivalentes, ora positivos (monitorar o desenvolvimento dos filhos, por exemplo), como negativos (crises de identidade, sentimentos improdutivos e medos sobre o futuro)⁹⁴.

Ressalta-se, porém, que no fenômeno *opt-out* verifica-se uma normalização de fatores que impedem e desestimulam a conciliação do trabalho com a maternidade (como a visão cultural de que é dever da mulher se responsabilizar pelas tarefas de cuidado, a pressão social na ausência constante da mãe nas atividades do filho, a associação do trabalho da mulher à necessidade financeira e não ao desejo pessoal), tanto no ambiente familiar, como profissional. Isso não implica, necessariamente, a existência de uma opção totalmente livre da mulher-mãe, pois, mesmo que não reconheça, a sua vivência em um ambiente culturalmente desigual e discriminatório é o pilar das motivações da sua escolha e do abandono ao emprego.

O impacto gerado pela não manutenção do emprego para as trabalhadoras de baixa renda agrava ainda mais a sua situação de miserabilidade.

⁹² MONTEIRO, Paula Furtado Harmann de Queiroz; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. As razões do *opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Revistas UFRJ: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 16, ed. 2, maio-ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/42934/pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

⁹³ Embora muitas vezes isso não seja possível. E quando o é, geralmente, é feito com queda salarial ou jornadas parciais: “Nos Estados Unidos, apenas 74% das profissionais qualificadas voltarão ao mercado em qualquer ocupação que seja, e apenas 4% retomarão empregos em tempo integral. As que realmente voltam ao mercado terão, muitas vezes, uma queda salarial drástica. Considerando nível de instrução e horas trabalhadas, os rendimentos médios anuais das mulheres diminuem 20% se elas ficarem apenas um ano afastadas do mercado de trabalho. Os rendimentos médios anuais diminuem em 30% depois de dois ou três anos de afastamento, que é o tempo médio que as profissionais qualificadas passam fora do mercado. Essa “penalidade pela maternidade” também é evidente na maioria dos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, onde as licenças-maternidade mais longas estão associadas a uma maior diferença salarial entre pais e mães no mercado de trabalho. As mães que trabalham em tempo integral nos países da OECD ganham cerca de 22% a menos do que seus correspondentes do sexo masculino”. SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 135.

⁹⁴ MONTEIRO, Paula Furtado Harmann de Queiroz; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. As razões do *opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Revistas UFRJ: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 16, ed. 2, maio-ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/42934/pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

Em pesquisa envolvendo 700 mães e pais residentes em bairros de baixa renda⁹⁵ em São Paulo, que possuíam pelo menos uma criança em casa, com menos de 6 anos de idade, Regina Madalozzo e Merike Blofield atestam que a presença da desigualdade sexual na divisão de tarefas de cuidado no âmbito familiar é ainda mais relevante, pois há sobrecarga das responsabilidades de cuidado para a mulher e dificuldades em se obter apoio informal de pessoas e entidades. Essa situação se agrava em virtude da falta de oportunidades e emprego para mães de baixa renda que sofrem diretamente com a falta de creches e pré-escolas⁹⁶.

Conclui-se que, a melhor alternativa para conciliar trabalho com a maternidade para mulheres de baixa renda que não têm apoio social familiar seria uma melhoria imediata nas políticas públicas, tanto na geração do número de creches e pré-escolas, como sua extensão em períodos integrais de tempo. Para as pesquisadoras, essa medida já diminuiria a discriminação da contratação dessas mulheres⁹⁷:

Muitas depoentes referiram que estar inserida no mercado de trabalho torna-se mais complicado ainda quando os filhos são pequenos. O retorno às atividades profissionais é doloroso (após a licença-maternidade); às vezes, é necessário conseguir quem cuide de seu bebê enquanto você trabalha; muitas apoiam-se em outras mulheres (como as avós, tias, babás) para auxiliá-las, ou recorrem às creches (que em muitas situações, torna-se um processo muito dispendioso, decisivo para o retorno ou não às atividades profissionais)⁹⁸.

Percebe-se, assim, que as questões familiares da mulher influenciam diretamente em sua inserção, desenvolvimento e manutenção no mercado de trabalho, antes mesmo da geração do filho. Passa-se a analisar como se encontra a mulher contemporânea na dinâmica familiar e de que forma as responsabilidades reprodutivas são compartilhadas.

⁹⁵ Com renda familiar média de R\$1.500 (mil e quinhentos reais) no ano de 2012.

⁹⁶ MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? *Revista Estudos Feministas [online]*, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

⁹⁷ MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? *Revista Estudos Feministas [online]*, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

⁹⁸ SPÍNDOLA, Thelma. Mulher, mãe e...trabalhadora de enfermagem. *Rev. Esc. Enf. USP*, [s. l.], v. 34, ed. 4, p. 354-361, dez. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reensp/a/9f6fhqLvPDFqzXFFz8yfF3P/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 jun. 2022.

4 O TRABALHO DOMÉSTICO E O COMPARTILHAMENTO DOS CUIDADOS NO ÂMBITO FAMILIAR

Toda sociedade deve possuir uma estrutura que cuide das pessoas e que garanta condições básicas para que possam concretizar, de forma plena, as suas funções. Em regra, é preciso que alguém cozinhe para se alimentar, que lave as roupas para se vestir, que limpe para se viver em condições sanitárias saudáveis, assim como é preciso alguém produzir e prestar serviços para o funcionamento do sistema.

Como se vê, as mulheres integram uma parcela importante da força de trabalho mundial ao realizarem serviços remunerados e não remunerados financeiramente. Porém, as mudanças ocorridas a partir de sua entrada no mercado de trabalho trouxeram consequências para todos os membros da família, deixando uma lacuna nas funções de cuidado a ser suprida com o auxílio de outras pessoas.

O companheiro e outros integrantes da família formam a principal rede de apoio social⁹⁹ interna na execução das tarefas domésticas. É crucial compreender como se dá, na atualidade, o compartilhamento destas funções e de que forma a responsabilização pelos cuidados afeta a desigualdade de gêneros no trabalho.

4.1 O trabalho doméstico e a desigualdade de gênero no compartilhamento dos cuidados

“A primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação de filhos”¹⁰⁰. Houve um tempo em que a administração do lar tinha um caráter público e detinha uma importância social reconhecida. Tanto o serviço realizado pelo homem, como o serviço realizado pela mulher estavam aliados à produção e à propriedade privada. Com a família patriarcal e a família monogâmica, a administração do lar tornou-se um serviço privado e, por estar afastado da produção social, perdeu o seu valor. A produção social ficou, então, somente às indústrias e ao trabalho remunerado¹⁰¹.

⁹⁹ A rede de apoio é o conjunto de familiares, empregados, instituições e instrumentos que aliados auxiliam a execução das funções de cuidar, criar, alimentar e educar um ser humano em desenvolvimento. Ela se mostra essencial desde a gravidez, passando pelo pós-parto, pelo puerpério e será indispensável para o equilíbrio familiar por muitos anos.

¹⁰⁰ ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. [S. l.]: LeBooks, 2019. (*E-book Kindle*), p. 56-57.

¹⁰¹ ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. [S. l.]: LeBooks, 2019. (*E-book Kindle*), p. 63.

Só a grande indústria de nossos dias lhe abriu de novo – embora apenas para a mulher proletária – o caminho da produção social. Mas isso se fez de tal modo que, se a mulher cumpre seus deveres no serviço privado da família, fica excluída do trabalho público e nada pode ganhar. Se quer participar da indústria pública e ganhar dinheiro de maneira autônoma, torna-se impossível para ela cumprir com suas obrigações domésticas. Da mesma forma que na fábrica, acontece o mesmo com a mulher em todos os ramos de atividade, inclusive na medicina e na advocacia. A família individual moderna está baseada na escravidão doméstica, transparente ou dissimulada, da mulher e a sociedade moderna é uma massa cujas moléculas são compostas exclusivamente por famílias individuais¹⁰².

É possível afirmar, considerando todas as revoluções e evoluções, que desde Engels, quando escreveu sobre o desequilíbrio entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado, pouca coisa mudou. A sobrecarga das mulheres na responsabilização das tarefas de cuidado é um dos pontos de maior abandono do emprego pós-gestação.

Na medida em que o trabalho remunerado feminino passou a ser exercido, sem considerar a realização do trabalho doméstico, foi imposto às mulheres um acúmulo cruel de trabalhos remunerados e não remunerados, com características capitalistas exploratórias, já que ao mesmo tempo que uma sociedade necessita de um aparato que lhe proporcione comida, moradia, lazer e conforto, não valoriza ou remunera o trabalho despendido para isso.

A perversidade se torna nítida quando relembramos o quanto o trabalho de produção de pessoas é, na verdade, vital e complexo. Essa atividade não apenas cria e mantém a vida no sentido biológico, ela também cria e mantém nossa capacidade de trabalhar – ou o que Marx chamou de “força de trabalho”. E isso significa moldar as pessoas com atitudes, disposições e valores, habilidades, competências e qualificações “certas”. Em resumo, o trabalho de produção de pessoas supre algumas das precondições – materiais, sociais e culturais – fundamentais para a sociedade humana em geral e para a produção capitalista em particular. Sem ele, nem a vida nem a força de trabalho estariam encarnadas nos seres humanos. Chamamos esse amplo corpo de atividade vital de reprodução social¹⁰³.

No capitalismo, somente é considerada atividade econômica aquela remunerada com o salário. A partir dessa premissa, uma vertente nos movimentos feministas modernos atrela a desvalorização do trabalho não remunerado à exploração do trabalho de produção de pessoas, para o qual é dada uma conotação sentimentalizada e gratuita (“por amor”), associando-o, “naturalmente”, às mulheres¹⁰⁴. Percebe-se que essa divisão sexual do trabalho não remunerado está calcada na própria identidade de gênero desenvolvida desde a infância por meio das quais

¹⁰² ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. [S. l.]: LeBooks, 2019. (*E-book Kindle*), p. 63.

¹⁰³ ARRIZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019 (*E-book Kindle*), p. 40.

¹⁰⁴ ARRIZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019 (*E-book Kindle*), p. 83.

os meninos são educados para ser o provedor financeiro da casa e as meninas para cuidar dos filhos e do lar, inibindo outros possíveis modelos. Esses modelos institucionalizados vão de encontro às necessidades exigidas do homem e da mulher contemporânea afetando, assim, toda a estrutura familiar¹⁰⁵.

No decorrer do tempo, o valor, o tempo e os esforços dedicados ao trabalho não remunerado permaneceu invisível, pouco alterando a sua conotação de gratuito e inerente à mulher, sem se discutir a redefinição dos diversos papéis por elas desempenhados:

O ponto a que se pretende chegar com essa digressão é que, mesmo nas análises mais ortodoxas – que não reconheciam o trabalho doméstico como trabalho e consideravam o trabalho mercantil o verdadeiro caminho da autonomia feminina –, a “dupla jornada” era pensada como conflito e contradição, cuja superação envolveria profunda mudança social: participação masculina no trabalho doméstico, ampliação do tempo escolar, direitos trabalhistas iguais para homens e mulheres etc.

Assim como ocorreu em outros países, a discussão do trabalho doméstico arrefeceu em nosso país (Bilac, 1991) e permaneceu esquecida por muito tempo. Retorna agora por um novo ângulo: a discussão do cuidado¹⁰⁶.

Ao dar visibilidade a este trabalho não remunerado e reconhecer a sua distribuição desigual em razão do gênero, abre-se espaço para a discussão dos seus reflexos na vida da mulher. Esse reconhecimento está intrinsecamente ligado à possibilidade da conciliação com o trabalho remunerado, pois enquanto não reconhecido como trabalho e continuar na invisibilidade, nunca será considerado na adequação de políticas públicas e elaboração de normas que possibilitem sua compatibilidade com a vida profissional.

De acordo com o IBGE, a maior sobrecarga da mulher nas atividades não remuneradas é fator importante para justificar a menor ocupação das mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens. No Brasil, em 2019, as mulheres gastaram 21,4 horas semanais nos cuidados de outras pessoas ou afazeres domésticos, percentual quase duas vezes maior do que as 11 horas semanais gastas pelos homens. Percebe-se o agravamento da situação quando se faz o recorte por cor ou raça, no qual as mulheres pardas ou pretas registram uma média de 22,0 horas semanais, superior às 20,7 horas das mulheres brancas¹⁰⁷.

Entretanto, o parâmetro que mais impacta no número de horas gastas com cuidados domésticos não é a cor ou raça, mas a renda. Dentre todas essas mulheres que trabalham 21,4

¹⁰⁵ WAGNER, Adriana *et al.* **Desafios psicossociais da família contemporânea**: pesquisas e reflexões. Porto Alegre: Artmed, 2011 (*E-book Kindle*), p. 40.

¹⁰⁶ BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social [online]**, [s. l.], v. 26, p. 129-145, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>. Acesso em: 30 maio 2022, p. 132.

¹⁰⁷ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 3.

horas semanais, quanto menor é a renda, maior é o percentual de tempo gasto com o serviço doméstico. São 24,1 horas semanais gastas por aquelas que possuem menor rendimento e 18,2 horas semanais gastas pelas mulheres que possuem um maior rendimento, pois estas podem arcar com instrumentos de apoio social pagos, como creches e empregados domésticos¹⁰⁸.

Estudo realizado por Elisabete Dória Bilac, que faz uma análise confrontando interações de raça e classe na divisão do trabalho doméstico, ratificou que, quanto às diferenças existentes na divisão do trabalho doméstico, não há divisão de classe ou raça, mas apenas de gênero. E, mesmo quando as mulheres possuem condição socioeconômica maior do que os cônjuges, são elas que realizam a maior parte dos serviços domésticos¹⁰⁹.

Entretanto, vale ressaltar que, fazendo um recorte interseccional de raça e cor, as mulheres negras ou pardas são também sujeitas a outras formas de discriminação, submetidas também ao racismo e à pobreza. Além disso, perfazem a parte mais vulnerável da população, possuindo os piores níveis de instrução, são a maioria das trabalhadoras domésticas sem carteira assinada e ocupam empregos de menor rendimento ou informais. Nesse sentido, em levantamento realizado pelo IBGE em 2021, as mulheres pretas e pardas foram as que alcançaram o maior índice de pobreza¹¹⁰.

Para examinar mais profundamente a desigualdade racial no mercado de trabalho foi adotada a opção de adicionar os recortes por número de horas trabalhadas e nível de instrução. Em 2020, a população ocupada de cor ou raça branca recebia rendimento-hora superior à população de cor ou raça preta ou parda qualquer que fosse o nível de instrução, sendo a maior diferença na categoria superior completo, R\$ 33,80 contra R\$ 23,40, ou seja, 44,2% acima. Em média, a diferença foi de 69,5% em favor da população branca¹¹¹.

A situação de pobreza da mulher preta ou parda se agrava ainda mais quando o arranjo domiciliar a que pertence é o de família sem a presença do cônjuge e com filho menor de 14

¹⁰⁸ COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022, p. 3.

¹⁰⁹ BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social [online]**, [s. l.], v. 26, ed. 1, p. 129-145, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>. Acesso em: 30 maio 2022, p. 18.

¹¹⁰ “As diferenças foram mais expressivas na análise com recorte racial: as taxas de extrema pobreza e pobreza entre pretos e pardos eram mais que o dobro das observadas para brancos: 7,4% entre pretos e pardos eram extremamente pobres (contra 3,5% entre brancos) e 31,0% eram pobres (contra 15,1% entre os brancos). Na análise combinada de sexo e cor ou raça, foram as mulheres pretas e pardas que apresentaram maiores incidências de pobreza (31,9%) e extrema pobreza (7,5%)”. COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022.

¹¹¹ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**: 2021. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022, p. 27.

anos de idade, no qual elas são responsáveis. Nesse contexto se concentra o maior índice de pobreza: “17,3% dos moradores desses arranjos tinham rendimento domiciliar *per capita* inferior a US\$ 1,90 e 57,9% inferior a US\$ 5,50”¹¹².

Assim, evidente que, embora no quesito distribuição de serviços domésticos e responsabilização pelos cuidados no lar as mulheres brancas e negras possuam índices aproximados, a realidade que as circundam é totalmente diferente.

Quanto à distribuição dos afazeres domésticos e de cuidados entre os gêneros, embora existam diferenças nas percepções masculinas e femininas da quantidade de trabalho realizado, os homens possuem uma leve tendência a achar que realizam mais trabalhos do que as mulheres. Todavia, ao se analisar casais heterossexuais pertencentes a diferentes classes e raças, independentemente de mulheres e homens trabalharem ou não, verificou-se que as mulheres realizam pelo menos 3 vezes mais tarefas domésticas do que seu companheiro ou marido¹¹³.

Conforme publicação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua na qual se realizou um levantamento de dados a respeito das outras formas de trabalho, incluindo os afazeres domésticos¹¹⁴ e o cuidado de pessoas¹¹⁵, comprovou-se que: 1) Ocorreu um aumento de 0,4 pontos percentuais na taxa de realização de serviços domésticos pelos homens entre os anos de 2018 e 2019; 2) Quantitativamente, 92,1% das mulheres e 78,6% dos homens afirmaram realizar algum afazer doméstico; 3) No exercício das atividades de cuidado, quantitativamente, 36,8% das mulheres e 25,9% dos homens afirmaram realizar alguma dessas atividades¹¹⁶.

¹¹² IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022, p. 67.

¹¹³ RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. **Desigualdade de oportunidades no Brasil**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009, p. 121-138.

¹¹⁴ Dentre os afazeres domésticos, forma consideradas as seguintes atividades: 1) preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar a louça; 2) cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; 3) fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; 4) limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; 5) cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados); 6) fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; 7) cuidar dos animais domésticos; e 8) outras tarefas domésticas.

¹¹⁵ O trabalho em cuidado de pessoas é investigado com base em seis conjuntos de atividades: 1) auxiliar nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir); 2) auxiliar nas atividades educacionais; 3) ler, jogar ou brincar; 4) monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio; 5) transportar ou acompanhar para escola, médico, exames, parque, praça, atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas; e 6) outras tarefas de cuidados.

¹¹⁶ IBGE. COORDENAÇÃO DE TRABALHO E RENDIMENTO. **Outras formas de trabalho: 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2020, 12 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722#:~:text=A%20Pesquisa%20Nacional%20por%20Amostra,pessoas%20com%20necessidades%20especiais%20no>. Acesso em: 15 out. 2022.

Avaliando-se o tempo despendido por cada sexo no exercício destas atividades, verificou-se que as mulheres não ocupadas gastam cerca de 24 horas semanais nos afazeres ou tarefas de cuidados, porquanto os homens não ocupados gastam cerca de 12,1 horas semanais. Ou seja, metade do tempo gasto pela mulher. Além disso, observou-se padrão semelhante nas mulheres e homens ocupados com serviços externos, dentre os quais as mulheres gastam 18,5 horas semanais e os homens 10,4 horas semanais¹¹⁷.

Figura 7 – Média de horas dedicadas aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas (horas semanais)

Sexo e situação de ocupação	Horas semanais					
	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Homem						
Ocupado	10,4	10,8	10,0	10,7	10,7	9,3
Não ocupado	12,1	12,1	11,1	12,6	13,2	10,9
Mulher						
Ocupada	18,5	18,4	19,1	18,8	17,7	16,8
Não ocupada	24,0	22,2	23,6	25,4	22,9	21,4

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019.

Em 2020, com o agravamento da pandemia da Covid-19, houve queda nas taxas de ocupação no mercado de trabalho afetando principalmente os mais vulneráveis, como as mulheres (em -10,9%) e os pretos ou pardos (-10,5%), superando a média geral de -8,7%¹¹⁸. Com a recomendação de isolamento domiciliar, ficaram evidentes diversas fragilidades existentes no sistema, uma delas, a desigualdade de gêneros entre homens e mulheres no acúmulo das suas funções. Essa situação se agravou com o fechamento das escolas e o fomento do trabalho remoto. As mulheres (em sua maioria) ficaram responsáveis pelos cuidados de educação escolar dos filhos (em *homeschooling*), além de continuarem responsáveis pelo exercício das suas profissões e pelos cuidados com a casa e com os filhos. Outro fator agravante foi a falta da equipe de apoio com quem contavam, uma vez que era recomendável permanecer

¹¹⁷ IBGE, COORDENAÇÃO DE TRABALHO E RENDIMENTO. **Outras formas de trabalho**: 2019. Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722#:~:text=A%20Pesquisa%20Nacional%20por%20Amostra,pessoas%20com%20necessidades%20especiais%20no>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹¹⁸ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022, p. 25.

em isolamento domiciliar em todo o período, evitando-se o contato com as pessoas da família, empregados domésticos e pessoas que costumavam auxiliá-las nessas tarefas.

Nesse sentido, a pesquisa *Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia*¹¹⁹, realizada pelo site Gênero e Número e Sempre Viva Organização Feminista (SOF), revelou como a crise da saúde e o isolamento social acentuaram as desigualdades nas tarefas de cuidado, se sobrepondo ao acesso à renda e a sobrecarga de trabalho. Segundo os dados levantados, no período de isolamento social, 51% das mulheres que contavam com algum apoio para os cuidados domiciliares afirmaram ter sido diminuído esse suporte. Além disso, 42% das mulheres responsáveis pelos cuidados com outra pessoa informaram que o fazem sem ajuda de terceiros de fora do núcleo familiar; desse grupo, as mulheres negras indicaram ter ainda menos apoio externo (54% dos casos)¹²⁰.

A interferência do trabalho doméstico na igualdade entre os gêneros é tão relevante, com semelhanças em níveis mundiais, que nesse esteio, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) trouxe a previsão dentre os seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a meta 5 – igualdade de gênero – cujo principal objetivo é alcançar a igualdade de gênero e promover o empoderamento de todas as mulheres e meninas. Encontra relevo, especialmente, a previsão do subitem 5.4 que trata do reconhecimento e valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado¹²¹, demonstrando a sua importância em âmbito global.

Com lastro na meta 5.4, o IBGE realizou um levantamento de dados para verificar a proporção do tempo gasto em trabalho doméstico¹²² não remunerado e de cuidados,

¹¹⁹ O período de coleta de dados se deu por duas semanas (27-04-2020 a 11-05-2020), através da plataforma *Survey Monkey*. O método “bola de neve” foi utilizado pela coleta *online*.

¹²⁰ FERREIRA, Lola; LEÃO, Natália; FERRARI, Marília. **Metade das mulheres brasileiras passou a cuidar de alguém durante a pandemia**. Gênero e número. Disponível em: <http://www.generonumero.media/metade-mulheres-passou-cuidar-pandemia/>. Acesso em 05 jul. 2021.

¹²¹ 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais (ONU).

¹²² “O tempo despendido em trabalho doméstico não remunerado (afazeres e cuidados) refere-se ao tempo médio que as mulheres e os homens gastam na prestação de serviços domésticos para consumo próprio. Incluem preparação de alimentos, lavar louça, limpeza e manutenção de um domicílio, lavanderia, jardinagem, cuidar de animais de estimação, compras, instalação, manutenção e reparação de bens pessoais e domésticos, puericultura e cuidados de doentes, idosos ou membros da família com deficiência, entre outros. A recomendação de fonte de dados para esse indicador são as pesquisas de uso do tempo com base na Classificação de Atividades para Estatísticas de Uso do Tempo – ICATUS 2016. Como o Brasil não possui uma pesquisa regular de uso do tempo, a fonte de dados possível para esse indicador é a PNADC, já alinhada às recomendações da 19ª CIET. O indicador nacional foi formulado a partir da jornada agregada de afazeres domésticos e cuidados, considerando a média de horas diárias efetivas dedicadas a estas atividades na semana de referência com informações acumuladas das 5 entrevistas. Para cálculo do indicador proposto, a jornada semanal em afazeres e cuidados foi dividida por 7 dias para calcular a jornada média diária e, então, o valor resultante foi dividido por 24h para cálculo da proporção diária”. IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS,

interseccionando por idade, sexo e localização. Verificou que, no ano de 2019, as mulheres gastaram 11,8 horas diárias, enquanto os homens dedicaram 5,3 horas diárias a essas tarefas¹²³. No recorte por cor ou raça, não houve diferença considerável no número de horas dedicadas entre as mulheres brancas e as mulheres negras ou pardas.

Figura 8 – Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e grupo de idade

5.4.1 - Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e grupo de idade										
2019										
Brasil, Grande Região e Unidade da Federação	Proporção									
	Total		14 a 29 anos		30 a 49 anos		50 a 59 anos		60 anos ou mais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	5,3	11,8	4,0	9,3	5,8	13,1	5,7	13,5	5,8	11,7

Fonte: IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2019. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo5/indicador541>. Acesso em: 12 ago. 2022.

Figura 9 – Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça

Indicador 5.4.1 - Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça												
Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade (Percentual)												
Brasil, Grande Região e UF	Sexo X Cor ou raça X Ano											
	Homens						Mulheres					
	Total		Branca		Preta ou parda		Total		Branca		Preta ou parda	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Brasil	4,9	5,1	5,0	5,2	4,8	5,0	11,3	11,5	11,0	11,1	11,5	11,8

Fonte: IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2019. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo5/indicador541>. Acesso em: 12 ago. 2022.

Percebe-se, portanto, que a promoção compartilhada dessas atividades dentro do lar e da família é uma necessidade mundial. O desequilíbrio na divisão da responsabilidade pelos cuidados ao lar e aos mais vulneráveis no âmbito familiar limita a capacidade profissional das

Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2019. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo5/indicador541>. Acesso em: 12 ago. 2022.

¹²³ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS, **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2019. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo5/indicador541>. Acesso em: 12 ago. 2022.

mulheres, afetando sua empregabilidade, a manutenção do seu emprego, a assunção aos cargos de lideranças, a redução da jornada e salários e a adesão aos empregos informais.

4.2 O compartilhamento dos cuidados com os membros da família

Conforme demonstrado, há um forte desequilíbrio na divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens. Para além disso, entende-se que a criação de um filho deve ser algo que envolva todas as pessoas corresponsáveis e interessadas no desenvolvimento saudável e ético de uma criança. O compartilhamento de cuidados no âmbito domiciliar está intrinsecamente ligado à rede de apoio social pertencente ao núcleo mais próximo da mulher, no qual são integrantes o genitor e os demais membros da família.

Para se entender melhor a demanda pelo exercício ativo do genitor, é preciso contextualizar as mudanças nos papéis masculinos e femininos e os conflitos de identificação enfrentados pela família contemporânea. Em sua pesquisa, Teresa Creusa de Góes Monteiro Negreiros e Terezinha Feres-Carneiro demonstram que os estudos psicossociais realizados nas últimas décadas¹²⁴, com base nas dicotomias existentes no âmbito da identidade conjugal dos gêneros masculino e feminino, revelam a existência simultânea e conflituosa de dois modelos nos quais se respaldam a família contemporânea: o modelo novo e o modelo antigo, em representação aos modelos modernos e tradicionais de família¹²⁵.

O “modelo antigo” de família seria aquele pautado em uma divisão clara e assimétrica de funções masculinas e femininas, nas quais o que se espera do homem é excludente ao que se espera da mulher. Ao homem cumpriria o papel de provedor, masculinizado, forte e protetor. O seu desempenho no mundo público/externo é mais valorizado do que as funções realizadas pelas mulheres na vida privada/interna. À mulher caberia o papel de esposa fiel e amável, dedicada à família e às atividades domésticas, desincumbida de prover o sustento financeiro do lar. O ponto de equilíbrio entre ambos se encontraria na premissa do consentimento implícito de que todos devem fazer a sua parte e, a participação de um ou outro nos domínios alheios seria um fato casual e incontinuo.

¹²⁴ Figueira (1981, 1987, 1991), Magalhães (1993), Nolasco (1993, 1995), Negreiros (1996), Feres-Carneiro (1998) e Jablonski (1998) *apud* NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022.

¹²⁵ NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022.

O “modelo novo” de família, por sua vez, é marcado pelo subjetivismo dos seus participantes. Nele, os desejos individuais são mais considerados e as identidades conjugais são mais fluidas. Ou seja, não existe um limite intransponível das funções típicas do “masculino” e do “feminino” na relação conjugal. As mulheres podem e, inclusive, devem exercer suas funções no espaço público, tal como os homens podem e devem exercer funções no espaço privado.

As autoras explicam que nos segmentos médios urbanos permanece a convivência conflituosa destes dois modelos, sem a substituição absoluta do modelo antigo pelo novo. Existe, porém, uma tendência, pelas mulheres, da adoção do novo modelo familiar, principalmente porque há expectativa de uma redução nas diferenças de gênero que tanto lhes sobrecarregam, desejando uma divisão mais igualitária com o homem¹²⁶.

Essas diferenças entre as características de gênero masculino e feminino e suas aptidões são absorvidas desde tenra idade em virtude da ação de influências socializadoras, que definem o que é esperado de cada gênero. Outro fator determinante da percepção do que seriam funções típicas de cada gênero é reforçada pela tendência de reproduzir o que se conhece, como masculino e feminino, nos ambientes em que vivemos¹²⁷.

É possível afirmar que nenhum dos dois modelos atendeu às expectativas e às necessidades emocionais dos indivíduos envolvidos. A “nova mulher” ficou permeada de sobrecarga e de sentimento de culpa, aspirando, por vezes, o retorno ao mundo privado, sucumbindo aos papéis femininos internalizados em sua criação. O incômodo resulta, provavelmente, da ambivalência em relação aos dois – há uma percepção de inadequação das tradicionais pautas de conduta quanto às requisições do presente, por outro lado, os padrões que as substituíram parecem não trazer a almejada sensação de gratificação¹²⁸.

É perceptível que a própria caracterização do ser masculino ou feminino também enfrenta uma transição identitária que deve ser analisada de forma analítica-reflexiva a fim de

¹²⁶ NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. *Estud. Pesqui. Psicol.*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022.

¹²⁷ NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. *Estud. Pesqui. Psicol.*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022, p. 35.

¹²⁸ NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. *Estud. Pesqui. Psicol.*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022, p. 41.

possibilitar a proposição de melhores instrumentos para se diminuir os conflitos familiares existentes na contemporaneidade e promover uma maior igualdade entre os gêneros.

Uma opção de boa prática nesse processo seria a adoção de políticas públicas no desenvolvimento de programas educacionais para o exercício da conjugalidade, o que poderia reduzir o custo dos problemas gerados pelo sofrimento pessoal, familiar e social enfrentado pelas famílias no processo de readaptação das estruturas familiares¹²⁹.

A nova estrutura familiar apresentada é aquela na qual da mulher se espera uma maior contribuição na posição econômica da família e do homem uma maior participação nas atividades domésticas. O envolvimento do parceiro na execução das tarefas domésticas dá suporte emocional e instrumental para a mulher, afetando a interface do trabalho remunerado para aquela família. Quanto maior o apoio do parceiro, menor é a pressão da sobrecarga feminina e, menos propensa a relação estará para os conflitos¹³⁰.

Nos últimos anos, tem crescido a conscientização masculina em ter maior participação na vida familiar e doméstica, daí a necessidade de se desenvolver uma nova identidade a esse respeito, já que a execução dessas tarefas ainda é desvalorizada. Em países mais desenvolvidos (Noruega, Austrália, etc.), as famílias já estão mais adaptadas ao novo modelo. Viver com responsabilidades igualitárias, respeitosas e satisfatórias fortalece as relações familiares e indica os tipos de relacionamentos que prevalecerão nas crianças no futuro¹³¹.

A maior participação da mulher no mercado de trabalho e sua contribuição no rendimento familiar leva ao surgimento de uma nova geração de homens participativos na contemporaneidade. São genitores que assumirão o exercício ativo da paternidade, não só nas obrigações de sustento, mas também nas obrigações domésticas e de cuidados com os filhos.

Já se nota nos pais um anseio maior de se aproximar e de se envolver, em contraposição ao comportamento masculino estigmatizado do passado, todavia, ainda existe uma preferência em se envolver mais no trabalho de autoridade e disciplina do que na interação direta com as crianças. Segundo Adriana Wagner, um dos desafios psicossociais da família contemporânea é a reorganização psicológica desse pai, para que a sua imagem, outrora dominante, seja substituída pela imagem do pai justo e ético, abandonando a função exclusivamente autoritária. Percebe-se, porém que, a figura do pai participativo e à frente das decisões domésticas não

¹²⁹ Já existente nos Estados Unidos, por exemplo. WAGNER, Adriana *et al.* **Desafios psicossociais da família contemporânea**: pesquisas e reflexões. Porto Alegre: Artmed, 2011 (*E-book Kindle*).

¹³⁰ SOUSA, Íris Ferreira de; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BARTOLOMEU, Tereza Angélica. "... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!": trabalho, maternidade e redes de apoio. *Locus UFV. Economia Doméstica*, Viçosa, v. 22, n. 1, p. 46-63, 2011. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/13800>. Acesso em: 8 jul. 2022.

¹³¹ IACONELLI, Vera. **Criar filhos no século XXI**. São Paulo: Contexto, 2019, p. 128.

detém ainda muita credibilidade, pois encontra resistência dentro da própria dinâmica familiar, no ambiente de trabalho e na ausência de regulamentações legislativas suficientes para lhes resguardar o exercício desse papel (por exemplo, licença-paternidade desigual)¹³².

Apesar de se observar uma conscientização crescente a respeito da participação ativa do homem no compartilhamento dos cuidados, os custos da reprodução biológica, responsabilidades, tarefas domésticas e cuidados com as pessoas da família continuam a recair sobre as mulheres¹³³. Isso indica a necessidade de uma imediata alteração cultural a respeito da posição do homem na relação familiar da contemporaneidade. Afinal, se a responsabilidade pela manutenção física e emocional da família é a mesma para ambos, não cabe a ideia de ajudar, mas sim de cada um cumprir a sua parte.

Esse subsistema familiar é essencial para o desenvolvimento da socialização dos filhos e deve envolver um processo cooperativo de outros membros da família, no qual cada um pode exercer uma função colaborativa e agregadora na formação do ser humano e na promoção do desenvolvimento equânime de todos os seus integrantes. As aptidões necessárias para se realizar essas tarefas (lavar, passar, cuidar, limpar, etc.) podem ser desenvolvidas e exercidas por quaisquer indivíduos, não são exclusivamente inerentes à mãe. Tanto é que, muitas vezes, na sua ausência, os outros integrantes se esforçam para realizar essas tarefas.

Merece observação como, por habitualidade, se realiza a vinculação mental de que a rede de apoio é necessária à mulher, quando em verdade, é imprescindível à própria família. Uma rede de apoio eficaz beneficia a todos os integrantes, possibilitando o exercício integral das necessidades de cada um.

Esse apoio social pode ser o suporte emocional, assistencial e informacional extraído de contatos sociais formais ou informais, cuja disponibilidade de sistemas e de pessoas possibilitam estratégias de enfrentamento do indivíduo perante as dificuldades da vida¹³⁴. Esse apoio pode ser puramente emocional (provendo cuidado e conforto), informacional (proporcionando conhecimento e orientações) ou instrumental (disponibilizando recursos, soluções e serviços). As redes de apoio social podem incluir familiares, amigos, colegas,

¹³² WAGNER, Adriana *et al.* **Desafios psicossociais da família contemporânea**: pesquisas e reflexões. Porto Alegre: Artmed, 2011 (*E-book Kindle*), p. 108.

¹³³ ABRAMO; TODARO, 2008 *apud* SOUSA, Íris Ferreira de; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BARTOLOMEU, Tereza Angélica. "... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!": trabalho, maternidade e redes de apoio. **Locus UFV**. Economia Doméstica, Viçosa, v. 22, n. 1, p. 46-63, 2011. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/13800>. Acesso em: 8 jul. 2022.

¹³⁴ RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. Apoio social e experiência da maternidade. **Rev. Bras. Crescimento Desenv. Hum.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 maio 2022, p. 86.

conexões comunitárias e serviços de saúde, religiosos ou políticos, de relacionamentos íntimos ou aleatórios¹³⁵.

O apoio social mostrou-se indispensável para o exercício de uma maternagem responsiva e para o melhor desenvolvimento do bebê, pois possibilita tanto a formação de vínculos afetivos do bebê com a mãe, como também com os outros integrantes envolvidos¹³⁶. A presença de um grupo social de apoio traz consequências positivas para o desenvolvimento da criança por um longo período, desde a amamentação até a infância:

Por exemplo, o estudo longitudinal realizado por Oakley acompanhou durante sete anos 509 famílias, metade delas receberam apoio social na gestação. No grupo que recebeu apoio, poucos casos tiveram baixo peso ao nascer, hospitalizações antes do parto, bem como ocorreram poucas cesarianas. Os bebês deste grupo precisaram menos de cuidados intensivos e tiveram uma saúde melhor nas primeiras semanas do que os do outro grupo. Quando os bebês completaram um ano, os resultados mostraram que tanto os bebês como as suas mães que receberam apoio continuavam em melhores condições que o grupo sem apoio específico. Numa coleta, quando as crianças tinham entre seis e oito anos, os resultados confirmaram as vantagens iniciais demonstradas pelo grupo que recebeu apoio social. Com sete anos, observou-se uma diferença significativa favorecendo as famílias que receberam intervenção, em comparação com aquelas do outro grupo, quanto ao desenvolvimento das crianças e à saúde física e emocional das mães. Estes resultados assinalam o papel promotor de saúde do apoio social dado durante a gravidez, não apenas para influenciar a experiência da gestação, mas todo o desenvolvimento ao longo da infância¹³⁷.

Em outro estudo, constatou-se que o suporte da comunidade e da família à mulher é fundamental para o êxito na amamentação. Comprovou-se que as mulheres mais vulneráveis, sem acesso a uma rede de apoio, têm mais dificuldade em manter a amamentação exclusiva da criança até os 4 meses de idade. A mãe e o bebê que recebem o acolhimento adequado para realizar a amamentação desde a sua gravidez e, após esse período, têm maior sucesso nesta

¹³⁵ RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. Apoio social e experiência da maternidade. **Rev. Bras. Crescimento Desenvol. Hum.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 maio 2022, p. 86.

¹³⁶ Crockenberg SB. Infant irritability, mother responsiveness, and social support influences on the security of infant-mother attachment. *Child Dev.* 1981; 52(3): 857-65. *apud* RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. Apoio social e experiência da maternidade. **Rev. Bras. Crescimento Desenvol. Hum.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 maio 2022.

¹³⁷ RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. Apoio social e experiência da maternidade. **Rev. Bras. Crescimento Desenvol. Hum.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 maio 2022, p. 89.

prática¹³⁸. Assim, segundo a autora, a disponibilidade de uma rede de apoio é uma necessidade e um interesse social, pois afeta direitos básicos da mulher, das crianças e das famílias.

Percebe-se, contudo, que as famílias passaram por muitas mudanças em sua estrutura e apresentam hoje um aumento significativo do número de seus integrantes ainda ativos no mercado de trabalho ou em outras atividades. Essas mudanças afetaram a disponibilidade familiar nas atividades domésticas e de cuidado de forma auxiliar,¹³⁹ que poderia ser compartilhado com as avós, irmãs mais velhas, vizinhas ou outras parentas. Esse cuidado alternativo poderia ser substitutivo ao cuidado dos pais, quando impossibilitados, ou adicionado aos cuidadores primários, mostrando-se salutar também aos próprios cuidadores no revezamento de responsabilidades:

Outros estudos, examinando os provedores de apoio social, têm destacado o pai do bebê como a principal fonte de apoio social. Matsukura *et al.* seguido por outros membros da família, particularmente parentes mulheres (mães e irmãs), que são as maiores fontes de afeto, atenção e ajuda durante a gestação. Da mesma forma, Cox *et al.* verificaram que as avós maternas e os maridos geralmente são a principal fonte de apoio, sendo que o apoio do marido parece ter impacto mais profundo no bem-estar materno¹⁴⁰.

Nota-se também como a própria rede de apoio informal é formada, em sua maioria, por outras mulheres no exercício de trabalhos não remunerados. Estas mulheres são essenciais, principalmente para as famílias de baixa renda que não conseguem vagas em creches ou pré-escolas para as crianças. Como visto, essa é justamente a parcela da população que mais precisa trabalhar para garantir a renda familiar. Em pesquisa de campo realizada em famílias de baixa renda de São Paulo, foi possível atestar esse fato:

As respostas à pesquisa apontam claramente a proeminência de ajuda informal por parte de outras mulheres. Entre as famílias com ambos os pais presentes ou somente com as mães residentes, independente dessas mães trabalharem ou não fora de casa, 70% das famílias recebem ajuda de outras mulheres. A grande maioria é não remunerada. Entre as mães não casadas que trabalham, cada uma delas recebe algum

¹³⁸ DAMIÃO, Jorginete de Jesus; ROTENBERG, Sheila. Amamentação e trabalho feminino: responsabilidade de toda a sociedade. **Observatório Brasileiro de Hábitos Alimentares** (OBHA), Brasília: Fiocruz, 2020. Disponível em: <https://obha.fiocruz.br/?p=397>. Acesso em: 23 jul. 2022.

¹³⁹ Nos estudos: RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. Apoio social e experiência da maternidade. **Rev. Bras. Crescimento Desenv. Hum.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 maio 2022; SOUSA, Íris Ferreira de; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BARTOLOMEU, Tereza Angélica. "... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!": trabalho, maternidade e redes de apoio. **Locus UFV. Economia Doméstica**, Viçosa, v. 22, n. 1, p. 46-63, 2011. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/13800>. Acesso em: 8 jul. 2022.

¹⁴⁰ RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. Apoio social e experiência da maternidade. **Rev. Bras. Crescimento Desenv. Hum.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 maio 2022, p. 91.

tipo de ajuda informal por parte de outra mulher; na verdade, é provável que, sem essa ajuda, as mães não fossem capazes de se envolver no mercado de trabalho e entrariam na categoria de mães não casadas que não trabalham fora. Pouco menos de 70% das mães não casadas que não trabalham – muitas das quais ainda estudam – recebem ajuda informal por parte de outras mulheres.

Já a ajuda informal por parte de homens é bem menos comum, variando de 23% entre mães casadas que não trabalham fora até 38% para as mães não casadas que trabalham fora. Para as mulheres não casadas que não trabalham fora, toda a ajuda informal recebida é não remunerada, provavelmente relacionada ao fato de que a baixa renda familiar impede a contratação desse serviço.

Entre mães não casadas que trabalham fora, um quarto da ajuda informal vinda por parte de homens é remunerada, enquanto se observa que, para as mães casadas, a ajuda remunerada é insignificante¹⁴¹.

Outra alternativa popular no Brasil para conciliar trabalho e família foi a delegação dos trabalhos domésticos para outras pessoas que, em sua maioria, também se constituem mulheres: as trabalhadoras domésticas¹⁴². Famílias mais ricas empregam trabalhadores domésticos como motoristas, empregadas domésticas, babás, e terceirizam a maioria das tarefas de cuidado. Quanto mais privado o mercado, mais as pessoas se convencem de que a maioria de suas necessidades pessoais requer serviços pagos. Assim, segundo Hochschild, as mães são cada vez mais obrigadas a escolher entre assumir o papel materno ou terceirizar parte dele por falta de tempo¹⁴³.

No entanto, quando não é possível arcar com o pagamento destes profissionais e quando a rede de apoio social familiar não existe ou não está disponível, torna-se ainda mais imperativa a existência de uma rede de apoio governamental ou privada.

¹⁴¹ MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

¹⁴² BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social [online]**, [s. l.], v. 26, p. 129-145, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>. Acesso em: 30 maio 2022, p. 131.

¹⁴³ HOCHSCHILD (2012) *apud* MONTEIRO, Paula Furtado Harmann de Queiroz; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. As razões do *opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Revistas UFRJ: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 16, ed. 2, maio-ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/42934/pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

5 A AUSÊNCIA DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS E PRIVADOS E O COMPARTILHAMENTO DOS CUIDADOS NO ÂMBITO EXTERNO

O compartilhamento dos cuidados na criação de uma criança garantindo-lhes o direito à educação e saúde não é uma responsabilidade exclusivamente individual, mas questão de interesse público inerente ao pleno exercício da cidadania. Como visto, esse compartilhamento dos cuidados afeta também a igualdade de gêneros e os direitos da mulher, porquanto ela é o sujeito mais afetado dessa não distribuição entre os corresponsáveis.

Seguindo o referencial teórico da nossa pesquisa, a obra de Rosiska Darcy de Oliveira, percebe-se que as dificuldades da mulher em conciliar o trabalho com a vida privada não se restringem a um problema individual, a ser resolvido às custas do sacrifício feminino, mas de um problema social que deve ser atendido com políticas públicas.

A articulação de questões envolvendo o mundo público e a vida privada é um problema da sociedade, não resolvido, e não um problema das mulheres, que se resolve à custa da elasticidade de seus esforços e energias. A indissolúvel imbricação desses dois mundos sai da obscuridade e passa a constituir um dos núcleos problemáticos da atualidade¹⁴⁴.

No Brasil, o alcance da igualdade das mulheres abarca instrumentos interligados de disponibilização de serviços específicos de saúde, tomada de decisões políticas e participação feminina no mercado de trabalho. A inserção produtiva da mulher não pode ser discutida sem abordar questões de políticas governamentais de compensação relacionadas ao planejamento familiar e à maternidade¹⁴⁵.

5.1 Insuficiência de creches e pré-escolas públicas e privadas

Surgidas no Brasil no início do século XX, as creches eram destinadas à classe mais pobre com um caráter eminentemente assistencial e higienista. Com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, as creches passaram a ser também um instrumento de conciliação do trabalho e da família¹⁴⁶. Criadas inicialmente para atender às necessidades da

¹⁴⁴ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*E-book Kindle*).

¹⁴⁵ MACHADO, Cecília. O que querem as mulheres. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 10 dez. 2019. Disponível em: <https://epge.fgv.br/files/default/o-que-querem-as-mulheres.pdf>. Acesso em: 25 maio 2022.

mãe trabalhadora, se tornou um direito social da coletividade e um dever do Estado, expressamente prevista no art. 7º, XXV, e art. 208, IV, da CF/1988¹⁴⁷. Seguiram-se a esta previsão outros dois textos legais essenciais para se concretizar a proteção e a educação infantil: o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Por fim, recebeu também previsão internacional na meta 4.2¹⁴⁸ dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

Com o tempo, as creches têm se apresentado como mecanismo estatal essencial para auxiliar no desenvolvimento saudável da criança e subsidiar um apoio social à família, em especial, à mulher que precisar ingressar ou permanecer no mercado de trabalho.

Percebe-se, no entanto que, no Brasil, o Estado não está presente de forma resolutiva nesta questão (diferentemente da Europa e nos Estados Unidos) e não consegue promover em níveis satisfatórios uma “socialização da reprodução”, redistribuindo a responsabilidade pela reprodução geracional¹⁴⁹. Além de insuficientes, as creches não suprem, em absoluto, a ausência de outras entidades de apoio, pois são limitadas a horários (não funcionam à noite ou aos finais de semana), vagas (insuficiente ao atendimento da população) e à localização (nem sempre disponíveis perto da residência ou do local de trabalho dos pais). Ademais, não são rede de apoio às crianças enfermas.

Segundo dados do PNAD e do Censo Escolar, embora os índices apontem para um aumento no número de matrículas em creches na última década (de 23,2% em 2009 para 34,2% (3,4 milhões de crianças) em 2018), permanecem insuficientes para o atendimento da demanda. Ademais, as vagas já existentes apresentam ainda uma desigualdade social e desfavorável à população mais vulnerável, porque revela uma situação de desvantagem às crianças pretas, pardas e mais pobres:

Apenas entre 2018 e 2019, houve a incorporação de 706 mil crianças às creches (4,6% a mais), totalizando 3,7 milhões de matrículas. Em quatro anos, o aumento foi de 23,2%.

¹⁴⁶ SOUSA, Íris Ferreira de; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BARTOLOMEU, Tereza Angélica. “... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!”: trabalho, maternidade e redes de apoio. *Locus UFV. Economia Doméstica*, Viçosa, v. 22, n. 1, p. 46-63, 2011. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/13800>. Acesso em: 8 jul. 2022.

¹⁴⁷ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF:1988. [s. n.] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 abr. 2022.

¹⁴⁸ “4.2 Até 2030, garantir que todos as meninas e meninos tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira infância, cuidados e educação pré-escolar, de modo que eles estejam prontos para o ensino primário”.

¹⁴⁹ BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: articulações possíveis. *Tempo Social [online]*, [s. l.], v. 26, p. 129-145, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>. Acesso em: 30 maio 2022, p. 130.

No entanto, quanto menor a renda, menor é o acesso à creche: entre os 25% mais pobres, 26% das crianças de 0 a 3 anos estão na creche, enquanto no grupo dos 25% mais ricos, 55% estão matriculadas nesta etapa.

Além da renda, raça e cor são aspectos que influem no acesso a creches. O Censo Escolar de 2019 revela uma desvantagem das crianças negras: a taxa de matrícula das crianças brancas é de 54,1%, enquanto entre as pretas e pardas, a taxa é de 45,1%, embora os negros sejam a maioria da população brasileira¹⁵⁰.

Além disso, as vagas disponibilizadas são insuficientes para suprir as necessidades sociais. Segundo a Pnad Contínua de 2017, cerca de 64% de crianças entre 0 e 3 anos não estavam matriculadas em creches. A demanda potencial destes serviços é calculada com base naqueles que gostariam que seu filho estivesse em creches, porém, não estavam matriculados. Esse número varia conforme a região do Brasil – 24,6% no Espírito Santo até 41,6% no Amazonas. Dentre os motivos para seus filhos não estarem matriculados em creches, foram indicados a falta de vagas (14%), a distância da unidade da sua casa (8%), a falta de dinheiro (2%) e os problemas de saúde gerados pelo contato social (1%)¹⁵¹.

Pesquisa realizada com famílias de baixa renda de São Paulo corrobora que a falta de vagas nas creches é o principal motivo para a não inserção dos filhos na educação infantil primária e que, a principal razão para o país quererem fazê-lo é possibilitar o trabalho externo e formal da mãe para complementar a renda familiar:

Dentre as mães que trabalham fora, metade tem seus filhos com idade entre 0-3 anos em creches, enquanto que menos de um terço das mães que não trabalham os têm. A grande maioria das crianças está em escolas públicas.

Claramente, os números não apresentam as razões que estão por detrás desta baixa cobertura de inclusão escolar. Entretanto, a razão preponderante para explicar o motivo pelo qual as crianças não estavam matriculadas em creches públicas é a não existência de vagas. Dos entrevistados que não têm filhos em ECECs públicos (51% das famílias), ao menos metade tem suas crianças em lista de espera, o que confirma uma grande demanda não atendida por este serviço. O maior percentual de mães com filhos na lista de espera por ECECs (65%) está entre mães não casadas que trabalham. Quando se perguntou aos pais sobre qual o motivo pelo qual seus filhos não estavam matriculados em ECECs privados, sem surpresa, o principal fator foi o custo. Apenas 7% das famílias da amostra tinham um filho matriculado em ECEC privado, e, mesmo para essas famílias, a razão predominante para esta escolha em todos os tipos de família foi a falta de vagas em ECECs públicos.

Para os pais cujos filhos estavam matriculados em creche pública, perguntou-se sobre a preferência por horário mais amplo de atendimento. A figura 1 indica que entre 45 a 60% de pais que trabalham fora ou que não trabalham gostariam de escolas abertas e disponíveis por um período mais amplo de atendimento. Para as mães que não trabalham, a possibilidade de procurar um emprego é a razão mais importante, enquanto que, para os pais e mães casados e que trabalham fora, o principal motivo é não ter de pagar ou depender de outras formas de cuidado com a criança, pois

¹⁵⁰ FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL (Brasil). **Desafios do acesso à creche no Brasil:** subsídios para o debate. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.fmcsv.org.br/pt-BR/biblioteca/desafio-acesso-creche-brasil/>. Acesso em: 1 out. 2022.

¹⁵¹ FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL (Brasil). **Desafios do acesso à creche no Brasil:** subsídios para o debate. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.fmcsv.org.br/pt-BR/biblioteca/desafio-acesso-creche-brasil/>. Acesso em: 1 out. 2022.

dependem, muitas vezes, de um cuidado informal (por exemplo, uma pessoa que leve e/ou busque a criança na escola). Os cuidados informais envolvem familiares e vizinhos e podem ou não ser remunerados. Para um quinto dos pais, a principal razão para querer mais horas de creche é para que sua esposa possa trabalhar¹⁵².

Em complemento às creches públicas, a legislação trabalhista determinou a obrigação da empresa com mais de 30 mulheres de disponibilizar creches no local de trabalho ou realizar convênios com creches terceirizadas¹⁵³. As creches no ambiente de trabalho são a melhor opção para o trabalhador, vez que possibilitam conciliar os horários de trabalho dos pais e de funcionamento da creche, além de proporcionar um acompanhamento mais próximo das atividades do filho com os pais. Esse instrumento, porém, não deve ser restringido apenas ao contingente de trabalhadoras mulheres, tendo em vista que isso pode fomentar ainda mais a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

As creches conveniadas, por sua vez, cumprem a exigência legal, mas não atendem plenamente a necessidade dos trabalhadores em virtude de serem distantes do local de trabalho ou da residência, apresentar dificuldades no transporte e ter horários de funcionamento incompatíveis com o trabalho dos pais¹⁵⁴.

Estudos empíricos revelam que as taxas de participação da força de trabalho materna são muito mais altas em países ou regiões que oferecem acesso a creches. A dupla jornada de trabalho feminina pode ser mitigada por uma rede mais ampla de serviços públicos que complementam o cuidado pessoal das crianças. A bibliografia sobre a América Latina mostra resultados análogos. Tanto no Chile quanto na Argentina, a disponibilização de creches de baixo custo, educação pré-escolar e escola em tempo integral revelaram um impacto positivo nas taxas de emprego materno. O acesso a esses instrumentos de apoio social externos

¹⁵² MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

¹⁵³ Art. 389. Toda empresa é obrigada: § 1º. Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º. A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

¹⁵⁴ PALMEN, Sueli Helena de Camargo; ESTEVES, Vivian Colella. A constituição das creches nas universidades públicas estaduais paulistas: as relações de gênero e os direitos da mulher e da criança pequena – a busca por novas práticas. **Dossiê: Feminismo em estado de alerta na educação das crianças pequenas em creches e pré-escolas**, *online*, v. 20, ed. 37, 21 maio 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/zeroseis/article/view/1980-4512.2018v20n37p58>. Acesso em: 1 out. 2022.

possibilitou uma adesão maior das mulheres aos empregos formais e em período integral¹⁵⁵. Assim também é a extensão de tempo na escola com o exercício de atividades extracurriculares, uma iniciativa essencial para se adequar a jornada de trabalho brasileira que, em média, é de 44 horas semanais (8h por dia).

O Plano Nacional de Educação (PNE) propôs como meta ao poder público a oferta de vagas suficientes para, no mínimo 50% das crianças de 0 a 3 anos, até 2024. Mas, para atender à demanda e preencher as necessidades sociais, não basta ampliar a oferta de vagas, é necessário também melhorar a qualidade da educação oferecida, com propostas pedagógicas adequadas e subsídios financeiros suficientes¹⁵⁶.

É essencial implementar políticas públicas no processo de expansão das vagas das creches públicas e na melhoria do serviço prestado, o que a curto prazo afetará o nível de empregabilidade das mulheres em idade produtiva, o aumento de renda para as famílias mais vulneráveis, a alimentação e a educação para as crianças em situação de miserabilidade. Ademais, já foi apontado por James Heckman – ganhador do prêmio Nobel em 2000 – o ganho econômico social que pode advir do investimento na primeira infância, contribuindo para diminuir as desigualdades e melhorar a qualidade de vida da família em longo prazo:

Um dos principais achados de Heckman foi estabelecer a relação entre acesso à educação infantil e ascensão socioeconômica na vida adulta. Ele demonstrou que as crianças de famílias pobres que têm acesso à educação infantil de qualidade conquistam salários, em média, 25% maiores na vida adulta em relação àquelas que não tiveram essa oportunidade.

Em contrapartida, no longo prazo, aquelas que não frequentaram educação infantil têm mais probabilidade de se tornarem adultos pobres, reproduzindo o ciclo intergeracional de pobreza.

O economista, que ganhou o Prêmio Nobel na sua área em 2000, também estabeleceu uma associação entre investimento na primeira infância e ganhos para a sociedade: de acordo com Heckman, o investimento nessa fase da vida gera até 13% de retorno.

O investimento na educação de qualidade na primeira infância também contribui, portanto, para a redução das desigualdades e a quebra do ciclo de pobreza¹⁵⁷.

Por fim, a pesquisa realizada pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal revelou um percentual considerável de 64% de pais que não querem matricular seus filhos menores nas

¹⁵⁵ MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

¹⁵⁶ FUNDAÇÃO MARIA CECÍLIA SOUTO VIDIGAL (Brasil). **Desafios do acesso à creche no Brasil:** subsídios para o debate. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.fmcsv.org.br/pt-BR/biblioteca/desafio-acesso-creche-brasil/>. Acesso em: 1 out. 2022.

¹⁵⁷ FUNDAÇÃO MARIA CECÍLIA SOUTO VIDIGAL (Brasil). **Desafios do acesso à creche no Brasil:** subsídios para o debate. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.fmcsv.org.br/pt-BR/biblioteca/desafio-acesso-creche-brasil/>. Acesso em: 1 out. 2022.

creches públicas ou privadas¹⁵⁸, já que a entrega das crianças menores aos cuidados de terceiros é um dos motivos de maior preocupação dos pais. O fato leva ao questionamento acerca de alternativas que possam atender às demandas sociais de rede de apoio externas para possibilitar o trabalho formal da mulher brasileira.

5.2 Insuficiência de subsídios e programas públicos

De acordo com os dados divulgados pelo IBGE em 2021, o número de mulheres com ensino superior completo ocupadas era 3,3 vezes maior do que as mulheres que não possuíam nenhuma instrução ou apenas o ensino fundamental incompleto. Em contrapartida, dentre os homens ocupados, essa diferença era de apenas 1,7 vez para os de maior escolaridade. Dentre as causas para essa desigualdade de gênero – tanto na ocupação quanto na permanência no emprego – são apontadas como principais razões: a ausência de políticas públicas e legislação e a discrepante diferença na divisão das atividades domésticas, que normalmente recaem sobre as mulheres¹⁵⁹.

No cenário mundial, o Brasil está à frente de muitos países na legislação de políticas públicas a favor da maternidade, em especial quanto às leis protetoras nos primeiros meses após o nascimento da criança. Dentre as políticas públicas, destacam-se a licença-maternidade, a possibilidade de extensão da licença-maternidade, a licença-paternidade, a possibilidade de extensão da licença-paternidade, a estabilidade da mãe no emprego, a concessão de períodos intrajornada para amamentação e a previsão do auxílio creche.

No Brasil, a licença-maternidade está prevista no art. 7º, XVIII, da CF/1988 e assegura o afastamento da trabalhadora gestante por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. As previsões legislativas de licença-maternidade foram projetadas para ajudar as mães nos primeiros cuidados com o filho, além de priorizar a amamentação no país.

Uma das primeiras dificuldades encontradas pela mãe no retorno ao trabalho é conciliar os períodos de amamentação e desmame. Como visto nesta pesquisa, em virtude do retorno ao trabalho aos 4 meses de idade do filho, muitas mulheres acabam realizando o desmame precoce ou suplementando a alimentação antes do recomendado pelos profissionais de saúde.

¹⁵⁸ FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL (Brasil). **Desafios do acesso à creche no Brasil:** subsídios para o debate. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.fmcsv.org.br/pt-BR/biblioteca/desafio-acesso-creche-brasil/>. Acesso em: 1 out. 2022.

¹⁵⁹ IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

Nesse ponto, embora haja previsão na Consolidação das Leis do Trabalho brasileira do direito de a mãe realizar duas pausas, de 30 minutos cada, para amamentar o filho até ele completar 6 meses de idade (art. 396, parágrafo único, CLT), percebe-se que este tempo se revela insuficiente, principalmente em razão da distância entre casa e trabalho, e do tempo restante para a amamentação¹⁶⁰. Essa previsão é completamente inviável, na prática, considerando uma jornada diária de 8 horas de trabalho e uma criança em aleitamento materno exclusivo.

Outra preocupação das mães com o retorno aos 4 meses de vida da criança é a insuficiência para se estabelecer vínculos afetivos entre o bebê e a mãe e a adaptação desta às necessidades específicas do recém-nascido. Além disso, a terceirização de cuidados de um bebê tão pequeno a pessoas estranhas acaba gerando insegurança e ansiedade¹⁶¹.

Nesse sentido, constatou-se que a prorrogação da licença-maternidade concede uma proteção maior à mulher no emprego, retendo sua permanência por mais tempo: as mulheres que tiveram o período de descanso estendido tinham 7,5% a mais de chance de permanecer empregadas¹⁶².

Para estender o período de convívio com o filho antes de retornarem ao trabalho, algumas mães optaram por somar ao período de licença outros afastamentos disponíveis. Em pesquisa realizada com 40 professoras da rede pública de São Paulo, cerca de 65% retornaram ao trabalho em até quatro meses, 22,5% retornaram em até seis meses (somando à licença períodos de férias ou outras licenças) e 12,5% retornaram em período superior a seis meses. Do total de mães entrevistadas, 70% delas relataram que consideram o período de licença adequado de 6 meses – o que condiz com o período preconizado pela OMS para o aleitamento exclusivo da criança – e 92,5% das mães entrevistadas relataram que teriam voltado mais tardiamente, se pudessem¹⁶³.

¹⁶⁰ VANALLI, Ana Carolina G.; BARHAM, Elizabeth Joan. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, v. 16, ed. 2, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2008000200007. Acesso em: 12 out. 2022.

¹⁶¹ VANALLI, Ana Carolina G.; BARHAM, Elizabeth Joan. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, v. 16, ed. 2, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2008000200007. Acesso em: 12 out. 2022.

¹⁶² MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, V. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. **Getúlio Vargas Foundation**, [s. l.], dez. 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf. Acesso em: 13 jun. 2021.

¹⁶³ VANALLI, Ana Carolina G.; BARHAM, Elizabeth Joan. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, v. 16, ed. 2, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2008000200007. Acesso em: 12 out. 2022.

No Brasil, em 2008, foi criado o programa Empresa Cidadã pela Lei n. 11.770/2008, que prevê a extensão do período de licença-maternidade por mais 60 dias por livre concessão do empregador, em troca de benefícios fiscais para aquelas empresas que declaram imposto de renda com base no lucro real. Esse programa tem se mostrado um grande aliado à manutenção do emprego da trabalhadora pós-gestação e da prorrogação do desmame da criança. Porém, merece crítica em virtude de se limitar apenas a empregadores pessoas jurídicas, deixando sem previsão os empregadores pessoas físicas e, conseqüentemente, suas empregadas¹⁶⁴.

Ressalta-se que curtos períodos de licença-maternidade remunerada são benéficos para a manutenção do emprego feminino. Todavia, longos períodos de tempo podem ser danosos à carreira feminina, ocasionando perda de competitividade e desatualização. Dessa forma, quanto maior o tempo afastada, mais difícil será o retorno da mulher ao mercado de trabalho nas mesmas condições e perspectivas profissionais anteriores¹⁶⁵.

Embora a licença-maternidade brasileira supere as previsões de licença oferecidas por outros países – como os Estados Unidos, nos quais são concedidas de 6 a 12 semanas, podendo ter desconto salarial ou não ser remunerada – se mostra menos avançada em relação a outros países nos quais há previsão de afastamento remunerado por um período maior (parcial ou integral) ou a possibilidade de redução de jornada dos pais para cuidar das crianças em idade escolar, usando o seu afastamento parcial por um período ainda mais extenso¹⁶⁶.

Assim, embora exista política pública estabelecendo a licença-maternidade no Brasil, ela ainda se mostra insuficiente para manter a mulher trabalhadora no emprego formal, garantir o aleitamento materno exclusivo até os 6 meses de idade e propiciar tempo suficiente para o desenvolvimento de uma maior relação afetiva entre mãe e filho. É necessário, portanto, a adoção de políticas públicas com previsão maior de tempo de licença e a extensão do programa Empresa Cidadã para empregadores pessoas físicas.

Outra política pública existente no Brasil, de forma ainda tímida, é a licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, e art. 10, § 1º, da CF/1988, que concede como direito ao trabalhador pai se ausentar por 5 dias logo após o nascimento do filho. Em 2016, o programa Empresa

¹⁶⁴ De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil tinha em 2016, 6.158.000 milhões de trabalhadores domésticos, dentre os quais 92% eram mulheres. Cerca de 32% destes trabalhadores possuem carteira assinada. E, portanto, não podem usufruir do benefício criado pelo programa empresa cidadã com a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias, mesmo que formalizadas.

¹⁶⁵ PINHEIRO, Gabriella do N. **O programa empresa cidadã e a ampliação da licença maternidade no setor privado**: boas intenções – modestos resultados. 2019. 92 f. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

¹⁶⁶ VANALLI, Ana Carolina G.; BARHAM, Elizabeth Joan. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, v. 16, ed. 2, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2008000200007. Acesso em: 12 out. 2022.

Cidadã (instituído pela Lei n. 11.770/2008), também possibilitou a prorrogação da licença-paternidade para 20 dias naquelas empresas que aderiram ao programa.

Essa diferença entre o período de licença-paternidade e licença-maternidade no Brasil reforça, ainda mais, as discriminações existentes no mercado de trabalho e a divisão sexual do trabalho reprodutivo como pertencente tão somente à mulher. Gera, ainda, um impacto negativo nos índices de empregabilidade da mulher, em sua (não) equiparação salarial com os homens e na dificuldade de ascender nos cargos de chefia em virtude dos seus afastamentos do trabalho.

Assim, a extensão da licença parental na legislação brasileira exerceria duas funções: desenvolver o bem-estar da criança e a relação de afetividade com o pai e promover maior igualdade de gêneros com o estímulo ao compartilhamento das funções de cuidado reprodutivas.

Em pesquisas comparativas internacionais, Cruz (2016) defende uma transformação das licenças maternidade e paternidade com o intuito de promover igualdade de gênero. A mesma explicita que a licença-maternidade representou ganhos inegáveis para as mulheres, entretanto sua previsão original precisa de uma revisão. Ela exemplifica com dois países, Suécia e Noruega, a respeito da licença parental. A licença parental não é um debate novo na Europa. Lidbeck e Boström (2020) desenvolveram estudos a partir da perspectiva de casais onde ambos usufruíram da licença parental. As mães têm a tendência de assumir os principais cuidados aos bebês, porém, esse panorama tem se modificado e é perceptível o incentivo do governo sueco em torná-la mais igualitária trazendo uma licença parental compartilhada mais justa. O principal objetivo do estudo é o foco nas experiências de ambos os pais, ao explorar vários aspectos da licença parental igualmente compartilhada. A Suécia tem políticas sociais que influenciam diretamente um relacionamento mais próximo entre pais e filhos buscando um compartilhamento mais igualitário. Na Suécia, noventa dos quatrocentos e oitenta dias de licença parental paga total são reservados para cada pai, enquanto os dias restantes podem ser divididos de acordo com o que o casal decidir. O acesso dos pais a um período de licença parental faz com que a maioria dos pais use algum tempo dessa licença, principalmente a partir de treze a quinze meses após o parto¹⁶⁷.

Nesse sentido, vale citar os avanços legislativos observados no direito comparado em países que adotam políticas públicas promotoras de uma relação mais igualitária na licença

¹⁶⁷ GAMA, Andréa de Sousa *et al.* GÊNERO E TRABALHO: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

parental, por exemplo, Canadá¹⁶⁸, França¹⁶⁹, Espanha¹⁷⁰, Islândia¹⁷¹ e Alemanha¹⁷². Nesses países, nota-se uma preocupação com o incremento da igualdade entre os gêneros, mas também o interesse no aumento das taxas de natalidade, o que demonstra a forte vinculação entre os interesses estatais primários e a promoção das políticas públicas secundárias, o que não é adotado, da mesma forma, nos países da América Latina.

Neste sentido, discutir as políticas públicas para mães trabalhadoras faz-se necessário em um contexto em que pautas conservadoras avançam de maneira preocupante. Alimentar os debates acerca de perdas e conquistas de um grupo tão vulnerável configura símbolo de luta e resistência em meio ao aumento da forma política de grupos que visam justamente, recolocar a mulher ao espaço que lhe era destinado no início do século, um espaço de subserviência, instrumentalização, e por que não, objetificação.

¹⁶⁸ “**Canadá** – As licenças são divididas em duas: a *pregnancy leave*, que é exclusiva para as mães e *parental leave* que é compartilhada entre ambos os pais. A *pregnancy leave* tem a duração de 18 semanas e a *parental leave* pode durar até 35 semanas e é permitido que seja compartilhada entre o casal. Machado, Carolina D. A tutela jurídica da maternidade e da paternidade nas relações de emprego e medidas de igualdade material entre os gêneros, 2018. Dissertação (Mestrado em Direito empresarial e cidadania). Centro Universitário Curitiba-Unicuritiba, Curitiba 2018 *apud* GAMA, Andréa de Sousa *et al.* GÊNERO E TRABALHO: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em:

<https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁶⁹ “**França** – [...] Em 2020, ampliou a licença parental para 28 dias (7 são obrigatórios) em prol de promover igualdade de gênero e incentivar o vínculo entre pais e filhos. Para as mães a licença permanece em 16 semanas. O GLOBO. França vai dobrar período de licença-paternidade. 2020. Disponível em:

<https://oglobo.globo.com/celina/franca-vai-dobrar-periodo-de-licenca-paternidade-24656037> *apud* GAMA,

Andréa de Sousa *et al.* GÊNERO E TRABALHO: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁷⁰ “**Espanha** – As licenças na Espanha sofreram modificações no ano de 2021. A licença-paternidade passou a ser totalmente equiparada à licença-maternidade. Sendo assim, ambos recebem 16 semanas e suas licenças são 100% remuneradas e intransferíveis”. BELLE, Janna. Paternity and parental leave policies across the European Union. RAND Europe, v. 4, p. 89-101, 2016 *apud* GAMA, Andréa de Sousa *et al.* GÊNERO E TRABALHO: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em:

<https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁷¹ “**Islândia** – Possui o sistema de licença parental mais igualitário do mundo, mulheres e homens obtêm a mesma quantidade de licença e é intransferível, sendo assim três meses cada. O casal também recebe três meses adicionais que podem ser compartilhados, como os pais preferirem”. BELLE, Janna. Paternity and parental leave policies across the European Union. RAND Europe, v. 4, p. 89-101, 2016 *apud* GAMA, Andréa de Sousa *et al.* GÊNERO E TRABALHO: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁷² “**Alemanha** – [...] Atualmente, as mães na Alemanha têm direito a 14 semanas de licença de maternidade (cerca de três meses) com 100% do salário. [...]. Além disso, mães e pais alemães podem gozar a licença parental até 3 anos e a decisão do tempo a ser usufruído fica a critério do casal, mas recebendo cerca de 100% do salário no primeiro ano e nos anos seguintes sem pagamentos. [...] Machado, Carolina D. A tutela jurídica da maternidade e da paternidade nas relações de emprego e medidas de igualdade material entre os gêneros, 2018. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania). Centro Universitário Curitiba (Unicuritiba), Curitiba, 2018 *apud* GAMA, Andréa de Sousa *et al.* GÊNERO E TRABALHO: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em:

<https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

Em suma, ao analisarmos as políticas públicas dirigidas à maternidade e à infância no Brasil, constatamos conquistas importantes (direitos de proteção a mãe trabalhadora, licença-maternidade e licença-paternidade, intervalo para amamentação, direitos para a mãe adotante), entretanto, grandes desafios permanecem, entre os quais: licença parental em lugar de licença-maternidade, efetivação do direito a creche, retorno do direito de grávidas e lactantes não trabalharem em lugares insalubres, direitos reprodutivos. Para tanto, é essencial que políticas públicas de gênero sejam formuladas, implementadas e avaliadas fundamentadas no princípio de igualdade de gênero, evidenciando políticas supostamente defensoras dos direitos das mulheres, mas de fato, reprodutoras de desigualdades que perpetuam o encarceramento das mulheres no âmbito do trabalho reprodutivo ou a ele relacionado (ocupações *pink collar*). Nesse sentido, o movimento feminista continua sendo crucial para o reconhecimento dos direitos das mulheres e para sua efetivação por meio de políticas públicas comprometidas com um projeto emancipatório e democrático, que possibilite a auto realização em suas várias dimensões (maternidade/paternidade, trabalho, lazer, participação política, entre outros). Assim, marcado por recuos e grandes desafios, o caminho ainda é muito longo. Sigamos nele¹⁷³.

Urge a necessidade de se fortalecer e ampliar os instrumentos públicos, sociais, privados e comunitários, além de se adequar as políticas já existentes para torná-las aptas a promoverem a adequada proteção social a todos, o acesso à educação e à creche, garantindo a segurança alimentar dessas crianças, a busca e a manutenção de emprego dessas mães trabalhadoras.

Ademais, Elisabete Dória Bilac ressalta que estamos passando por uma “janela de oportunidades” – em termos demográficos – no Brasil, que deve ser aproveitada para a execução de políticas públicas. Enquanto caem as taxas de fecundidade, o número de idosos segue em nível moderado em comparação a população economicamente ativa, tornando o momento favorável para investimentos nas áreas da educação, saúde e estruturação do bem-estar da população idosa. Segundo as projeções da ONU para o Brasil, em 2040, teremos mais de um idoso para cada criança. Diante deste cenário, quem cuidará das crianças e idosos se mais do que nunca será preciso que os adultos sejam economicamente ativos? Sob esse enfoque, já existem preocupações da OIT e da PNUD que propõem uma presença maior do Estado na promoção de políticas sustentáveis para a conciliação da vida pessoal e laboral de homens e mulheres¹⁷⁴.

¹⁷³ ANAIS DO V SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, V., 2018, Universidade Estadual de Londrina. **Políticas públicas, gênero e maternidade**: considerações sobre avanços e desafios [...]. [S. l.: s. n.], 2021. Disponível em: <http://anais.uel.br/portal/index.php/SGPP/article/view/1206>. Acesso em: 15 out. 2022.

¹⁷⁴ BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social [online]**, [s. l.], v. 26, p. 129-145, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>. Acesso em: 30 maio 2022, p. 132-133.

5.3 As boas práticas e a reestruturação das grandes empresas

Apesar das melhorias na inserção da mulher no mercado de trabalho nas últimas décadas e da adoção de programas de igualdade de gênero por algumas entidades da sociedade civil, remanesce uma parcela significativa de mulheres em empregos precários, com salários inferiores aos dos homens e dificuldade em alcançar os cargos de liderança. Embora a legislação trabalhista vigente tenha resguardado alguns direitos da mulher trabalhadora, como a licença-maternidade e a estabilidade pós-gestação, ela não tem sido capaz de eliminar as diferenças e garantir a manutenção da mulher no emprego formal após a chegada do filho.

Depreende-se que a promoção da igualdade de gênero nos negócios depende também da efetiva implementação de políticas no setor privado, considerando o alcance limitado das políticas públicas que, por si só, não consegue promover uma mudança no interior das organizações empresariais. Em geral, isso requer uma profunda alteração na cultura organizacional das empresas com enfoque às ações voltadas para conciliar a vida familiar da mulher trabalhadora¹⁷⁵.

Percebe-se a importância cultural, financeira, social e individual que o trabalho assalariado tem para a mulher contemporânea principalmente quando comparada à visão culturalmente depreciativa do exclusivo exercício do trabalho doméstico. Observa-se, ainda, que a vivência exclusiva dedicada à maternidade não se mostrou inteiramente positiva, considerando os sentimentos negativos de improdutividade, medo do futuro e crise de identidade para a mulher¹⁷⁶.

Outro ponto a ser destacado diz respeito às razões que implicam o abandono do emprego formal pelas mulheres. Elas estão mais relacionadas à estrutura laboral adotada pelas empresas do que a sua vontade de se dedicar integralmente à criação dos filhos. Dentre elas, foram citadas a inflexibilidade do local de trabalho e jornada, a falta de alternativas para adequar as novas necessidades da mulher-mãe, a desvalorização do trabalho feminino, a discriminação de mulheres-mães no trabalho, a insatisfação da mulher às políticas adotadas pela empresa e a falta de perspectivas positivas para o futuro.

¹⁷⁵ PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 26, ed. 1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 10 out. 2022.

¹⁷⁶ MONTEIRO, Paula Furtado Harmann de Queiroz; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. As razões do *opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Revistas UFRJ: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 16, ed. 2, maio-ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/42934/pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

As demandas sem limite, que as empresas impõem hoje a seus empregados, atingem homens e mulheres, o que não facilita em nada a vida delas que continuam, bem mais do que eles, próximas das exigências da vida familiar. Se antes o problema das mulheres era o acesso ao mercado de trabalho, ganhar a própria vida, o problema hoje é como se manter nele, sem soçobrar na maré alta da globalização.

O mundo do trabalho, hoje, tal como se organiza, ou desorganiza, põe a nu a natureza do problema que aflige mulheres jovens, um problema público, não privado, envolvendo muito mais atores do que um simples casal às voltas com as exíguas vinte e quatro horas, em que fazem caber o que antes seriam muitas vidas. O dia virou um leito de Procusto para quem trabalha e tem família. A empresa e a família estão se tornando grandes rivais¹⁷⁷.

Interessante pontuar que, nem mesmo as mulheres reconhecem estarem inseridas em ambiente preconceituoso e não enxergam com bons olhos as ações afirmativas para a sua ascensão (como cotas gerenciais¹⁷⁸), pois acreditam que isso reduzirá ainda mais a contratação de mulheres, retirando-lhes a meritocracia da promoção. Contudo, não percebem que, em verdade, não estão em paridade com os homens, já que a desigualdade nos cuidados da vida familiar limita e sobrecarrega seu dia a dia. Há um domínio masculino nos cargos de maior responsabilidade, poder e remuneração, mesmo nas empresas em que as mulheres são a maioria¹⁷⁹:

A grande maioria das entrevistadas se declarou contra as ações afirmativas, especificamente as cotas gerenciais. As entrevistadas mencionaram a meritocracia como a única maneira correta de atingir um cargo executivo e se a mulher for “boa o suficiente” ela conseguirá. Isso pressupõe que hoje em dia quase nenhuma mulher seja boa o suficiente, já que a grande maioria dos cargos executivos das empresas das entrevistadas era composta por homens. Outra explicação dada por elas para essa falta de mulheres em cargos mais altos foi a opção da mulher não querer um trabalho que consumisse tanto seu tempo. O problema da meritocracia como o único método de atingir igualdade é que ele ignora o legado cultural de séculos de discriminação que grupos desfavorecidos carregam. A meritocracia se baseia em um discurso de igualdade e oportunidade justa, porém, ela não leva em consideração que homens e mulheres partem de lugares diferentes no nosso sistema social (JONSEN, MAZNEVSKI e SCHNEIDER, 2010) e têm de passar por caminhos e obstáculos distintos ao longo de suas carreiras¹⁸⁰.

¹⁷⁷ OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*Ebook Kindle*).

¹⁷⁸ Pode parecer que as cotas menosprezam a capacidade de ascensão e favorecem alguém sem mérito. Mas elas são uma ferramenta transitória para corrigir uma situação de desigualdade que, de outro modo, levaria muitas décadas para ser solucionada. É o que está acontecendo agora na Europa, e com sucesso. Vários estudos mostram que a diversidade nos conselhos aumenta a rentabilidade das empresas. Luiza Helena Trajano *apud* SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 8.

¹⁷⁹ PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 26, ed. 1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 10 out. 2022.

¹⁸⁰ HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, jul.-set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jul. 2021.

Em verdade, é como se estivéssemos em um ciclo no qual a mudança na cultura organizacional promoverá uma mudança social-cultural, trazendo uma percepção mais equânime, de forma a proporcionar uma igualdade material ("Tratando os desiguais na medida da sua desigualdade"), possibilitando também a manutenção e a progressão das mulheres nas carreiras.

De acordo com a OIT, algumas medidas devem ser adotadas para se alcançar maior igualdade de gênero nas condições de trabalho, incluindo a promoção da igualdade de remuneração pela prática do mesmo trabalho¹⁸¹, tratar as causas da segregação ocupacional e setorial (como os cargos de liderança, por exemplo), fomentar o reconhecimento e redistribuir tarefas de cuidado não remuneradas, promover a prevenção e eliminar a discriminação, a violência e o assédio contra as mulheres¹⁸²:

As políticas também devem abordar os fatores socioeconômicos que influenciam a participação, introduzindo políticas que melhorem o equilíbrio entre trabalho e família e criem e protejam empregos de qualidade na economia de cuidados, visando o ambiente macroeconômico e a economia informal, conclui Tobin¹⁸³.

Em longo prazo, essas medidas se tornam mecanismos de competição econômica da empresa, promovendo a diminuição do *turnover*¹⁸⁴, garantindo a manutenção de mulheres altamente qualificadas e que já dominam o mercado profissional no qual atuam¹⁸⁵. Além disso, agrega valor à empresa que, segundo recomendações da União Europeia, é verificada a partir

¹⁸¹ Segundo números do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), porém, as mulheres brasileiras ainda ganham um salário em média 30% inferior ao dos homens. Dados da FGV mostram que só 3,9% dos presidentes de conselho e 3,4% dos CEOs são mulheres, apesar de serem tão ou mais qualificadas que eles (Luiza Helena Trajano *apud* SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*), p. 6).

¹⁸² OIT (Brasília). Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia: Novo relatório da OIT mostra que reduzir as desigualdades de gênero em 25% até 2025 poderia adicionar US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais. **Organização Internacional do Trabalho**, [S. l.], n.p., 14 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

¹⁸³ OIT (Brasília). Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia: Novo relatório da OIT mostra que reduzir as desigualdades de gênero em 25% até 2025 poderia adicionar US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais. **Organização Internacional do Trabalho**, [S. l.], 14 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

¹⁸⁴ O *turnover* é a medida de rotatividade dos funcionários de uma empresa em um determinado período de tempo, uma importante avaliação para identificar problemas na empresa – seja na manutenção dos seus funcionários, seja na contratação – além de ser fortemente impactado pelo elevado índice de abandono de emprego ou demissão das mulheres após a licença-maternidade.

¹⁸⁵ PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 26, ed. 1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 10 out. 2022.

de dois elementos: o lucro e a qualidade de vida proporcionada aos seus empregados, dentro e fora do local de trabalho¹⁸⁶.

O engajamento das empresas na promoção da igualdade de gênero apresenta inúmeras vantagens. O aumento da diversidade de gênero eleva a lucratividade, a produtividade e a eficácia organizacional. O alcance da igualdade de gênero adicionaria US\$ 12 trilhões à economia mundial. Estas medidas estão diretamente ligadas a um indicador do crescimento futuro daquela empresa. Estima-se que as empresas com forças de trabalho diversas são 22% mais produtivas, obtêm uma rentabilidade 27% maior e um nível 39% maior de satisfação do cliente. Além disso, atestou-se que a produtividade do trabalhador poderia ser até 40% maior sem os fatores discriminatórios de gêneros existentes e cada dólar investido em saúde reprodutiva, materna, neonatal e infantil economizaria o equivalente a US\$ 20 em benefícios¹⁸⁷.

Ademais, a responsabilidade social da empresa deve ir além dos anseios econômicos. Como entidade do segundo setor, exploradora da produção humana e beneficiária de uma sociedade capitalista, é diretamente responsável pelo bem-estar dos funcionários e consequências coletivas deste tratamento. Nesse contexto, é possível utilizar diversos instrumentos para fomentar uma maior igualdade de gênero no ambiente de trabalho e garantir a permanência de bons profissionais.

A flexibilização do tempo e das formas de trabalho, a criação de serviços de apoio à vida familiar, as licenças e outras medidas de apoio aos pais trabalhadores, são aspectos a equacionar tendo em vista o futuro das empresas. Visam estas medidas o bem-estar e a satisfação profissional dos recursos humanos, a melhoria da qualidade do produto ou serviço final por eles realizado e o criar de condições para que as empresas consigam atrair o melhor capital humano. Contribuem também para a diminuição do absentismo e para a valorização da imagem das empresas, tornando-as exemplares no que toca às questões sociais e aos valores e práticas da cidadania, em moldes que as façam atractivas para nelas quererem trabalhar os melhores profissionais¹⁸⁸.

Em pesquisa quantitativa realizada por Maria das Dores Guerreiro *et al.*, constatou-se que 75% das mulheres entrevistadas se dizem insatisfeitas com as medidas em prol da maternidade adotadas pela empresa na qual trabalham, apontando possíveis medidas a serem adotadas: auxílio-creche e pré-escola, extensão das licenças maternidade e paternidade e

¹⁸⁶ GUERREIRO, Maria das Dores; LOURENÇO, Vanda; PEREIRA, Inês. **Boas bráticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar**. Manual para as empresas. 4. ed. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, 2006. Disponível em: https://www.good4life.pt/pdfs/manual_boas_praticas.pdf. Acesso em: 8 out. 2022.

¹⁸⁷ *Case* relacionado à igualdade de gênero. Ferramentas de análise de lacunas de gênero dos WEPs: dos princípios à prática. Disponível em: <https://weps-gapanalysis.org/case-for-gender-equality/>. Acesso em: 04 out. 2022.

¹⁸⁸ GUERREIRO, Maria das Dores; LOURENÇO, Vanda; PEREIRA, Inês. **Boas bráticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar**. Manual para as empresas. 4. ed. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, 2006. Disponível em: https://www.good4life.pt/pdfs/manual_boas_praticas.pdf. Acesso em: 8 out. 2022.

flexibilidade em horários¹⁸⁹. Assim, categorizando as boas práticas a serem adotadas pela iniciativa privada, destacam-se: a organização flexível do trabalho, as licenças e remuneração, os serviços de apoio à família, a informação e a formação.

A organização flexível do trabalho é a possibilidade de se adequar a jornada de trabalho ou do local a partir das necessidades pessoais da trabalhadora, considerando uma melhor conciliação das demandas familiares e laborais. É possível organizar a rotina laboral possibilitando uma jornada em horários diferentes da convencionada, reduzir o trabalho em tempo parcial, possibilitar o trabalho em *home office* por um ou mais dias da semana ou prever um autoescalonamento planejado, uma rotina laboral em acordo mútuo com seu empregador. Essas medidas podem aumentar as desigualdades de gênero, conforme evidenciado durante a pandemia da Covid-19 (2020 e 2021), com a sobrecarga dos serviços domésticos e laborais da mulher, além de reduzir seus períodos de descanso, todavia, possibilitariam a manutenção do emprego da trabalhadora. Por exemplo:

Milcobel Kallo (BÉLGICA): “Auto escalonamento”: os trabalhadores e trabalhadoras podem planejar o horário de trabalho mensal de acordo com as suas necessidades individuais de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e tendo em consideração as exigências de ocupação dos respetivos departamentos¹⁹⁰.

Segundo pesquisa, a flexibilidade de horários tem aumentado nas empresas privadas (aumento de 192% entre os anos de 2017 e 2019), subindo de 13% para 38% o número de empresas avaliadas que passaram a adotar essa política¹⁹¹.

A licença-paternidade, a seu tempo, se mostra um instrumento poderoso para fomentar um papel ativo dos pais e desconstruir estereótipos de gênero¹⁹². Atualmente, no Brasil, o

¹⁸⁹ MIGUEL, Aline de Carvalho; REIS, Giovana Lopes Rodrigues dos; GOMES, Nicole Cacita; SANTOS, Renato Marcio dos. Maternidade e mercado de trabalho: tornando a maternidade uma aliada nas organizações multinacionais do Brasil. **Revista Estudos e Negócios Acadêmicos**, Santo André, v. 2, ed. 3, 1 fev. 2022. Disponível em: <https://portalderevistas.esags.edu.br/index.php/revista/article/view/77>. Acesso em: 30 out. 2022.

¹⁹⁰ INSTITUTO PARA A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS (Brussels). **Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores**: um guia para recolher boas práticas. Bruxelas. Disponível em: <https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/Guia+Boas+Pr%C3%A1ticas+-+Concilia%C3%A7%C3%A3o+-+PT.pdf/b175460b-13a2-a852-258c-58387d14d42e?t=1639582060585&download=true>. Acesso em: 5 out. 2022.

¹⁹¹ MARADEI, Giovana. Número de empresas que adotam horários flexíveis cresce 192% em dois anos: pesquisa realizada pela AON aponta que, este ano, 38% das empresas permitem que seus funcionários escolham o horário de entrar no trabalho. **Época Negócios**, Online, 7 ago. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/08/numero-de-empresas-que-adotam-horarios-flexiveis-cresce-192-em-dois-anos.html>. Acesso em: 30 out. 2022.

¹⁹² INSTITUTO PARA A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS (Brussels). **Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores**: um guia para recolher boas práticas. Bruxelas. Disponível em: <https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/Guia+Boas+Pr%C3%A1ticas+-+Concilia%C3%A7%C3%A3o+-+>

período obrigatório por lei é de apenas 5 dias, enquanto em outros países em que a concessão da licença-paternidade é disponibilizada em períodos maiores – com adesão facultativa – a medida não tem obtido bons resultados, pois a maioria dos pais opta por não gozar da licença por receio de ser prejudicado ou perder o emprego. Além disso, há ainda uma forte questão cultural em não se respeitar a licença retirada pelo pai, como se fosse um pretexto para se afastar do emprego, vez que, culturalmente, não se vê os cuidados paternos com o filho como algo “natural”. As licenças concedidas aos homens, entretanto, já demonstraram impactos profundos na melhoria da relação familiar e na ligação afetiva do pai com os filhos¹⁹³. Um exemplo:

GEBALIS (PORTUGAL): A organização concede quinze dias de licença totalmente remunerada aos trabalhadores do sexo masculino durante o primeiro mês de vida da criança. Estes dias somam-se aos dias da licença parental exclusiva do pai, prevista no Artigo 43.º do Código do Trabalho¹⁹⁴.

Uma alternativa interessante já mencionada nesta pesquisa é aplicar a extensão das licenças maternidade e paternidade por meio do programa Empresa Cidadã, o que já tem trazido bons resultados na manutenção do emprego da mulher pós-gestação.

Os serviços de apoio à família revelam-se instrumentos interessantes para conciliar a vida familiar com as atividades laborais, promovendo a aproximação dos pais com os filhos e uma melhor adequação aos horários do trabalhador. Eles podem ser realizados na prestação de cuidados promovidos pela própria empresa (com oferecimento de creches, berçários, pré-escolas e centro de atividades extracurriculares) ou por entidades conveniadas. O benefício está previsto no art. 389, § 1º, da CLT, para empresas que possuem mais de 30 funcionários. Por exemplo:

NOVADELTA (PORTUGAL): Disponibilização de um centro educativo para os filhos e as filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa. A empresa criou um centro educativo para os filhos e as filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras, que também serve as crianças da comunidade local. O centro educativo oferece dois tipos de serviços: jardim de infância para crianças entre os 3 e 6 anos e um centro de

+PT.pdf/b175460b-13a2-a852-258c-58387d14d42e?t=1639582060585&download=true. Acesso em: 5 out. 2022.

¹⁹³ INSTITUTO PARA A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS (Brussels). **Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores**: um guia para recolher boas práticas. Bruxelas. Disponível em: <https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/Guia+Boas+Pr%C3%A1ticas+++Concilia%C3%A7%C3%A3o++PT.pdf/b175460b-13a2-a852-258c-58387d14d42e?t=1639582060585&download=true>. Acesso em: 5 out. 2022.

¹⁹⁴ INSTITUTO PARA A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS (Brussels). **Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores**: um guia para recolher boas práticas. Bruxelas. Disponível em: <https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/Guia+Boas+Pr%C3%A1ticas+++Concilia%C3%A7%C3%A3o++PT.pdf/b175460b-13a2-a852-258c-58387d14d42e?t=1639582060585&download=true>. Acesso em: 5 out. 2022.

atividades de tempos livres pós-escolar (ATL) para crianças dos 6 aos 12 anos de idade. O centro tem horários de funcionamento mais prolongados – das 8h00 às 19h30 – do que os da empresa¹⁹⁵.

Conforme já mencionado nesta pesquisa, a prestação por entidades conveniadas não se mostrou tão proveitosa, pois elas revelam dificuldades como a distância do local de trabalho ou residência do trabalhador, além do horário de funcionamento, muitas vezes diferente da jornada de trabalho dos pais¹⁹⁶.

Outra alternativa de boas práticas a ser adotada são os programas de informação e de formação dos profissionais. Esse instrumento abarcaria o acesso a psicólogos e educadores que podem auxiliar no processo de reintegração ao trabalho após a licença-maternidade, no processo de conscientização do exercício da paternidade participativa e sobre as condutas discriminatórias no local de trabalho. O programa de informação pode visar também a inclusão dos trabalhadores afastados das atividades. Um exemplo:

DPD Eesti AS (ESTÓNIA): Os trabalhadores e as trabalhadoras em licença parental são convidados a participar (se quiserem) em todas as formações e eventos realizados na empresa. Mantêm pleno acesso ao ambiente de comunicação interna, através do qual podem obter todas as informações da empresa. Além disso, os trabalhadores e as trabalhadoras que regressam de licença parental estão incluídos num programa de reintegração¹⁹⁷.

Assim, o reconhecimento e a valorização das atividades de cuidados com os filhos pelas empresas, instituições e sociedade acarretaria maior permanência da mulher no mercado de trabalho, possibilitando meios de conciliar a vida profissional com a pessoal, além de contribuir ativamente para uma mudança cultural-comportamental essencial ao alcance da igualdade de gênero.

¹⁹⁵ INSTITUTO PARA A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS (Brussels). **Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores**: um guia para recolher boas práticas. Bruxelas. Disponível em: <https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/Guia+Boas+Pr%C3%A1ticas++Concilia%C3%A7%C3%A3o++PT.pdf/b175460b-13a2-a852-258c-58387d14d42e?t=1639582060585&download=true>. Acesso em: 5 out. 2022.

¹⁹⁶ PALMEN, Sueli Helena de Camargo; ESTEVES, Vivian Colella. A constituição das creches nas universidades públicas estaduais paulistas: as relações de gênero e os direitos da mulher e da criança pequena – a busca por novas práticas. **Dossiê**: Feminismo em estado de alerta na educação das crianças pequenas em creches e pré-escolas, *Online*, v. 20, ed. 37, 21 maio 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/zeroseis/article/view/1980-4512.2018v20n37p58>. Acesso em: 1 out. 2022.

¹⁹⁷ INSTITUTO PARA A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS (Brussels). **Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores**: um guia para recolher boas práticas. Bruxelas. Disponível em: <https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/Guia+Boas+Pr%C3%A1ticas++Concilia%C3%A7%C3%A3o++PT.pdf/b175460b-13a2-a852-258c-58387d14d42e?t=1639582060585&download=true>. Acesso em: 5 out. 2022.

6 CONCLUSÃO

No decorrer desta pesquisa, foi possível traçar um caminho linear a respeito da posição da mulher na família contemporânea, o compartilhamento das tarefas de cuidados no ambiente doméstico, a evolução da mulher na educação e no mercado de trabalho e os instrumentos públicos e privados que atuam na conciliação das suas demandas reprodutivas e laborais.

Como respostas às questões levantadas, conclui-se que a mulher brasileira ainda ocupa papel central nas formações familiares contemporâneas, ou seja, é a principal responsável pelas tarefas de cuidado domésticos e reprodutivos, demandas que influenciam diretamente nas suas escolhas profissionais, afetando os níveis de ocupação feminina no mercado de trabalho e o abandono de emprego após a gestação.

Embora a crescente escolarização feminina tenha contribuído para a sua inserção no mercado de trabalho, não foi satisfatória para promover uma igualdade com os homens, tanto em graus de ocupação no mercado de trabalho, como em condições salariais, pois recebem, em média, $\frac{3}{4}$ dos rendimentos obtidos por aqueles.

Depreende-se também que o desequilíbrio na divisão da responsabilidade pelos cuidados ao lar restringe a capacidade profissional das mulheres, afeta a sua empregabilidade, a manutenção do seu emprego, a assunção aos cargos de lideranças, a jornada de trabalho e a remuneração. Verifica-se, então, a necessidade de se observar o princípio da dignidade da pessoa humana das mulheres, cuja sobrecarga de trabalhos reprodutivos as colocam em posição de desigualdade com os homens, afeta o seu desenvolvimento nos estudos e no trabalho, prejudica o acesso a uma vida mais digna, com melhores rendimentos, melhores empregos e oportunidades, além de atingir sua saúde, segurança e vida como um todo.

Nota-se que essa sobrecarga nas responsabilidades de cuidado da família é fator comum para as mulheres brancas, pardas e negras, mas a realidade que as circundam é totalmente diferente. Embora o parâmetro mais impactante no número de horas gastas com cuidados domésticos seja a renda, e não a cor ou raça, as mulheres negras ou pardas também são submetidas ao racismo e à pobreza. Além disso, elas compõem a parte mais vulnerável da população, possuindo os piores níveis de instrução, o menor índice de empregabilidade e o maior índice de pobreza. A situação se agrava ainda mais quando a disposição domiciliar a que pertence é composta, sem a presença do cônjuge, e com filho menor de 14 anos de idade, para quem elas se encontram como responsáveis. É nessa disposição familiar que se concentra o maior índice de pobreza.

Ademais, considerando as características das novas configurações familiares com a redução do número de integrantes do núcleo familiar, o aumento de divórcios, a moradia em grandes centros urbanos, a maior participação econômica da mulher na manutenção do lar e a ampliação dos casais com dupla carreira ficou cada vez mais inviável contar com uma rede de apoio informal.

Conclui-se que a melhor opção para conciliar o trabalho com a maternidade para mulheres de baixa renda que não têm apoio social familiar seria um avanço imediato nas políticas públicas, tanto na geração do número de creches e pré-escolas, como sua extensão em períodos integrais de tempo.

Assim, as mulheres ocupantes de trabalho formal, com filhos menores de 3 anos, que não possuem condições de manter uma rede de apoio paga e precisam trabalhar para garantir a subsistência da família, são totalmente dependentes de uma rede de apoio informal (genitor e parentes) ou formal (creches e pré-escolas) para a manutenção do seu emprego e, quando não dispõem destes instrumentos, permanecem no desemprego, realizam atividades informais e autônomas ou aceitam empregos formais com jornadas de trabalho parcial e remuneração menor.

Assim, é essencial a implementação de políticas públicas no processo de expansão das vagas das creches públicas e na melhoria do serviço prestado, o que, em curto prazo, afetará o nível de empregabilidade das mulheres em idade produtiva, o aumento de renda para as famílias mais vulneráveis, a alimentação e a educação para as crianças em situação de miserabilidade.

Ao se analisar os instrumentos existentes na esfera pública, apurou-se que o Brasil possui uma legislação trabalhista positiva à mulher pós-gestação nos primeiros meses após a chegada da criança, sobretudo no fomento à amamentação. Todavia, é insuficiente até mesmo para garantir o período mínimo de amamentação exclusiva preconizado pela Organização Mundial de Saúde, uma vez que o período de licença-maternidade remunerada de 120 dias é inferior ao indicado, a possibilidade de extensão de licença é facultativa e traz benefícios fiscais apenas aos empregadores pessoas jurídicas (Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei Federal n. 11.770/2008), e o intervalo intrajornada é inviável para o deslocamento e a alimentação da criança.

Além disso, ainda há muitas mulheres não compreendidas pela legislação trabalhista, seja porque exercem trabalhos informais ou autônomos, seja porque não têm seus vínculos empregatícios formalizados.

A licença-paternidade, a seu tempo, se mostra uma alternativa para fomentar um papel ativo dos pais e desconstruir estereótipos de gênero, além de melhorar a relação familiar e

aumentar a ligação afetiva do pai com os filhos. A extensão da licença parental na legislação brasileira apresentaria melhorias no bem-estar da criança, nas relações de afetividade com o pai e promoveria uma maior igualdade de gêneros estimulando o compartilhamento das funções de cuidado reprodutivas.

Dessa forma, conclui-se como as políticas públicas e o interesse do Estado são essenciais na promoção de uma igualdade de gêneros, tanto no ambiente familiar como no ambiente de trabalho. Algumas políticas públicas que já demonstram sucesso em outros países precisam, urgentemente, serem implementadas, a exemplo da extensão da licença-maternidade, um maior período para a licença-paternidade ou a adoção de uma licença parental igual para ambos. Esses dois campos (familiar e laboral) se mostram inteiramente conectados, de forma que a adoção de determinadas políticas públicas (como maior prazo de licença-paternidade) pode gerar reflexões na dinâmica comportamental do homem, da mulher e da sociedade como um todo.

Além disso, observa-se que o abandono do emprego formal pelas mulheres também está relacionado à estrutura laboral seguida pelas empresas, o que inclui a inflexibilidade do local de trabalho e jornada, a carência de alternativas para a adaptação às novas necessidades da mulher-mãe, a desvalorização do trabalho feminino, a discriminação de mulheres-mães no trabalho, a insatisfação às políticas adotadas pela empresa e a falta de expectativas positivas para o futuro.

Nesse sentido, a promoção da igualdade de gênero no trabalho depende também da implementação efetiva de boas práticas empresariais (como maior flexibilidade, educação informacional, adoção de políticas igualitárias e ações afirmativas) para ser possível promover uma mudança no interior das organizações empresariais. Em geral, isso requer uma modificação na cultura organizacional das empresas com foco nas ações voltadas para a conciliação da vida familiar da mulher trabalhadora.

Observa-se que, em verdade, existe uma teia invisível de desigualdades de gênero que se dá tanto na distribuição das responsabilidades de cuidado na família, como nas estruturas não disponibilizadas para a conciliação da maternidade com o trabalho gerando uma soma de fatores e de circunstâncias em torno da relação da mulher com o trabalho que vão além de uma escolha individual. De fato, essa escolha só seria real se houvesse condições de trabalho compatíveis com os cuidados do filho, ou o compartilhamento de cuidados domésticos que a possibilitassem prosseguir no trabalho, ou quando lhe fosse garantido outra forma de subsistência enquanto, por ausência de rede de apoio familiar, estatal ou privada, é impelida a se dedicar exclusivamente aos cuidados reprodutivos.

Conclui-se que uma maior responsabilização dos pais (especialmente do genitor), do Estado e das instituições privadas no compartilhamento das responsabilidades de cuidado são fatores indispensáveis para se promover um melhor bem-estar das mães trabalhadoras e das crianças. Muito além disso, percebe-se também como são imprescindíveis para o próprio ingresso e manutenção da mulher no mercado de trabalho gerando impactos na igualdade de gêneros, na redução da pobreza e no incremento do capital humano no Brasil. Cada instrumento (interno, público e privado) atua de forma individual nas necessidades específicas familiares, porém, quando atuam em conjunto, são capazes, não só de gerar uma maior igualdade entre os gêneros, mas também uma melhor qualidade de vida para o país, tornando-o um local melhor para se viver.

COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021, 26 p., n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 4 out. 2022.

DAMIÃO, Jorginete de Jesus. Influência da escolaridade e do trabalho maternos no aleitamento materno exclusivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [s. l.], v. 11, n. 3, p. 442-452, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2008000300011>. Acesso em: 14 abr. 2022.

DAMIÃO, Jorginete de Jesus; ROTENBERG, Sheila. Amamentação e trabalho feminino: responsabilidade de toda a sociedade. **Observatório Brasileiro de Hábitos Alimentares (OBHA)**, Brasília: Fiocruz, 2020. Disponível em: <https://obha.fiocruz.br/?p=397>. Acesso em: 23 jul. 2022.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. [S. l.]: LeBooks, 2019 (*E-book Kindle*).

FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022.

FERREIRA, Lola; LEÃO, Natália; FERRARI, Marília. **Metade das mulheres brasileiras passou a cuidar de alguém durante a pandemia**. Gênero e número. Disponível em: <http://www.generonumero.media/metade-mulheres-passou-cuidar-pandemia/>. Acesso em: 5 jul. 2021.

FONTOURA, Clarissa Santos; MOREIRA, Lúcia Vaz de Campos; UCSAL, Universidade Católica do Salvador. Reflexões sobre a maternidade contemporânea. **Artigo de Evento**, [S. l.], out. 2014. Semana de Mobilização Científica (SEMOC). Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/4347>. Acesso em: 11 maio 2022.

FRAGOSO, Verônica de Souza; NÓBREGA, Alessandra Fernandes. Homem x mulher: redefinindo papéis após a revolução industrial. **XIV Encontro estadual de história – história, memória e comemorações: o incrível século XX – arranjos e rearranjos**, João Pessoa, 2010. Disponível em: http://anpuhpb.org/anais_14eeh_anpuhpb/artigos_dos_simposios_tematicos/ST_08_O_incrive_l_seculo_XX_arranjos_e_rearranjos/. Acesso em: 1 maio 2022.

FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL (Brasil). **Desafios do acesso à creche no Brasil: subsídios para o debate**. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.fmcsv.org.br/pt-BR/biblioteca/desafio-acesso-creche-brasil/>. Acesso em: 1 out. 2022.

GAMA, Andréa de Sousa *et al.* Gênero e trabalho: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, [s. l.], v. 3, 18 ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490>. Acesso em: 15 out. 2022.

GUERREIRO, Maria das Dores; LOURENÇO, Vanda; PEREIRA, Inês. **Boas bráticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar**. Manual para as empresas. 4. ed. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, 2006. Disponível em: https://www.good4life.pt/pdfs/manual_boas_praticas.pdf. Acesso em: 8 out. 2022.

HATEM, Daniela Soares. A evolução dos conceitos de família. **Revista de Direito Privado**, [s. l.], v. 61, p. 293-319, jan.-mar. 2015. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170602115104.pdf. Acesso em: 10 jan. 2022.

HINTZ, Helena Centeno. Novos tempos, novas famílias? Da modernidade à pós-modernidade. **Pensando famílias**, [s. l.], ano 1, v. 3, p. 8-19, 2001. Disponível em: http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1363010551_hintz_novos_tempos,_novas_fam%C3%ADlias_-_complementar_8_abril.pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, jul.-set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jul. 2021.

IACONELLI, Vera. **Criar filhos no século XXI**. São Paulo: Contexto, 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. **Famílias e domicílios**: resultados da amostra. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?id=797&view=detalhes>. Acesso em: 18 jan. 2022.

IBGE (ed.). **Estatísticas de gênero**: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: [s. n.], 2014, n. 33. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2022.

IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020. Rio de Janeiro: [s. n.], 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021. Rio de Janeiro: [s. n.], 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

IBGE, COORDENAÇÃO DE POPULAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2019. Rio de Janeiro: [s. n.], 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

IBGE. COORDENAÇÃO DE TRABALHO E RENDIMENTO. **Outras formas de trabalho**: 2019. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2020. 12 p. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722#:~:text=A%20Pesquisa%20Nacional%20por%20Amostra,pessoas%20com%20necessidades%20especiais\)%20no](https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722#:~:text=A%20Pesquisa%20Nacional%20por%20Amostra,pessoas%20com%20necessidades%20especiais)%20no). Acesso em: 15 out. 2022.

INSTITUTO PARA A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS (Brussels). **Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores**: um guia para recolher boas práticas. Bruxelas. Disponível em: <https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/Guia+Boas+Pr%C3%A1ticas+-+Concilia%C3%A7%C3%A3o+-+PT.pdf/b175460b-13a2-a852-258c-58387d14d42e?t=1639582060585&download=true>. Acesso em: 5 out. 2022.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada *et al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça**, Brasília, ed. 4, 39 p., 2011. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2022.

LÔBO, Paulo. **Direito civil**: famílias. 8. ed. v. 5. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MACHADO, Cecília. O que querem as mulheres. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 10 dez. 2019. Disponível em: <https://epge.fgv.br/files/default/o-que-querem-as-mulheres.pdf>. Acesso em: 25 maio 2022.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. **Getúlio Vargas Foundation**, [s. l.], dez. 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf. Acesso em: 13 jun. 2021.

MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 25, ed. 1, p. 215-240, jan.-abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 30 jun. 2022.

MALUF, Adriana Caldas do Rego Freitas Dabus. **Novas modalidades de família na pós-modernidade**. 2010. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da USP, [S. l.], 2010. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-31012011-154418/publico/TESE_COMPLETA_PDF_ADRIANA.pdf. Acesso em: 15 abr. 2022.

MARADEI, Giovana. Número de empresas que adotam horários flexíveis cresce 192% em dois anos: pesquisa realizada pela AON aponta que, este ano, 38% das empresas permitem que seus funcionários escolham o horário de entrar no trabalho. **Época Negócios**, *Online*, 7 ago. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/08/numero-de-empresas-que-adotam-horarios-flexiveis-cresce-192-em-dois-anos.html>. Acesso em: 30 out. 2022.

MIGUEL, Aline de Carvalho; REIS, Giovana Lopes Rodrigues dos; GOMES, Nicole Cacita; SANTOS, Renato Marcio dos. Maternidade e mercado de trabalho: tornando a maternidade uma aliada nas organizações multinacionais do Brasil. **Revista Estudos e Negócios Acadêmicos**, Santo André, v. 2, ed. 3, 1 fev. 2022. Disponível em: <https://portalderevistas.esags.edu.br/index.php/revista/article/view/77>. Acesso em: 30 out. 2022.

MONTEIRO, Paula Furtado Harmann de Queiroz; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. As razões do *opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Revistas UFRJ: Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 16, ed. 2, maio-ago. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/42934/pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

MOREIRA; NARDI, 2009; SCAVONE, 2001; KIMURA, 1997 *apud* FONTOURA, Clarissa Santos; MOREIRA, Lúcia Vaz de Campos; UCSAL, Universidade Católica do Salvador. Reflexões sobre a maternidade contemporânea. **Artigo de Evento**, [S. l.], out. 2014. Semana de Mobilização Científica (SEMOC). Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/4347>. Acesso em: 11 maio 2022.

NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; FERES-CARNEIRO, Terezinha. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2022.

OIT (Brasília). Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia: novo relatório da OIT mostra que reduzir as desigualdades de gênero em 25% até 2025 poderia adicionar US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais. **Organização Internacional do Trabalho**, [S. l.], 14 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

OLIVEIRA, Pedro Rodrigues de; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; PAZELLO, Elaine. Desemprego e inatividade nas metrópoles brasileiras: as diferenças entre homens e mulheres. **Nova Economia [online]**, Belo Horizonte, v. 19, ed. 2, p. 291-324, maio-ago. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/sg6PgVbtj6Cshx9h9Wm6RnG/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença**: o feminino emergente. Rio de Janeiro: Rocco digital, 2013 (*Ebook Kindle*).

PALMEN, Sueli Helena de Camargo; ESTEVES, Vivian Colella. A constituição das creches nas universidades públicas estaduais paulistas: as relações de gênero e os direitos da mulher e da criança pequena – a busca por novas práticas. **Dossiê: Feminismo em estado de alerta na educação das crianças pequenas em creches e pré-escolas**, *Online*, v. 20, ed. 37, 21 maio 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/zeroseis/article/view/1980-4512.2018v20n37p58>. Acesso em: 1 out. 2022.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Trad. Denise Bottmann. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017 (*Ebook Kindle*).

PINHEIRO, Gabriella do N. **O programa empresa cidadã e a ampliação da licença-maternidade no setor privado**: boas intenções – modestos resultados. 2019. 92 f. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas [online]**, Florianópolis, v. 26, ed. 1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 10 out. 2022.

RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. Apoio social e experiência da maternidade. **Rev. Bras. Crescimento Desenvolv. Hum.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 85-96, abr. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 maio 2022.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. **Desigualdade de oportunidades no Brasil**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

ROUDINESCO, Elisabeth. **A família em desordem**. Trad. André Telles. Rio de Janeiro: Zahar, 2002 (*E-book Kindle*).

SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das Letras, 2013 (*E-book Kindle*).

SCAVONE, Lucila. **Dar a vida e cuidar da vida**: feminismos e ciências sociais. São Paulo: UNESP, 2004 (*E-book Kindle*).

SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales da UFVJM**: publicações acadêmicas. Minas Gerais, ano I, n. 02, out. 2012. Disponível em: http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura% c3% a7% c3% b5es-familiares-do-s% c3% a9culo-XX_fatima.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

SOUSA, Íris Ferreira de; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BARTOLOMEU, Tereza Angélica. “... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!”: trabalho, maternidade e redes de apoio. **Locus UFV**. Economia Doméstica, Viçosa, v. 22, n. 1, p. 46-63, 2011. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/13800>. Acesso em: 8 jul. 2022.

SPÍNDOLA, Thelma. Mulher, mãe e...trabalhadora de enfermagem. **Rev. Esc. Enf. USP**, [s. l.], v. 34, ed. 4, p. 354-361, dez. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/9f6fhqLvPDfzqXFFz8yfF3P/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 jun. 2022.

VANALLI, Ana Carolina G.; BARHAM, Elizabeth Joan. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, v. 16, ed. 2, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2008000200007. Acesso em: 12 out. 2022.

VIANNA, Rodrigo Pinheiro de Toledo *et al.* A prática de amamentar entre mulheres que exercem trabalho remunerado na Paraíba. Brasil: um estudo transversal. **Cadernos de Saúde Pública [online]**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 2.403-2.409, out. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001000015>. Acesso em: 25 maio 2022.

WAGNER, Adriana *et al.* **Desafios psicossociais da família contemporânea**: pesquisas e reflexões. Porto Alegre: Artmed, 2011 (*E-book Kindle*).

REFERÊNCIAS NORMATIVAS

(Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT)

ABNT NBR 6023: 2018 – Informação e documentação – Referências – elaboração

ABNT NBR 6022: 2018 – Informação e documentação – Artigo em publicação periódica técnica e/ou científica – Apresentação

ABNT NBR 6027: 2012 – Informação e documentação – Informação e documentação – Sumário – Apresentação

ABNT NBR 14724: 2011 – Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação

ABNT NBR 15287: 2011 – Informação e documentação – Projetos de pesquisa – Apresentação

ABNT NBR 6034: 2005 – Informação e documentação – Índice – Apresentação

ABNT NBR 12225: 2004 – Informação e documentação – Lombada – Apresentação

ABNT NBR 6024: 2003 – Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento escrito – Apresentação

ABNT NBR 6028: 2003 – Informação e documentação – Resumo – Apresentação

ABNT NBR 10520: 2002 – Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação