



MATERNIDADE, CUIDADO E TRABALHO. MULHERES MÃES DA REGIÃO DO ABC PAULISTA

Débora Pereira de Almeida

dborapereira@gmail.com

Universidade Federal do ABC

Programa de Pós Graduação em Ciências Humanas e Sociais

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7919-3637>

Marilda Aparecida Menezes

menezesmarilda@gmail.com

Universidade Federal do ABC

Programa de Pós Graduação em Ciências Humanas e Sociais

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5815-975X>

Resumo

O presente artigo tem como objetivo compreender os desafios vivenciados pelas mulheres-mães em sua vida profissional. Busca-se investigar como o trabalho do cuidado, atribuído historicamente ao gênero feminino, ampliado pela maternidade, repercute nas oportunidades de ingresso, qualidade do vínculo e manutenção no mercado de trabalho destas mulheres. O artigo se fundamenta na análise de respostas proferidas por 50 (cinquenta) mulheres-mães, residentes no ABC Paulista, a questionário eletrônico, aplicado no primeiro trimestre do ano de 2024, que buscou captar as experiências destas mulheres quanto à relação entre o trabalho do cuidado, maternidade e suas vidas profissionais. Também analisamos recente coleta de dados realizada, no presente ano de 2024, pelo IBGE em Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PnadC, organizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicas – DIEESE, denominada “Mulher no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes”, a qual avaliou a inserção das mulheres no mercado de trabalho entre o 4º trimestre de 2022 e o mesmo trimestre de 2023. Verificamos que a maternidade penaliza e discrimina as mulheres no mercado de trabalho, o que resulta no aprofundamento da opressão de gênero, com perdas de oportunidades, precarização de vínculos e sujeição a duplas e triplas, jornadas de trabalho. Para o desenvolvimento deste artigo propõe-se, como referencial teórico, a literatura referente a gênero, maternidade e mercado de trabalho, trabalho do cuidado e trabalho precarizado.

Palavras-Chave: gênero; maternidade; trabalho do cuidado; trabalho precarizado.

MATERNIDAD, CUIDADO Y TRABAJO. MUJERES-MADRES DE LA REGIÓN DEL ABC PAULISTA

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo comprender los desafíos vividos por las mujeres-madres en su vida profesional. Se busca investigar cómo el trabajo de cuidado, atribuido históricamente al género femenino y ampliado por la maternidad, repercute en las oportunidades de ingreso, calidad del vínculo y mantenimiento en el mercado laboral de estas mujeres. El artículo se fundamenta en el análisis de respuestas emitidas por 50 (cincuenta) mujeres-madres, residentes en el ABC Paulista, a un cuestionario electrónico, aplicado en el primer trimestre del año 2024, que buscó captar las experiencias de estas mujeres en cuanto a la relación entre el trabajo de cuidado, la maternidad y sus vidas profesionales. También analizamos una reciente recopilación de datos realizada, en el presente año 2024, por el IBGE en la Encuesta Nacional por Muestra de Hogares Continua - PnadC, organizada por el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos - DIEESE, denominada "La mujer en el mercado de trabajo: desafíos y desigualdades constantes", la cual evaluó la inserción de las mujeres en el mercado laboral entre el 4º trimestre de 2022 y el mismo trimestre de 2023. Verificamos que la maternidad penaliza y discrimina a las mujeres en el mercado laboral, lo que resulta en un profundo agravamiento de la opresión de género, con pérdida de oportunidades, precarización de vínculos y sujeción a dobles y triples jornadas laborales. Para el desarrollo de este artículo se propone, como referencial teórico, la literatura referente a género, maternidad y mercado laboral, trabajo de cuidado y trabajo precarizado.

Palabras Clave: género; maternidad; trabajo de cuidado; trabajo precarizado.

MOTHERHOOD, CARE, AND WORK. WOMEN-MOTHERS FROM THE ABC PAULISTA REGION

Abstract

The aim of this article is to understand the challenges experienced by mothers in their professional lives. The aim is to investigate how care work, historically attributed to the female gender and amplified by motherhood, has repercussions on these women's opportunities to enter the labor market, the quality of their employment and their maintenance in the labor market. The article is based on an analysis of the answers given by 50 (fifty) mothers living in the ABC Paulista region to an electronic questionnaire, applied in the first quarter of 2024, which sought to capture these women's experiences regarding the relationship between care work, motherhood and their professional lives. We also analysed recent data collected in 2024 by the IBGE in the Continuous National Household Sample Survey (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PnadC), organized by the Inter-Union Department of Statistics and Socio-Economic Studies (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicas - DIEESE), called "Women in the labour market: challenges and constant inequalities", which

assessed the inclusion of women in the labour market between the 4th quarter of 2022 and the same quarter of 2023. We found that motherhood penalizes and discriminates against women in the job market, which results in a deepening of gender oppression, with loss of opportunities, precarious relationships and subjection to double and triple work journey. For the development of this article, we propose as a theoretical reference the literature on gender, maternity and the labor market, care work and precarious work.

Key-Words: gender; maternity; care work; precarious work.

Recibido: 30 de abril de 2024

Aceptado: 1º de junio de 2024

Introdução

O presente artigo objetiva compreender os desafios enfrentados pelas mulheres-mães no contexto de suas relações de trabalho. Pretendemos argumentar como o trabalho do cuidado, atribuído ao gênero feminino, amplificado pela maternidade, repercute nas experiências de ingresso, qualidade do vínculo e manutenção no mercado de trabalho destas mulheres.

Historicamente, em um contexto moderno-ocidental, ao gênero feminino é atribuído o dever do cuidado, a realização de tarefas domésticas, apoio psíquico e emocional e empenho no trabalho de reprodução da vida – “complexo de atividades e relações por meio das quais nossa vida e nosso trabalho são reconstituídos diariamente” (Federici, 2019, posição 207), desenvolvidas no espaço privado. A tais atribuições, culturalmente, é conferido menor valor – simbólico e material – em comparação às atribuições do gênero masculino, relacionadas ao trabalho fora de casa, à autoridade e intelectualidade, desenvolvidas no espaço público (Marçal, 2022, posição 474).

Essa diferença resulta na perda de poder político às mulheres, tendo em vista que, ao permanecerem na esfera privada, distante dos jogos de poder que ocorrem na esfera pública, alienadas do poder econômico, têm suas necessidades e reivindicações invisibilizadas, o que acaba por reforçar seu “lugar” social de gênero (Federici, 2019, posição 537).

As mulheres ocidentais passaram a ter presença significativa no mercado de trabalho a partir da Primeira Revolução Industrial (Século XVIII) (Marx, 1969, p. 90) e, posteriormente, após o início das Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), em razão da assunção das frentes de trabalho deixadas pelos homens que serviam como combatentes (Simões; Hashimoto, 2012, p. 8).

Essa transição se intensificou com o desenvolvimento e disseminação do pensamento liberal, impelindo as mulheres a lutar por autonomia e contra a desigualdade de gênero por meio do acesso ao mercado de trabalho e à vida pública. No entanto, tratava-se de uma perspectiva atravessada por ideais liberais individualistas e meritocráticos (Pacheco; Tílio, 2010, p. 200).

Ainda, alinhadas a tais perspectivas, as transformações neoliberais na vida político-econômica, iniciadas nos anos 1970, persistiram no estímulo ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a considerar que tinham como elemento central o desenvolvimento

econômico pautado na competitividade do mercado e maximização da concorrência (Standing, 2020, p. 15).

Nessa toada, as mulheres seguiram conquistando direito a participar dos espaços públicos, adquirindo, gradualmente, mais força política. Em 2002, no Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho já atingia o patamar de 50% (cinquenta por cento) (Madalozzo; Martins; Shiratori, 2010, p. 548).

Em que pese a inserção vultuosa no mercado de trabalho, o ingresso das mulheres na vida pública não foi acompanhado de uma reorganização das regras desse mercado, nem das políticas públicas necessárias ao acolhimento da mulher-mãe, restando-lhes conciliar as atividades de produção e reprodução da vida (Barbosa, 2019, p. 6).

Ainda persiste, atrelado ao gênero feminino, a atribuição tradicional do trabalho do cuidado, ao qual não se confere o status de atividade produtiva, que é invisível, ao qual não há contraprestação material (Federici, 2019, Posição 280). No entanto, trata-se de trabalho que, espera-se, ser pago com o “amor”, este lido como o senso de cumprimento do dever divinamente apresentado às mulheres, para que, tendo-o executado de forma satisfatória, tornem-se, finalmente, um ser “de valor” (Marçal, 2022, p. 244).

Muitas mulheres são impelidas a abandonar de forma definitiva sua vida profissional ou a deslocar-se de um posto de trabalho formal, assegurado por normas securitárias, para a informalidade, onde haveria flexibilidade de jornada, o que permitiria, a princípio, a conjugação dos deveres de cuidado e obtenção de renda (Blass; Hirata; Soares, 2010, p. 15).

De acordo com Neves (2000), a força de trabalho feminina passou a ser incorporada por meio das jornadas parciais, dos contratos por tempo determinado e do trabalho a domicílio, sem que ocorresse uma revalorização do trabalho realizado. Lavinias e Sorj (2000), mostraram que as mulheres aparecem como a força de trabalho mais sujeita a esse tipo de vínculo devido às suas responsabilidades familiares e domésticas.

Sennet (1999) explica os usos da flexibilização do trabalho junto a mulheres trabalhadoras:

O flexitempo surgiu do novo influxo de mulheres no mundo do trabalho. Mulheres pobres [...] sempre em maior número que as da burguesia. Na última geração, como observamos, números significativos de mulheres entraram nas fileiras da mão-de-obra de classe média nos Estados Unidos, Europa e Japão, e continuaram na força de trabalho mesmo depois de ter filhos [...] Nas economias desenvolvidas do mundo em 1990, quase 50 por cento da força de trabalho profissional liberal e técnica já eram de mulheres, a maioria empregada em tempo integral. A necessidade, assim como o desejo pessoal, motivou esse trabalho; um padrão de vida de classe média em geral exige hoje dois assalariados adultos. *Essas trabalhadoras precisavam, porém, de horas de trabalho mais flexíveis; em todas as classes, muitas delas são empregadas de meio período e mães e período integral* (Sennet, 1999, p. 66).

As autoras Blass, Hirata e Soares (2010) relatam como o trabalho em domicílio se dá como meio de mulheres-mães se inserirem no mercado de trabalho, tendo em vista as limitações próprias das atribuições do cuidado e a vida profissional:

Estudos sobre novas formas de gestão da produção e as experiências de “trabalho em domicílio” analisado no contexto dos anos 1980 por Abreu (1986) que, compreendem a externalização de atividades, terceirização e subcontratação, mostram a presença significativa das mulheres. A maior parte dessas trabalhadoras é casada, com filhos pequenos, e tenta, segundo Leite (2008), conciliar trabalho assalariado em domicílio com atividades domésticas e os cuidados com as crianças. [...] *Os trabalhos em tempo parcial e mercados pela informalidade dos laços empregatícios passaram a englobar um número maior de mulheres, aprofundando as desigualdades entre os sexos* (Blass, Hirata e Soares, 2010, p. 15).

No entanto, parte substancial das relações de trabalho informais, flexíveis, possuem características de precarização, em razão da ânsia neoliberal pelo aumento da lucratividade, intensificando-se a concorrência em mercados globais (Kovács, 2008, p. 4). As relações de trabalho, nestes contextos, são marcadas pelo trabalho pouco interessante e pouco adequado ao nível de escolaridade e qualificação profissional, permitindo autonomia reduzida, rendimento baixo e incerto, falta de oportunidades de formação e de perspectivas na carreira (Kovács, 2008, p. 4).

Os vínculos de trabalho precarizados são caracterizados pela transferência do risco e insegurança aos trabalhadores e suas famílias (Standing, 2020, p. 15), e não mais ao empregador, ao detentor dos meios de produção, como encontra-se explícito no Artigo 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho⁹, lei brasileira (datada de 1943) responsável pela regulação dos contratos de emprego.

A caracterização do termo “precarização do trabalho”, que se utiliza para o presente estudo, portanto, dá-se pela desregulamentação de patamares mínimos a serem observados nas relações de trabalho, relacionados, mormente, à remuneração, jornada de trabalho e condições de meio ambiente laboral, bem como pela ausência de proteções de ordem previdenciária – no que cerne à seguridade em situações de incapacidade para o trabalho, gravidez, velhice e falecimento, considerando-se o contexto brasileiro das relações de emprego – o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), institucionalizado pela autarquia do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Assim, verificamos que esses vínculos precarizados de trabalho causarão reverberações negativas à vida de mães trabalhadoras para além de sua vida profissional, mas, também, no cerne de seus relacionamentos interpessoais, em sua saúde física e mental, na visão-de-si e perspectivas de vida (Sennet, 1999). A maternidade, nestas perspectivas, potencializa a probabilidade da sujeição de mulheres a vínculos de trabalho precarizados, haja vista que a chegada dos filhos dificulta a liberdade, oportunidades e perspectivas do feminino num mundo privilegiadamente masculino, reforçando, assim, a manutenção da mulher ao lugar a ela culturalmente destinado (Barbosa, 2019, p. 15).

Salutar destacar que os constrangimentos sociais relacionados ao sexismo operam em grau maior ou menor a depender do grupo racial, etnia, classe e status migratório ao qual pertence a

⁹ “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

mulher (Carneiro, 2011; Saffioti, 2015). No entanto, para o desenvolvimento do presente artigo, considerando as limitações de seu alcance, trataremos apenas de critérios de classe e gênero.

Assim sendo, o presente artigo tem como objetivo compreender os desafios vivenciados pelas mulheres-mães na vida profissional. Fundamentamo-nos na análise de 50 (cinquenta) questionários respondidos por mulheres-mães trabalhadoras, no primeiro trimestre de 2024, observado o recorte geográfico da Região do ABC Paulista. Também utilizamos a recente coleta de dados, do quarto trimestre de 2023, pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no ano corrente, no Dia Internacional da Mulher, denominada “Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes”¹⁰.

Mulheres-mães: tensões entre cuidado, trabalho doméstico e profissional

Para desenvolvimento de nossa análise, aplicamos questionário eletrônico¹¹, divulgado através de grupos de solidariedade entre mulheres, em redes sociais, e, também, por outros meios. Na rede social “Facebook”, o questionário foi promovido no grupo “ABC das Mães”, composto, em sua maioria, por mães residentes da Região do ABC Paulista. Ainda, pelo aplicativo de mensagens “Whatsapp”, no grupo “Coletivo de Mães e Pais”, que conta com grande participação da comunidade de mães discentes e trabalhadoras da Universidade Federal do ABC. No mais, houve divulgação em outros grupos que, sabidamente, contavam com a participação de mulheres-mães residentes da Região do ABC Paulista.

As entrevistadas foram receptivas e solícitas à participação na pesquisa. Como veremos à frente, quando instadas a dissertar sobre suas experiências, se detiveram com afinco na tarefa, nos trazendo relatos interessantes.

O questionário, denominado “Maternidade e Mercado de Trabalho” buscou compreender: grau de escolaridade; com quais pessoas residiria – filhos(as), cônjuge, pais, amigos –; e a sua renda familiar e quem seria a pessoa a receber a maior renda neste contexto. Após tais informações, questionamos quem seriam os indivíduos responsáveis pela limpeza da casa e cuidado com filhos pequenos – ou adoecidos. Investigamos, assim, quem deteria, no contexto familiar destas mulheres-mães, o dever do trabalho do cuidado, observando-se as peculiaridades próprias da renda familiar declarada.

Questionamos, ainda, qual era a condição da entrevistada no Mercado de Trabalho anteriormente à maternidade: se havia vínculo formal (contrato empregatício) ou informal. A partir desta informação, perguntamos qual foi a trajetória profissional desta mulher após a maternidade – se permaneceu no mesmo trabalho, se saiu completamente do mercado de trabalho (não mais exercendo atividade remunerada) ou se saiu do mercado de trabalho formal para outro vínculo de informalidade. Todas as questões suprarreferidas se deram em questionário de múltipla escolha. Ao fim, abrimos espaços para que as entrevistadas

¹⁰ Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html>>. Acesso em 11 de Abril de 2024.

¹¹ Disponível em: <<https://forms.gle/DQxvRTVNtpoaL9vB6>>. Acesso em 08 de Abril de 2024.

dissertassem acerca de suas percepções sobre os impactos que a maternidade operou em sua vida profissional.

Pois bem, 74 mulheres responderam ao questionário. Dentre estas, 62 eram residentes do Grande ABC, 60 eram mães e 50 destas mulheres responderam a todas as questões de múltipla escolha aplicadas. Deste modo, o público observado pelo presente artigo se dá, exclusivamente, por mulheres-mães residentes da Região Metropolitana do ABC Paulista, composto pelos municípios de São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul, Mauá, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, no Estado de São Paulo.

Quanto à sua renda familiar, assim declararam as entrevistadas:

Tabela 1 – Renda Familiar

Renda Familiar	Entrevistadas
Até 1 Salário Mínimo	01
De 1 até 3 Salários Mínimos	09
De 3 até 5 Salários Mínimos	10
De 5 até 10 Salários Mínimos	22
Acima de 10 Salários Mínimos	08
Total	50

À questão “Quem recebe maior renda em sua casa?”, obtivemos as seguintes respostas:

Tabela 2 – Renda por membro da família

Quem recebe a maior renda?	Entrevistadas
Marido, cônjuge ou companheiro	29
A própria entrevistada	12
Igual entre entrevistada e marido, cônjuge ou companheiro	03
Pai da entrevistada	02
Mãe da entrevistada	02
Filho do sexo masculino	01
Outros conviventes que não fazem parte da família – Amigo(a)	01

A partir da colheita dos dados suprarreferidos, passamos a questionar acerca das experiências das entrevistadas quanto ao trabalho do cuidado e vida profissional. As entrevistadas, quando questionadas sobre quem seria o principal responsável pela limpeza de sua residência, assim responderam:

Tabela 3 – Principal responsável pela limpeza

Quem é o(a) responsável pela limpeza?	Entrevistadas
A própria entrevistada	34
Diarista contratada	10
Marido, cônjuge ou companheiro	04
Outra mulher da família	03
Dividido entre os membros da família	03

Quando questionadas acerca do(a) principal responsável pelo cuidado com filhos pequenos ou quando, já crescidos, estes adoecem, assim responderam:

Tabela 4 – Principal responsável pelo cuidado com os filhos

Quem é o(a) responsável pelo cuidado com filhos pequenos ou adoecidos	Entrevistadas
A própria entrevistada	40
Marido, cônjuge ou companheiro	04
Outra mulher da família	03
Dividido entre a entrevistada e marido, cônjuge ou companheiro	03

Esses dados sugerem que ainda são, majoritariamente, as mulheres as responsáveis pelo trabalho do cuidado. Como já constatado por Fraser:

O gênero estrutura a divisão fundamental entre trabalho remunerado e “produtivo” e trabalho não remunerado, “reprodutivo” e doméstico, atribuindo às mulheres a responsabilidade primária por este último (Fraser, 2022)

O trabalho reprodutivo, do cuidado doméstico e familiar, que vem desprovido de contraprestação, está atrelado ao papel da mulher, enquanto o trabalho produtivo, ao que se confere maior valor social, é atribuído ao homem.

Conforme sustenta Elizabeth Souza-Lobo (2021), o trabalho doméstico tem por função reproduzir a força de trabalho, permitindo ao capital reduzir os custos desta atividade que teria, exemplificativamente, com a educação, creches, serviços coletivos para cuidado etc.

Sobre o tema, nos diz Federici:

Produzimos o produto mais precioso que existe no mercado capitalista: a força de trabalho. O trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa. É servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças – os trabalhadores do futuro –, amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo (Federici, 2019, posição 747).

Consoante dados extraídos da Pnad Contínua, de 2023, pelo IBGE, constatou-se que as mulheres dedicam 6h48 por semana¹² a mais do que os homens em afazeres domésticos. Considerando o período anual, a coleta de dados observou que as mulheres dedicaram 354 horas (correspondente a 15 dias) a mais que os homens em trabalhos domésticos.

¹² Mulheres desempenham 17h48 horas por semana em afazeres domésticos. Em contrapartida, homens dedicam 11h semanais. “Em 2022, mulheres dedicaram mais de 925 horas aos afazeres domésticos, cerca de 354 horas (15 dias) a mais do que os homens”. Dados extraídos de Infográfico elaborado pela Dieese acerca da Pnad Contínua, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html>. Acesso em: 21 mar. 2024.

Apesar disso, não recebem remuneração pela realização deste trabalho. Não obstante, no contexto das relações de trabalho, para além da vida doméstica, as mulheres recebam salário em patamar inferior ao dos homens e, ainda, considerando mulheres-mães, inferior a mulheres que não são mães (Guiginsk; Wajnman, 2019, p. 15).

A Pnad Contínua, já referida, referente ao quarto quadrimestre de 2023, relata que o Rendimento Médio Mensal (RMM) de um homem (brancos e negros) é de R\$ 3.233,00 (três mil, duzentos e trinta e três reais), enquanto de uma mulher (brancas e negras), de R\$ 2.562,00 (dois mil, quinhentos e sessenta e dois reais). O abismo apresenta-se quando confrontamos os dados do RMM de homens brancos (R\$ 4.228,00) em relação a mulheres negras (R\$ 1.957,00). O valor auferido por um homem branco é, em média, o dobro, do RMM recebido por uma mulher negra.

Quando olhamos para cargos de direção ou gerência, verificamos que o RMM auferido por um homem é de R\$ 9.183,00 (nove mil, cento e oitenta e três reais), enquanto, por uma mulher é de R\$ 6.672,00 (seis mil, seiscentos e setenta e dois reais).

Conforme já mencionado, com relação ao nosso questionário, dentre as 50 mulheres-mães entrevistadas, 32 informaram que quem recebe a maior renda em sua casa é a figura masculina correspondente, seja seu companheiro, marido, pai ou, até mesmo, filho de gênero masculino. Apenas 12 recebem renda superior aos demais membros. Somente 3 mulheres, de 50, informaram a equivalência das rendas.

Os dados apontados sugerem que as mulheres estão mais presentes no desempenho do trabalho do cuidado, dedicando-se a ele em um número maior de horas quando comparadas aos homens. Ainda, observamos que recebem remuneração em valor inferior a estes, inclusive quando observados cargos de alto escalão.

Muito embora as mulheres tenham conseguido acessar o mercado de trabalho, esse “trabalho fora de casa” não tem permitido a alteração do quadro de dominação, como prometido pelo discurso feminista liberal. Em contraponto, as mulheres sofreram um aprofundamento da exploração-opressão, conforme assevera Silvia Federici (2019, posição 538) ao afirmar que “o segundo trabalho não só aumenta nossa exploração como também reproduz simplesmente o nosso papel de diversas formas”.

Evidencia-se, diante desse quadro, tensões e dilemas entre vida produtiva e reprodutiva, que se baseiam na seguinte questão: como conciliar o trabalho do cuidado – ininterrupto – com outra forma de trabalho?

Mães trabalhadoras são discriminadas no mercado de trabalho formal ou se deslocam para vínculos de trabalho flexíveis-precarizados, conforme Guiguinski e Wajnman:

A presença de filhos, em especial os pequenos, aumenta a probabilidade de precariedade do trabalho para as mulheres [...]. As maiores responsabilidades domésticas e as interrupções na atividade econômica, associadas à maternidade, afetam o desenvolvimento profissional das mulheres, refletindo em salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Guiguinski; Wajnman, 2019, p. 18).

Conforme dados do PnadC (2023), em âmbito nacional, 37,5% mulheres encontram-se em vínculos de trabalho informais. No Estado de São Paulo, a taxa de informalidade é ligeiramente menor, 31,9%.

Os resultados alcançados por Guiginski e Wajnman (2019) quanto à inserção das mulheres, que são mães, no mercado de trabalho, extraído da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, aplicada a Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, pela Fundação Seade e DIEESE, demonstram que as mulheres com filhos pequenos são as que apresentam maior taxa de desemprego e menor patamar salarial, o que se traduz em seu contrário quando trata-se de homens nas mesmas circunstâncias, os quais estão mais presentes no mercado de trabalho formal, recebendo salários, inclusive, em patamar superior, considerando outros homens que não possuem filhos. Destes referenciais, as autoras acabam por concluir que a maternidade implica uma penalidade à mulher, a qual resulta no aprofundamento da exploração-opressão de gênero.

Em nosso questionário, colhemos a informação de que 37, das 50 entrevistadas, encontravam-se em vínculos de trabalhos formais (celetistas, enquadrados nos regramentos da Consolidação das Leis de Trabalho, cercado de garantias securitárias) antes de se tornarem mães. As demais, 13 de 50, declararam que ocupavam vínculos de trabalho informais.

No entanto, após a maternidade, assim descreveram as entrevistadas sobre sua trajetória:

Tabela 5 – Trajetória de trabalho

Após tornar-se mãe, qual foi sua trajetória de trabalho?	Entrevistadas
Permaneceu no mesmo trabalho formal	22
Saiu do mercado de trabalho formal e, agora, exerce atividade remunerada informal	08
Saiu do mercado de trabalho e não mais exerce atividade remunerada	07
Permaneceu no mesmo trabalho informal	05
Ingressou na carreira pública	02
Estava em um vínculo formal e, após a maternidade, foi para outro vínculo	02
Saiu da informalidade e ingressou mercado de trabalho formal	01
Saiu da informalidade para cuidado do(a) filho(a) e depois retornou à informalidade	01
Permaneceu no mesmo vínculo, mas perdeu cargo de chefia	01
Estava atrelada a dois vínculos formais, permanecendo apenas em um	01

Instigamos às que se deslocaram do vínculo formal, e que anteriormente ocupavam outras formas de trabalho, a nos relatarem como compreendem as motivações deste deslocamento. Assim responderam:

“Não havia como conciliar o trabalho com a maternidade.”

“Qualidade de vida.”

“Para cuidar da casa e do meu filho.”

“[...] o que me fez empreender é a minha disponibilidade e flexibilidade de cumprir horário.”

“Preferi cuidar da minha filha e meu esposo ficou (com a) responsabilidade financeira.”

“Mais tempo com o filho.”

“Para me dedicar exclusivamente aos cuidados da primeira infância da minha filha.”

“Por não ter com quem deixá-la.”

“Pra cuidar da minha filha.”

“Dificuldade em conciliar estudo, trabalho formal em jornada integral (8h) e cuidados da casa/filha.”

“Diminuí minha carga horária para cuidar da minha filha.”

“Cuidado com o filho.”

“Cuidar dos meus filhos, estar mais presente.”

“Maior flexibilidade para cuidar do meu filho. Sempre sonhei em ser mãe e ele não merecia meu stress diário e minha ausência.”

Há uma convergência nestes relatos: mulheres mães compreendem sua saída do mercado de trabalho formal como uma forma de possibilitar o trabalho do cuidado que, muitas vezes, é mais valorizado do que desempenhar uma atividade remunerada em um contexto de inflexibilidade de jornada.

Nestes relatos podemos sentir o desejo de implementar uma resistência face à opressão-exploração da mãe trabalhadora, na ideia de melhorar a “qualidade de vida”. Há uma entrevistada que relata: “Regredi na profissão e reduzi a renda visando mais tempo com meu filho e melhor saúde mental”. No entanto, o completo abandono da vida profissional só estaria disponível a mulheres que dispusessem de parceiros(as) que fossem capazes de prover o custeio da família por si só. Esse contexto é visto como um privilégio, como relata outra entrevistada:

“Meu caso impactou totalmente, mas não me arrependo de ter saído do mercado de trabalho, minha filha pra mim é o que mais importa, mas isso só é possível porque tenho suporte financeiro. Isso faz toda diferença!”

A acumulação do trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo constrange a mulher, principalmente as que são mães, ao cumprimento de duplas e triplas jornadas. E, ainda, a fim

de suprir as necessidades do cuidado para com os filhos, muitas se deslocam para vínculos de trabalho que permitam a conciliação destas responsabilidades, que apresentem características mais flexíveis, como a jornada parcial, ou que possam ser realizados de forma remota (*home office*) e informais, como afirma Salvagni:

Muitas mulheres acabaram intensificando a dupla jornada, tendo que conciliar o trabalho assalariado com o trabalho doméstico e a maternidade, sem contar com o apoio de creches e escolas em horário comercial. [...] A busca pela conciliação costuma ser intermediada por atividades com horários mais flexíveis, por trabalho autônomo, trabalho informal, em tempo parcial, domiciliar, teletrabalho ou empresas que ofereçam apoio com berçários e creches (Salvagni, 2023, p. 97).

Outro aspecto relevante percebido nos relatos de outras entrevistadas se dá pela discriminação por elas suportada após terem se tornado mães, não sendo permitida escolha quanto à sua permanência, ou não, no mesmo vínculo de trabalho:

“Depois do puerpério fui demitida.”

“Fui demitida grávida. Atualmente tento retomar ao mercado, mas não tenho rede de apoio, então não sei como encaixar com a casa, maternidade e faculdade.”

“Tive problemas no concurso a respeito da maternidade, onde foi acusada pela chefia de ter um horário incompatível e “ter uma vida pessoal atribulada”, sendo encerrado meu contrato sem possibilidades de defesa. Fora o desrespeito que sofri como mulher e como mãe.”

“Permaneço no mesmo trabalho, mas perdi o cargo de chefia”.

Nesse sentido, quando instadas a descrever os impactos que a maternidade teria sobre sua trajetória profissional, duas entrevistadas trazem a seguinte reflexão:

“Impactou positivamente, no aspecto de (que) estou mais motivada a crescer profissionalmente tendo um motivo claro e necessidade também de crescimento financeiro. Contudo, negativamente, no quesito de me sentir sobrecarregada e, às vezes, as pessoas no ambiente de trabalho não compreenderem que temos outras demandas como mãe e sempre viver ansiosa com medo de um atestado médico e/ou outra licença maternidade.”

“O impacto foi imenso. Não conto com família por perto. Mesmo hoje, que minhas filhas têm 13 e 8 anos, sinto a cada dia as dificuldades. A escola da menor é apenas no período da tarde, então no período da manhã eu preciso sempre encontrar alternativas para poder trabalhar, quando uma delas adoecem também. No momento atual, com trabalho remoto três vezes por semana tenho conseguido levar, mas não sei por quanto tempo vai durar essa situação. E também não é confortável conciliar trabalho com cuidado dos filhos ao mesmo tempo, fico com a sensação de que não trabalhei direito, nem exerci o cuidado como deveria, é bastante frustrante. Elas sentem minha ansiedade e sofrem com isso também, vejo que até adoecem de vez em quando, e isso constitui um desafio ao desenvolvimento profissional.”

As consequências físicas e psíquicas desta cumulação e da sobrecarga são evidentes. Há pesquisas que já têm nomeado o *burnout* parental como o completo esgotamento emocional diante do cuidado com o filho, distanciamento emocional do filho e sensação de realização pessoal comprometida relacionada à parentalidade (Paula *et al*, 2021).

Desta feita, podemos verificar pelo resultado de nossa pesquisa, a partir dos relatos recebidos, que mulheres-mães são tolhidas em potenciais oportunidades de emprego, de aprofundamento profissional e realização pessoal, de uma forma que não é experienciada por mulheres que não são mães e por homens-pais, o que reafirma a presença da penalidade pela maternidade. A falta de uma infraestrutura alternativa para reprodução social afeta principalmente a carreira profissional das mulheres. Na ausência de um sistema estatal robusto de apoio social, as famílias que trabalham tentam uma série de improvisações de mercado, descoordenadas e caras, rumo a relações de igualdade de gênero em casa e na esfera pública. O que resulta numa injusta estrutura de reprodução social, cujos encargos recaem principalmente nas mulheres e a diferença salarial entre homens e mulheres muitas vezes deriva das questões de maternidade (Siqueira; Feriato, 2021, p. 8).

Podemos encontrar a presença da penalidade pela maternidade (Guiguinski; Wajnman, 2019), e o não-acolhimento das mães trabalhadoras nos espaços anteriormente ocupados – mormente no cerne dos vínculos de emprego –, nos seguintes relatos sobre o impacto que a maternidade teria causado sobre a vida profissional das entrevistadas:

“O impacto aconteceu em todos os sentidos, pois após a maternidade as prioridades não são as mesmas, assim como o tempo disponível somente ao trabalho não é mais o mesmo, nos obrigando a nos adequar e incluir a rotina do filho às nossas responsabilidades¹³.”

“Essa sem dúvida foi uma realidade repleta de desafios, precisamos conciliar vida pessoal, profissional, com o papel de mãe, pois ainda existe a questão da dupla, tripla jornada, sendo nós mães, em maioria as responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidado com os filhos a maior parte.”

“Teve muito, profissional e acadêmica também. Ter que cuidar da minha filha ou ter alguém que cuidasse dela sempre me custou muito, tempo, energia e dinheiro também. Fazendo com que perdesse oportunidades, não pudesse me deslocar por muito tempo, além de sofrer preconceito nos lugares por ser mãe, e mãe solo (ainda pior).”

“Eu tive que me afastar dos estudos. Eu tranquei a graduação depois que engravidei por duas gestações. E tranquei também depois que o bebê nasceu e fiquei ainda um quadrimestre sem trancar e sem conseguir frequentar as aulas. Outro impacto foi a forma como foi mal-recebida a gravidez pelos superiores imediatos. Não recebi parabéns, e sim, fui questionada sobre se não estava me prevenindo, se foi planejada até que ficou insuportável e pedi para sair do emprego.”

“O que determinou a minha saída é a falta de apoio da empresa.”

¹³ Entrevistada é mãe de uma criança abaixo de 2 anos; pós graduada; cônjuge recebe maior renda; principal responsável pelo trabalho do cuidado.

“Total impacto, pois, se não fosse a maternidade não optaria por me afastar do mercado de trabalho.”

“Preconceito de algumas empresas.”

“Dificulta os trabalhos com 8h devido ao horário de creche ser limitado, dificuldade em conseguir trabalhar fora de horário de semana ou de final de semana. Não pode viajar a serviço, não ter outra escolha a não ser carreira pública. Dificuldade em confiar em alguém para olhar ele nas horas comerciais e não comerciais. Estou fazendo bico de vendedora freelancer/roupas na internet.”

Diante deste quadro, os dados apresentados sugerem que mulheres-mães sofrem a penalidade pela maternidade, pela reverberação negativa, decorrente da acumulação do trabalho produtivo e reprodutivo, em sua saúde psíquica, na qualidade de seus vínculos de trabalho, bem como na limitação das oportunidades de realização pessoal-profissional, o que implica o aprofundamento do quadro de exploração-opressão de classe-gênero.

Considerações finais

No questionário aplicado junto a mães trabalhadoras residentes da Região do ABC Paulista encontramos a seguinte constatação: ainda são as mulheres as maiores responsáveis pela realização do trabalho doméstico e trabalho do cuidado, não remunerado e ininterrupto.

Ao tornarem-se mães, o trabalho do cuidado se intensifica, impelindo estas mulheres-trabalhadoras a dupla e tripla jornadas de trabalho. Diante de tal circunstância, muitas se deslocam de seus vínculos anteriores, em alguns casos se desligando completamente do mercado de trabalho, caso possa delegar a responsabilidade financeira a outrem, ou migrando para vínculos de trabalho flexíveis-precarizados, que permitiriam, a princípio, a cumulação das atribuições da vida produtiva e reprodutiva

A acumulação destas atribuições reverbera negativamente em diversos âmbitos da vida destas mulheres – no seu quadro psíquico, pela sobrecarga de trabalho, bem como quanto às suas potencialidades no âmbito profissional-pessoal.

Não obstante, verificamos que o RMM recebido por mulheres ainda é inferior ao auferido por homens, abismo que se amplia quando analisamos mulheres negras em contraposição a homens brancos (o valor excede ao dobro), conforme dados fornecidos pela Pnad Contínua referente ao ano de 2023.

As mães trabalhadoras, portanto, trabalham mais e ganham menos, verificando-se o que foi denominado de *penalidade pela maternidade*, configurada pela (má) condição e (baixa) qualidade de inserção das mulheres, com filhos, no mercado de trabalho.

De modo que, ainda que o ingresso nas esferas públicas da vida tenha garantido às mulheres maior acesso a vias de reivindicação política de seus direitos, ainda resta um longo trajeto para superação da opressão de gênero, amplificada quando nos deparamos com mulheres que são mães.

Referências

Barbosa, P. B. (2022) Maternidade e os não-lugares da mulher que é mãe. *Revista África e Africanidades* – Ano XI – n. 29, fev. 2019. Disponível em: <http://www.africaeaficanidades.com.br/documentos/0300022019.pdf>. Acesso em: 24 ago.

Beauvoir, S. (2009) *O segundo sexo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Carneiro, S. (2022) *Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero*. E-Disciplinas USP, São Paulo, 2011. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/375003/%20mod_resource/content/0/Carneiro_Feminismo%20negro.pdf. Acesso em: 23 ago.

Federici, S. (2019) *O Ponto Zero da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista*. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante.

Fraser, N. (2022) *Justiça interrompida: Reflexões críticas sobre a condição pós-socialista*. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

Góis, T.. (2020) *Onde mora o trabalho? Gênero, raça e classe nos movimentos urbanos por direitos*. Dissertação (Mestrado em Direito), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo.

Guiginski, Janaína; WAJNMAN, S. (2022) A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *R. Bras. Est. Pop.*, v. 36, 1-26, e0090, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>. Acesso em: 27 ago.

Guimarães Araújo, N. (2022) Por uma sociologia do desemprego. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online], vol. 17, p. 104-121, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092002000300007>. Acesso em: 15 ago.

Guimaraes Araújo, N; Hirata, H. S. (2020) *O Gênero do Cuidado: Desigualdades, Significações e Identidades*. 1. ed. São Paulo: Ateliê Editorial.

Kovács, I. (2022) Flexibilidade e precariedade do emprego. *Janus*, 2008. Disponível em: https://www.janusonline.pt/arquivo/2008/2008_4_2_11.html. Acesso em: 23 ago.

Lobo, E. (2021) *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 3. ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2021.

Madalozzo, R; Martins, S. R.; Shratori, L. (2022) Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 18(2): 352, mai./ago., 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015>. Acesso em: 27 ago.

Marçal, K. (2023) O lado invisível da economia: uma visão feminista do capitalismo. 2. ed. São Paulo: Editora Alaúde, 2022.

Pacheco, M. C.; TILIO, R. (2023) Feminismo Liberal e Mulheres no Mercado do Trabalho Formal – uma análise do discurso. *Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais*, n.º 58, p. 198-216, jan./jul.

Pompermayer, H. (2022) Percepções da Mulher Mãe no Mercado de Trabalho. *Revista Tecnológica da Fatec Americana – v. 7 n. 01, 2019*. Disponível em: <https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/214>. Acesso em: 24 ago.

Rosso, S. (2017) O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. São Paulo: Editora Boitempo.

Saffiotti, H. (2015) Gênero, patriarcado e violência. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo.

Salvagni; Julice; Lagemann, V.; Veronese, M. V. (2024) A relação entre maternidade e trabalho no contexto de home office. Disponível em: <https://doi.org/10.25112/rco.v2.3323>. Acesso em 19 de abr.

Simões, F. I. W.; Hashimoto, F. (2022) Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. *Revista Vozes dos Vales da UFVJM: Publicações Acadêmicas – MG – Brasil – N° 02 – Ano I – 10/2012*. Disponível em: http://www.ufvjm.edu.br/site/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: 27 ago.

Siqueira, Carolina Gandolfo Davanzo Jardim; Feriato, J. M. (2021) Fais. A precarização do trabalho tem rosto de mulher. *Revista Pensamento Jurídico –São Paulo –Vol. 15, N° 1, jan./abr. 2021*. Disponível em <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/499/406>. Acesso em: 19 de abr. 2024.

Standing, G. (2020) O precariado a nova classe perigosa 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

Semblanza

Débora Pereira de Almeida

Mestranda em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC (UFABC). Pesquisadora bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. E-mail: dborapereira@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-7919-3637>.

Marilda Aparecida de Menezes

Professora Colaboradora PPGCS/UNICAMP, Professora Colaboradora PCHS/UFABC, Pesquisadora CNPQ, 1C; E-mail: menezesmarilda@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5815-975X>

Disciplina acadêmica: Sociología.

Subdisciplina: Relaciones del trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: Metodología cuantitativa