



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Maternidade e retorno ao trabalho: a encruzilhada
para a superação da desigualdade de gênero

Ana Beatriz Oliveira Champloni

Brasília, DF

2020

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Maternidade e retorno ao trabalho: a encruzilhada
para a superação da desigualdade de gênero

Ana Beatriz Oliveira Champloni

Brasília, DF

2020

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Maternidade e retorno ao trabalho: a encruzilhada
para a superação da desigualdade de gênero

Ana Beatriz Oliveira Champloni

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de
pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das
Organizações como requisito parcial para a obtenção do
título de mestre.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Lúcia Galinkin

Brasília, DF

2020

Maternidade e retorno ao trabalho: a encruzilhada
para a superação da desigualdade de gênero.

Dissertação defendida diante da banca examinadora constituída por:

Prof.^a Dr.^a Ana Lúcia Galinkin

Orientadora

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Prof. Dr. Aldry Sandro Monteiro Ribeiro

Membro externo

IESB – Campus Brasília

Profa. Dra. Isolda de Araújo Günther

Membro interno

Programa de Pós Graduação de Clínica e Cultura

Prof.^a Dr.^a Elaine Rabelo Neiva (Suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Agradecimentos

“Uma só mão não cria uma criança” é o que diz um provérbio do leste do continente africano. Essa dissertação é metaforicamente minha criança e jamais teria nascido, crescido e se desenvolvido sem a ajuda de várias pessoas, uma verdadeira rede de apoio. E assim minha profunda gratidão vai para:

A minha orientadora, Professora Ana Lúcia Galinkin, que acreditou nesse projeto desde o começo e nunca me deixou desistir dele, apesar das adversidades enfrentadas por ela ao me orientar.

Ao meu companheiro Carlos Cezar Guazzelli Santos, que fez um esforço legítimo para fazer algo fora do usual para os homens: assumir a maior parte do trabalho doméstico da casa, que é um trabalho tão maçante, repetitivo e banal, mas ao mesmo tempo fundamental para o andamento do nosso dia a dia, para que eu pudesse me concentrar de corpo e alma na escrita deste trabalho.

À minha melhor amiga, Josefina María Núñez Siqueira, que além de ser quase uma irmã conhece a gramática brasileira (apesar de o português brasileiro não ser seu idioma materno) como ninguém e é excelente revisora de textos. Além de me ajudar transcrevendo as entrevistas, me colocou em contato com várias potenciais participantes, revisou o texto e perguntou incessantemente sobre o progresso dele.

A minha família, em especial a minha irmã mais velha Ana Luiza Oliveira Champloni, que foi minha companheira de trincheira na guerra das tarefas domésticas na casa de nossos pais e que nosso irmão não foi convocado compulsoriamente. Crescer ao seu lado me deu confiança para acreditar que ser mulher não tem de ser obstáculo as nossas metas de vida.

Ao meu psicólogo Ricardo de Paula e ao meu psiquiatra André Francisco, que fazem o possível para resguardar minha saúde mental que nesse período do mestrado, é tão comum para o aluno da pós graduação sofrer abalos na mesma.

Às participantes dessa pesquisa, que cederam tempo em meio às suas vidas ainda tão atribuladas para serem entrevistadas e fornecer informações preciosas por meio de histórias reais sobre como é maternar e ter um emprego ao mesmo tempo.

E, por fim, meus mais sinceros agradecimentos as gerações de mulheres que vieram antes de mim que lutaram pelo direito de meninas a ler e escrever, para que as jovens adolescentes pudessem fazer o segundo grau e que o acesso ao ensino superior não dependesse da autorização de um pai ou marido. O resultado de seus esforços é o fato de eu e as outras mulheres desse país termos como direito consolidado o acesso à educação e sem eles eu fazer a pós graduação stricto sensu consolidada por esse trabalho seria apenas uma ideia considerada estapafúrdia.

“Foram quatro homens. A quinta eu dei uma fraquejada, e veio uma mulher”

Jair Messias Bolsonaro - em palestra no Clube Hebraica, no Rio de Janeiro, em abril de 2017,
falando sobre sua filha caçula, Laura Bolsonaro.

“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; ...”

Simone de Beauvoir - O segundo Sexo - Livro 2, 1º Parte: Formação.

Resumo

Objetiva-se neste trabalho verificar como está sendo o retorno ao trabalho de mulheres após terem filho(s) e se a questão presente na literatura científica sobre discriminação de gênero e se as participantes referem que o sucesso na conciliação entre cuidados com a prole e emprego é determinante para que a mulher seja economicamente ativa se encontra presente na fala das trabalhadoras entrevistadas. Como objetivos específicos investigou-se: a) quais são as estratégias para se fazer essa conciliação; b) e se o acesso a um período de afastamento remunerado do trabalho associado a uma rede de apoio na maternidade influenciaria no sucesso dessa conciliação. Para tanto, foram realizadas entrevistas com dez mulheres residentes de Brasília e cidades do entorno, que tiveram filhos enquanto estavam empregadas. Os resultados foram analisados, inicialmente, de maneira descritiva e, posteriormente, de acordo com o referencial teórico de gênero que ressalta que as desigualdades entre homens e mulheres são fundamentalmente uma construção social. Foi observado na fala das entrevistadas que a questão do manejo entre trabalho e as novas responsabilidades com um filho ainda exerce um grande peso na trajetória profissional de uma mulher. As estratégias de conciliação envolvem uma rede de apoio e a contratação remunerada de pessoas que cuidem da criança e que o acesso a uma licença remunerada aumenta o engajamento com o emprego, mas não necessariamente significa maior probabilidade de retenção no mesmo. O esforço da mulher para se manter no mercado de trabalho após a maternidade se manifesta como sendo muito mais uma preocupação individual do que social.

Palavras-chave: maternidade, trabalho, conciliação trabalho e família, gênero.

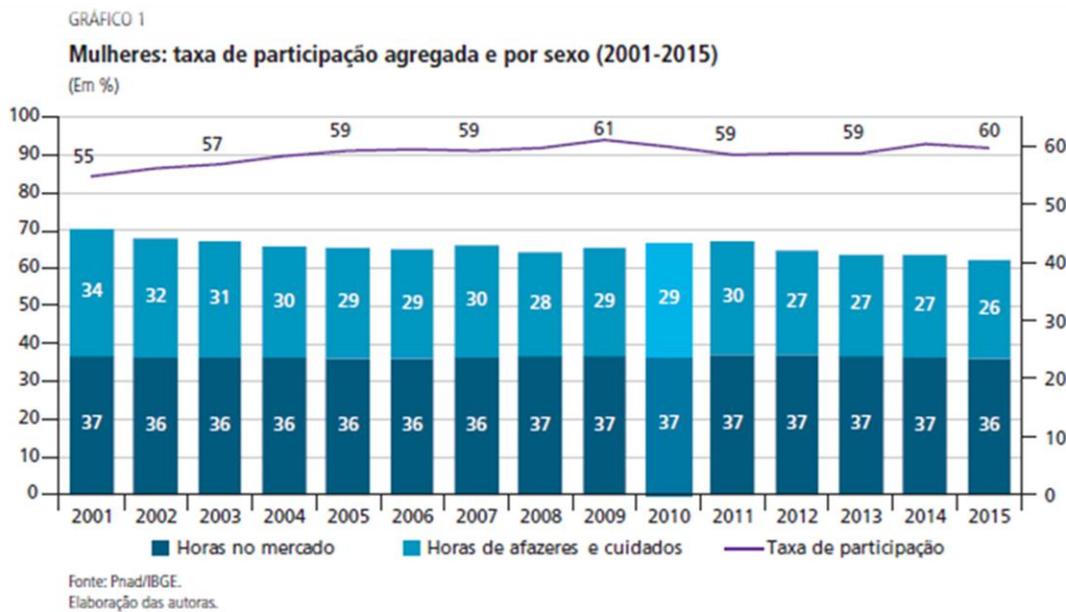
Abstract

The objective of work is to verify the return to work of women after having children occurs and whether the issue present in the scientific literature about gender discrimination that the success in reconciling care with offspring and employment is a determinant for women to be economically active is present in the speech of the female workers interviewed. As a specific objective, we investigated what the strategies for reconciling work and family were and whether access to paid time off from work and the presence or absence of a support network in maternity influenced the success of this reconciliation. To this end, we conducted interviews with 10 women living in Brasilia and surrounding cities who had children while in employment. We analyzed the results according to the theoretical gender reference that emphasizes that inequalities between men and women are fundamentally a social construction. We observed in the interviewees' speech that the issue of management between work and new responsibilities with a child still exerts a great weight on a woman's professional trajectory. Reconciliation strategies involve a support network and the hiring of paid caregivers. Access to paid leave increases engagement with the job, but does not necessarily mean greater likelihood of retaining it afterwards. Women's efforts to remain in the labor market after maternity appears to be much more of an individual concern than a social one.

Keywords: maternity, work, reconciling work and family, gender.

Sumário	
Resumo.....	7
Capítulo 1: Introdução.....	10
1.1 A divisão sexual do trabalho e o papel da mulher na sociedade	12
1.2 O Problema de Pesquisa.....	21
Capítulo 2: Método.....	28
2.1 Participantes	28
2.2 Procedimentos e instrumento	29
Capítulo 3: Resultados.....	31
3.1 Antônia	31
3.2 Bernadete.....	32
3.3 Cláudia.....	33
3.4 Dorotéia	35
3.5 Érica.....	36
3.6 Frida.....	38
3.7 Geralda	39
3.8 Hebe.....	42
3.9 Inês	44
3.10 Joana.....	47
Capítulo 4: Discussão.....	50
Capítulo 5: Conclusões.....	56
Referências	58
Tabelas.....	63

Capítulo 1: Introdução

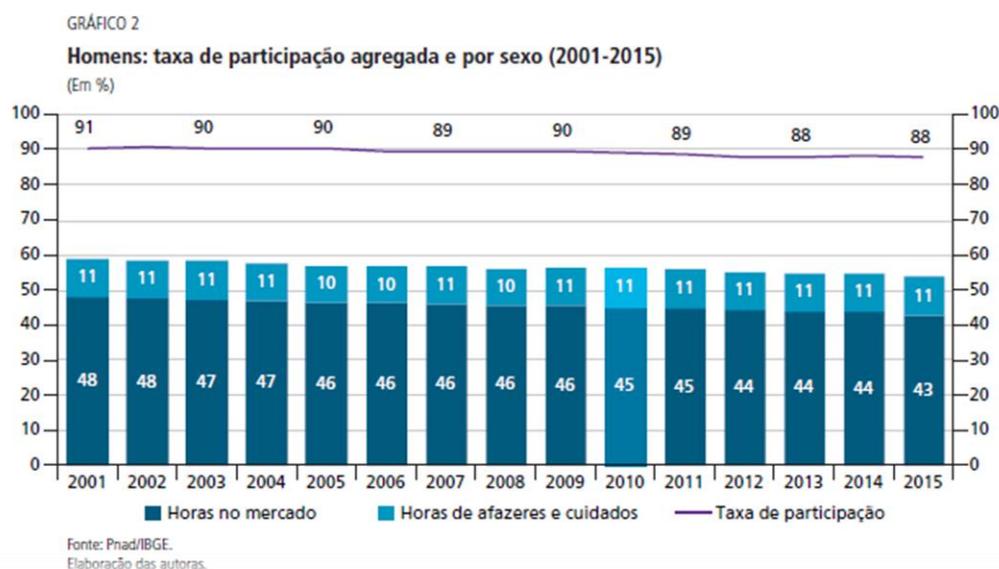


Fonte: Barbosa & Costa, 2017

Como sinal do que vem progredindo e do que indica uma certa permanência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, o gráfico1, acima, da taxa do percentual de Mulheres Economicamente Ativas e de horas gastas por semana com Trabalho Remunerado x Trabalho não Remunerado, do trabalho de Barbosa e Costa (2017) a partir de dados da pesquisa Nacional de Amostra de domicílios -PNAD, de 2015 do IBGE -Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), aponta uma evolução de 5% das mulheres no mercado de trabalho, indo de 55 a 60% de 2001 a 2015 e uma diminuição no número de horas gastas com trabalhos domésticos não remunerados nesse mesmo período de tempo. No entanto, o número de horas gastas no trabalho remunerado praticamente não se alterou, oscilando entre 36 e 37 horas semanais, o que é uma quantidade menor do que a jornada estabelecida para um trabalhador em tempo integral no Brasil, que seria de 40 horas semanais.

Quando comparamos esses dados com aqueles referentes aos homens, vemos uma redução expressiva no número de horas trabalhadas por semana de 48, em 2001, para 43, em

2015. Todavia, a quantidade de tempo em trabalho doméstico não remunerado exercida pelos homens praticamente não se alterou, mantendo-se em uma média de 11 horas semanais, com uma pequena oscilação em 2005 e 2006, com uma diminuição de 1 hora gasta nesse tipo de atividade. Esse dado e o que mostra uma média da população masculina economicamente ativa muito superior ao da feminina demonstra que apesar de ter havido progresso na situação das mulheres no campo do trabalho, o aspecto chave da distribuição desproporcional do trabalho doméstico, não remunerado, sobre as mulheres continua e não há uma indicação de que conforme o tempo avance a tendência será essa carga de trabalho se tornar mais igualitária entre homens e mulheres.



Fonte: Barbosa & Costa, 2017

Vale lembrar, nesta introdução, que as discussões sobre as diferenças entre os sexos e papéis sociais de homens e mulheres não é nova, remontando à Antiguidade das sociedades ocidentais. Comenta Laqueur (2001) que Galeno, no Século II D.C. afirmava a existência de um único sexo, o masculino, sendo que o feminino ocorria devido à falta de calor vital, condição adequada para o desenvolvimento do primeiro. Nesse sentido, a mulher seria um homem imperfeito. As mulheres eram assim, homens cuja genitália ficara retida no interior do

corpo, e a imperfeição das mulheres se expressava na falta de controle de suas paixões, sendo assim elas movidas, como também pelos prazeres carnavais, ao contrário dos homens, que eram movidos pela razão, um atributo essencialmente masculino (Galinkin, Santos & Zauli-Fellows, 2010).

As diferenças sexuais continuaram a ser referência para outros autores como Aristóteles, que compreendia que as diferenças intelectuais entre homens, mulheres e escravos eram “naturais”, isto é, um dado da natureza. Até hoje, em 2020, é possível ouvir de leigos e estudiosos de áreas das ciências humanas e fora destas, que as diferenças entre os sexos são atributos naturais. Psicólogos, cientistas de algumas áreas das ciências humanas, assim como o senso comum, acreditam, ainda hoje, na tese das diferenças baseadas na biologia, o que permite *naturalizar* as diferenças intelectuais e os lugares sociais menos valorizados ocupados por pessoas negras e mulheres, além de outras pessoas que ocupam lugares menos prestigiados e empregos com menores salários. A Psicologia, entretanto, já vem discutindo e buscando explicações em outras fontes, a natureza das diferenças sociais e o papel das instituições na avaliação e distinção das pessoas, procurando entender outras variáveis que podem ter influência nas diferenças entre indivíduos.

1.1 A divisão sexual do trabalho e o papel da mulher na sociedade

Não é possível saber com exatidão as razões e o momento na história em que se consolidou a ideia de que homens e mulheres têm uma essência própria ligada ao seu sexo, e nessa dualidade o homem/masculino é o hierarquicamente superior. No entanto, um paradigma muito bem consagrado nos estudos de gênero é que a gênese da desigualdade entre homens e mulheres está na ideia de divisão sexual do trabalho. Divisão sexual do trabalho é a ideia de que há diferentes tipos trabalhos e papéis na sociedade e há aqueles que são apropriados a homens e outros apropriados a mulheres, de acordo com suas naturezas. Essa

diferença seria ao mesmo tempo causa e expressão da essência profundamente diferente entre os dois sexos acima discutidos.

A essência masculino/feminino seria uma dualidade que se opõe e se complementa. O homem é violência. A mulher, cuidado. O homem é o vigor físico demonstrado pela força, a mulher a fragilidade que se expressa pela delicadeza. Ao homem os espaços públicos, às mulheres o confinamento do ambiente doméstico. Os registros mais antigos que se tem conhecimento na sociedade Ocidental, sobre a inferioridade feminina como essencialismo biológico, são do filósofo Aristóteles que no Século IV a.C. postulou ser a mulher um homem incompleto, excessivamente suscetível às paixões e emoções e assim incapaz das mais nobres atividades humanas: a filosofia (Laqueur, 2001). Sua fraqueza física as torna inadequadas para a guerra e demais atividades físicas extenuantes, portanto, seu lugar não era na vida pública.

Cabia ao verdadeiro cidadão ateniense, isto é, um homem livre e proprietário de escravos que faziam o trabalho braçal para ele, se dedicar à filosofia, à política e a tutelar os humanos menos capacitados. Ou seja: escravos, crianças e mulheres. O pensamento aristotélico foi a base intelectual que ajudou a estabelecer a ideologia que postula o patriarca como o cerne de uma sociedade bem estruturada, o que viria a deixar profundas marcas nas relações de gênero nos séculos seguintes e no modo como se enxerga o trabalho de homens e mulheres.

Ambos também convêm ao homem de bem, embora de modo diferente, pois a temperança e a justiça diferem até entre pessoas livres, das quais uma é superior e a outra inferior, por exemplo, entre homem e mulher. A coragem de um homem se aproximaria da pusilanimidade se fosse apenas igual à de uma mulher, e a mulher passaria por atrevida se não fosse mais reservada do que um homem em suas palavras. A administração doméstica, em ambos os casos, também deve apresentar

alguma diferença, sendo um encarregado de comprar, outro de economizar e de conservar. (Aristóteles, c 375 a.C./2006)

O livro do qual foi retirada a citação acima é um compilado dos escritos sobre Política do filósofo Aristóteles, que viveu durante o Século IV antes de Cristo. Já nessa época, aparecia de forma muito bem delimitada a diferenciação entre o espaço público da *pólis*, próprio dos homens e o *oikos*, o espaço privado, próprio das mulheres (Cuchet, 2015). Pelos registros de como eram as sociedades na Grécia Antiga nas cidades estado, as *pólis*, obtidos por meio dos escritos dos filósofos e as peças de teatro, poderia se inferir que historicamente a norma social era a mulher não trabalhar e ser dona de casa desde o período histórico chamado de Antiguidade. Contudo, seria um equívoco tomar tal dedução como fato sem antes analisar dois fatores: a composição da sociedade grega e o que se entende por trabalho.

A sociedade da *pólis* grega era escravocrata e os escravos compunham a maior parte da população. Obtidos por meio de conflitos bélicos ou pelo nascimento de novas crianças por parte das escravas, eles eram numericamente e proporcionalmente muito superiores aos cidadãos livres. Dentre os escravos havia mulheres que, em sua maioria, realizavam os vários serviços domésticos necessários a manutenção da propriedade de uma família ateniense, incluindo-se a satisfação sexual do patriarca, mas não era incomum estarem envolvidas na agricultura familiar (Peters & Cerqueira, 2013). O trabalho de Peters e Cerqueira sobre a classe das prostitutas atenienses mostra a prostituição como uma das poucas atividades economicamente remuneradas acessíveis às mulheres, como responsável por movimentar muito dinheiro em Atenas, e que era possível para uma escrava prostituta comprar a sua liberdade pela renda proveniente do comércio do sexo. Havia ainda as sacerdotisas dos templos, as mulheres estrangeiras e as prostitutas de alta e baixa classe que não eram submetidas a moral de vida reclusa dentro do lar, o *oikos*.

No contexto atual, da Idade Contemporânea do Século XXI, usa-se trabalho e emprego como se fossem sinônimos, mas para as ciências sociais as duas palavras representam conceitos distintos, porém fortemente interligados. Trabalho significa realizar ações para a satisfação das necessidades humanas, isto é, produzir bens materiais ou prestar serviços, realizar uma atividade cujo resultado permita a satisfação de uma dessas necessidades sem que esse resultado necessariamente assuma a forma de um bem material, como o serviço prestado por um psicólogo, professor, advogado ou médico etc. O trabalho pode ser tanto uma atividade com caráter individual quanto social. O trabalho doméstico, por exemplo, pode ser realizado individualmente para satisfazer tanto uma necessidade individual quanto social. Se for realizado por uma só pessoa para satisfazer as suas próprias necessidades, terá caráter individual. O caráter desse será social se realizado para satisfazer às necessidades dos membros de uma família mesmo se realizado individualmente (Lazzareschi, 2007).

Trabalho é algo que a humanidade realiza desde o seu surgimento para poder sobreviver. Já emprego é uma relação social de trabalho muito recente, que data da segunda metade do Século XVIII quando se consolidou o modo de produção capitalista moderno com a Revolução Industrial e a Revolução Francesa. Este é uma relação contratual de trabalho entre o proprietário e o não-proprietário dos meios de produção e/ou renda pela qual se estabelecem as condições de compra e venda da força de trabalho, isto é, da capacidade para trabalhar dos não-proprietários dos meios de produção, em troca de uma remuneração, um salário. A relação de trabalho se dá entre indivíduos juridicamente livres, o que significa que ambas as partes estabelecem essa relação livremente e livremente podem rompê-la mediante o cumprimento de condições pré-estabelecidas em contrato.

Se levarmos em conta que trabalho é algo tão antigo quanto a civilização humana e as atividades domésticas realizadas para a manutenção do coletivo de pessoas dentro de uma

propriedade familiar são trabalho, quase todas as mulheres atenienses trabalhavam, com destaque para as que eram forçadas por lei a fazê-lo (escravas). Mesmo as esposas legítimas de um homem considerado cidadão, cuja disponibilidade de escravos tornava o ócio possível, tinham o dever de fiscalizar os serviços realizados dentro da propriedade da família, buscar uma união matrimonial benéfica para suas filhas e zelar pela honra do marido. Assim se evidencia que apesar do ideal social da mulher como a guardiã do lar cujas atividades não eram entendidas pelos homens como laborais, este dificilmente era representativo da realidade da maioria das atenienses e tal incompatibilidade não estava restrita às mulheres que viviam em Atenas no Século IV antes de Cristo.

Quando se faz um retrospecto da história do trabalho no mundo, durante a maior parte da história da humanidade sabe-se que os seres humanos viveram em comunidades rurais cuja unidade de produção era a família, que produzia insumos agrários para a sua própria subsistência. Mesmo nas cidades, que tinham dimensões muito menores do que os grandes centros urbanos atuais, os negócios em sua maioria eram familiares, artesanais e de pequena escala. A separação do que era público e do que era privado era mais difícil e a sobrevivência dependia do trabalho cooperativo de todos os membros de uma família. Isso passou a mudar com o advento da Revolução Industrial e o surgimento do conceito de um trabalho que gera bens de consumo manufaturados, o produtivo, e o trabalho que visa a satisfação de necessidades pessoais, mas não resulta em bens materiais, o improdutivo (Teixeira, 2014).

O fator decisivo que consolidou essa separação do local de trabalho do local de residência das pessoas foi a necessidade de migração do campo. Berg (1992) em seu trabalho sobre o trabalho das mulheres inglesas na Revolução Industrial pontua que avanços tecnológicos na agricultura diminuíram drasticamente o número de empregos pela menor necessidade de pessoas para se fazer o trabalho no cultivo de plantações e a fusão de fazendas eliminou postos de trabalho de serviços tradicionalmente associados às mulheres. Os antigos

comércios locais também sofreram alterações com o surgimento das fábricas: incapazes de competir com os preços menores por produto resultantes de uma produção em massa, muitos deles fecharam e seus antigos donos e funcionários foram buscar trabalho nas fábricas.

Maxine Berg (1992) tem como ponto principal de seu artigo o achado de que até o meio do Século XIX a taxa de empregabilidade das mulheres na indústria têxtil inglesa era muito alta. Na revolução industrial na segunda metade do Século XVIII (que chegou bem mais tardiamente no Brasil) houve uma absorção do trabalho feminino pelas indústrias, como mão-de-obra barata e aproveitando da *expertise* que as mulheres adquiriam de mãe para filha sobre corte e costura, além de estarem acostumadas com estes e outros serviços que exigiam delicadeza e repetição. E assim a mulher foi inserida em peso na dinâmica produtiva, passando a ser obrigada tanto a cumprir jornadas de até 17 horas de trabalho em condições insalubres e submetidas a espancamentos e humilhações, além de receber salários até 60% menores que os dos homens (CESIT - Unicamp, 2017).

Tal paradigma de uso em peso de mulheres, adolescentes e crianças foi, ao que tudo indica pelos registros dos trabalhos fabris nos grandes centros urbanos brasileiros na primeira metade do Século XX, altamente lucrativo para os donos de fábricas (Fraccaro, 2018). A situação foi mudar de forma gradual com as mulheres sendo excluídas do trabalho assalariado fabril e substituídas por homens. Tal mudança foi uma pressão contínua da força de trabalho masculina que era preterida na indústria têxtil, setor que ocupava grande parte dos postos de trabalho no começo do Século XX. Um dos argumentos do *lobby* sindicalista masculino é que a força física superior dos homens os tornava mais aptos ao trabalho e que o serviço realizado em fábricas que demandava intenso esforço físico por horas a fio, que estas não eram um lugar adequado e seguro para as mais frágeis e delicadas mulheres. Sua exclusão da força de trabalho era retratada não como uma defesa dos interesses econômicos dos homens, mas uma proteção às mulheres que eram apenas outras vítimas de um sistema injusto que as levava a

serem mão de obra muito barata e explorável, sendo que o ideal seria elas estarem em casa, protegidas dos perigos de um ambiente hostil de trabalho e cuidando das crianças e da família como só elas saberiam fazer.

Chegou-se, então, ao ponto de que as mulheres operárias eram mais exceção do que a regra entre as mulheres nas cidades. As suas contrapartes do campo continuaram a trabalhar na agricultura de subsistência, mas isso não era considerado trabalho, afinal, o objetivo não era produzir um excedente de mercadorias para serem comercializadas. Pela primeira vez na história foi possível ao homem sustentar sozinho a casa pois com a exclusão das mulheres seus salários médios de fato se elevaram. Com a separação entre trabalho realizado no ambiente privado x ambiente público bem delimitada, pôde-se definir com clareza qual dos dois era o produtivo, fruto de um acordo social cujo objetivo era o salário, e tudo aquilo que ele implica, e qual deles era o improdutivo, feito por amor, esperando-se apenas o bem estar da família e tornando aqueles que os realizavam subordinados aos que operavam o trabalho assalariado, o *verdadeiro* trabalho.

A ideologia que retrata a mulher como naturalmente do lar e incapaz dos trabalhos *de homem* ganhou ares de verdade científica. O trabalho assalariado fabril, um trabalho remunerado realizado fora de casa, viria a se tornar apenas não o ideal para a mulher, mas aquele que ela seria incapaz de realizar de forma competente pois, em uma lógica de essencialismo biológico, o seu corpo fisicamente menos forte selaria o seu destino como sendo trabalhos mais delicados como cozinha, costura e limpeza. Todos no âmbito doméstico e nunca de forma a exercer uma profissão. O filósofo iluminista Jean Jacques Rousseau, em seu livro Tratado Filosófico sobre a natureza do homem *Emílio* (2004/1762), que também é um guia do comportamento humano ideal, tem muito a comentar sobre o papel de Sofia, a mulher ideal que ajuda o representante dos homens, Emílio, a seguir pelo caminho correto:

O que Sofia sabe mais a fundo, e que lhe fizer aprender com mais cuidado, são os trabalhos de seu sexo, mesmo aqueles de que não se lembra, como cortar e costurar seus vestidos. Não há trabalho de agulha que não saiba fazer e que não faça com prazer; mas o trabalho que prefere a qualquer outro é o de fazer renda, porque nenhum outro dá atitude mais agradável e em nenhum os dedos se exercitam com mais graça e ligeireza. Dedicou-se também a todas as tarefas do lar. Conhece a cozinha e a copa; sabe os preços dos mantimentos; conhece-lhes as qualidades; sabe muito bem fazer suas contas; serve de mordomo para sua mãe. Feita para ser um dia mãe de família ela própria, governando a casa paterna aprende a governar a dela; é capaz de atender às funções dos criados e sempre o faz de bom grado. (Rousseau, 2004)

Tal processo de naturalização da mulher “bela, recatada e do lar” foi algo que demorou séculos até chegar ao ponto de a dona de casa, sem realizar trabalho assalariado fora do espaço doméstico, fosse uma situação mais representativa das mulheres. No Século XX, a luta feminista foi para legitimar de vez o acesso pelas mulheres ao trabalho no espaço público, que apesar do intenso esforço para excluí-las dele, nunca o deixaram completamente pois para as mulheres de baixa renda e sem marido não havia opção que não ter um emprego para sobreviver.

Na Europa e América do Norte, a Primeira Guerra (1914-1918) e a Segunda Guerra (1939-1945) Mundiais, situações em que as mulheres precisaram ocupar, em peso, os empregos dos homens no mercado de trabalho, que haviam sido deslocados para o esforço de guerra, veio colocar de vez, em cheque, esse paradigma de rainha do lar como o caminho natural da vida de uma mulher. Em contrapartida, o reacionarismo voltado contra essa mudança de paradigma, visando preservar a estrutura patriarcal da sociedade e o apagamento histórico das mulheres trabalhadoras, acaba criando uma situação de coexistência de

ideologias sobre o destino adequado a mulher e vão deixar profundas marcas em sua situação social, o que também se reflete na sua situação atual no trabalho.

O sintoma mais evidente da persistência dessa situação desigual é a taxa de desocupação maior entre elas em todos os países do mundo e, considerando que elas são as únicas responsáveis financeiramente por crianças e, porventura dos pais idosos, a situação se torna ainda mais dramática. Quanto mais tempo a mulher gasta com o trabalho doméstico, menos ela o dispõe para fazer um trabalho assalariado, o que contribui para a sua condição social precária.

É importante ressaltar que o trabalho não elimina, por si só, a discriminação de gênero, mas permite à mulher se empoderar e poder barganhar contra o destino de inferiorização. A possibilidade de estar no mercado produtivo aumenta com a escolarização de mulheres. A tendência a estarem em relacionamentos violentos e abusivos diminui. Se o valor atribuído às pessoas se correlaciona diretamente ao trabalho considerado produtivo (remunerado) que ela exerce, o acesso a esse trabalho aumenta o *status* das mulheres. A não capacidade de se sustentar por conta própria limita a vida de várias meninas e mulheres ao redor do mundo, levando-as a buscar o casamento como forma de sustento e sobrevivência. Com o divórcio sendo de difícil acesso ou cercado de estigmas sociais, o falecimento do marido se torna uma das poucas maneiras de se dissolver um casamento. Porém, a viuvez torna uma mulher sem histórico de emprego ou qualificação profissional, muito vulnerável à extrema pobreza.

Diante da problemática do emprego como porta de entrada à cidadania, é preciso ressaltar que o acesso desigual ao trabalho é, ao mesmo tempo, sintoma e causa das contínuas desigualdades de gênero. A mulher conseguiu acesso ao trabalho remunerado sem grandes barreiras legais em muitos países, sendo a principal delas a necessidade de uma autorização do marido ou pai para trabalhar fora de casa. Mas o trabalho não remunerado que gasta mais tempo do dia da mulher quanto menos renda ela tem. Cuidados com pessoas – o foco do

trabalho é com filhos – constitui uma fonte de trabalho não remunerado que ocupa o tempo, que demanda alta atenção e consumo de tempo. Mesmo as mulheres com renda para contratar uma cuidadora (babá, empregada doméstica ou simplesmente uma mulher que viva nas proximidades) para cuidar de seus tem certa dificuldade em terceirizar esses cuidados. Se a criança fica doente, a creche se recusa a receber a criança e pode ser necessário à mãe faltar ao trabalho. A tendência das mulheres de renda menor é contar com a família, os parentes. Com a urbanização, as famílias se fragmentaram e diminuíram de tamanho. Assim, muitas mulheres migrantes não podem contar com a rede de apoio familiar.

Segundo o relatório de Cuidados com Crianças Menores de 4 anos, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017), 83,8% das crianças até 4 anos de idade tinham como primeiro responsável uma mulher. Além de serem na maioria dos casos a principal responsável pela criança, é frequente a mulher ser a única responsável tanto pela série de vários cuidados com ela como pelo sustento financeiro de a. Assim, a mulher tem que tanto se responsabilizar por ser uma boa funcionária e manter seu emprego e garantir o bem estar dos seus filhos.

1.2 O Problema de Pesquisa

Tendo em vista que a Desigualdade de Gênero é um problema social com desdobramentos na economia, na saúde, na segurança pública, no desenvolvimento social e em vários outros aspectos do cotidiano, sendo fato reconhecido desde a segunda metade do Século XX por relevantes organizações internacionais de grande abrangência como a Organização das Nações Unidas (ONU) e o Fórum Econômico Mundial. Mas, afinal, o que podemos entender como desigualdade de gênero? Antes de se explicar o que é desigualdade de gênero e como os órgãos internacionais a entendem, é preciso falar sobre o que está sendo referido com a palavra *gênero* no contexto desse termo.

Gênero tem vários significados, de acordo com o dicionário da língua portuguesa (Michaelis Online, 2020), mas o sentido pertinente para este trabalho é o adotado pelas teóricas feministas, destacando-se entre elas Simone de Beauvoir com o seu livro mais famoso, “O Segundo Sexo” (1949), que foi determinante para a difusão da ideia base que gênero veio a ganhar como categoria analítica. Apesar de Beauvoir não empregar explicitamente a palavra *gênero* e sim *sexo*, a filósofa ajudou com a sua obra a desnaturalizar o senso comum de que o *status* inferior que as mulheres ocupam na sociedade é uma consequência inevitável de sua biologia. Esse *status* seria um construto social e, portanto, passível de modificação.

Usados no senso comum como sinônimos, sexo e gênero se consolidaram como dois conceitos distintos na teoria feminista a partir da segunda metade do Século XX. Sexo se refere à distinção biológica entre indivíduos machos e fêmeas, baseando-se em referências anatômicas, hormonais e fisiológicas, como órgãos reprodutivos e a configuração de cromossomos X e Y (Walker & Cook 1998). Já Gênero é o significado social dado à masculinidade e à feminilidade. Em outras palavras, o gênero masculino é geralmente atribuído a humanos biologicamente machos e o feminino a humanos biologicamente fêmeas. No entanto, é importante ressaltar que não existe uma definição precisa de masculinidade e feminilidade, já que o significado desses dois conceitos varia muito de acordo com a sociedade, cultura e período da história (Jackson & Scott, 2002).

Desde a disseminação no seu uso e o conseqüente estabelecimento dos chamados “estudos de gênero”, o gênero não chega a ter uma definição consensual entre os/as intelectuais que se dedicam ao tema, mas o cerne da ideia é contestar que as diferenças nas capacidades físicas dos corpos masculinos e femininos causam, como consequência natural, a discriminação de gênero a mulheres. Considerando o ganho em qualidade de vida e *status* socioeconômico que as mulheres obtiveram no Século XX, que esses ganhos não foram

igualmente alcançados por todas as mulheres do mundo (ILO, 2006), e que o critério biológico pelo qual elas são consideradas fêmeas da espécie humana é praticamente o mesmo, torna-se difícil sustentar que a diferença no acesso a direitos e qualidade de vida é uma consequência natural.

A desigualdade de gênero é o resultado da discriminação de gênero, a qual podemos entender o que é a partir do compromisso da “Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher” de combater

qualquer distinção, exclusão ou restrição com base em sexo cujo efeito ou propósito seja prejudicar ou restringir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte da mulher, independente do seu estado civil, com base na igualdade entre homens e mulheres, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, social, cultural, civil ou qualquer outro. (Brasil, 1984)

Em resumo, discriminação de gênero é o tratamento prejudicial a alguém com base em seu sexo e em preconceitos em relação a este, e, na maior das situações em que ocorre, significa um tratamento prejudicial a mulheres, apesar de também poder ser danoso aos homens por pressupostos nocivos de masculinidade.

Não há um consenso de quando surgiu a desigualdade de gênero, o paradigma na antropologia é que as mulheres sempre ocuparam uma posição inferior nas sociedades salvo em algumas comunidades matriarcais que cultuavam a fertilidade. Isso, no entanto, é diferente de um paradigma socialmente compartilhado de que a mulher é naturalmente e inquestionavelmente inferior ao homem. Tradicionalmente, a antropologia não se preocupou em investigar as relações de gênero na pré-história. De fato, o paradigma ainda persistente, de homens como ativos caçadores e desbravadores x mulheres como passivas coletoras de frutas e vegetais, confinadas em cavernas e acampamentos com os cuidados de crianças e idosos se

baseia mais em presunções que refletem a própria organização de gênero das sociedades modernas e contemporâneas do que em evidências cientificamente robustas.

Muito da imagem que temos atualmente do homem primordial das cavernas, que passaria grande parte do tempo caçando e guerreando com outros homens para defender os outros membros mais fracos do bando (mulheres e crianças), vem da tradição inaugurada pelo Simpósio de 1966 “O Homem Caçador”, organizado pelos antropólogos Richard B. Lee e Irven Devore. O simpósio, que reuniu diversos antropólogos em torno do interesse renovado pelo homem no período anterior ao desenvolvimento da agricultura (Período Neolítico), culminou em um livro de mesmo nome da conferência em 1968. A conferência aconteceu ao mesmo tempo que a ascensão do que ficou conhecido como “Segunda onda do Feminismo”, e logo após ela, e seguiu uma forte onda de críticas de acadêmicas feministas à quase completa invisibilidade da presença de mulheres nos estudos presentes na conferência/livro.

Provavelmente como resposta a essas críticas, Lee e De Vore (1968) explicam na versão em livro de “O Homem Caçador” que *homem* é usado como sinônimo de *humanos* e *caçador* é uma abreviação de *caçador-coletor*. Porém, como aponta a antropóloga Kathleen Sterling em seu artigo que faz uma retrospectiva do impacto que os estudos de gênero tiveram na antropologia (Sterling, 2014), no texto do livro há pouca importância dada a humanos que não são homens e pouco valor é atribuído à coleta de alimentos.

Na introdução do livro, Richard Lee aponta que há um viés na antropologia em relação ao registro material das atividades de mulheres. Ele explica que objetos orgânicos como gravetos usados em escavações e bolsas feitas de pele de animais para guardar frutas e vegetais, tradicionalmente associados às mulheres, dificilmente deixam traços. Já as ferramentas de pedra e ossos de animais, objetos tradicionalmente associados aos homens resistem melhor ao tempo. Assim, o registro das atividades de mulheres na pré-história fica prejudicado. Adicionalmente, Lee afirma que as mulheres contribuam com a maior parte das

calorias da dieta das comunidades com os alimentos coletados por elas, pois o alimento proveniente da caça era uma fonte de comida incerta, uma caça muitas vezes não era bem sucedida. No entanto, esses pontos pouco conseguiram ofuscar o *status* de protagonista na pré-história do homem caçador (Zihlman, 2014).

Conforme a arqueologia e antropologia vêm se desenvolvendo, as comunidades caçadoras-coletoras do passado vão se tornando mais complexas e diversificadas nos arranjos sociais e comportamentais aos olhos destes pesquisadores. Torna-se cada vez mais difícil sustentar que comunidades patriarcais com famílias nucleares homem-mulher, com divisão sexual do trabalho rígida e constantes conflitos entre os homens dessas tribos era um padrão universal. Porém, como constata o artigo de Dries & Kerkhof (2018) sobre as representações de homens e mulheres nos livros didáticos e exposições sobre a pré-história na Dinamarca, o passado é masculino e as mulheres são agentes passivos que pouco influem nos acontecimentos da história.

Antes dos anos 1960, havia muito pouca discussão sobre a vida social nos tempos pré-históricos, quanto mais no que se refere ao papel das mulheres. Isso porque os vestígios dessa época eram poucos e de idade incerta, e os métodos de datação teriam dado um salto em desenvolvimento na segunda metade do Século XX. Até essa época, os ideais culturais dos anos 1950, das mulheres como sempre terem sido donas de casa e com os homens sendo responsáveis pelo sustento do lar, simplesmente não eram questionados como paradigmas acadêmicos de seres humanos de milhares de anos no passado.

Os questionamentos que as acadêmicas feministas fizeram sobre os papéis de gênero impulsionaram diversas mulheres a se dedicarem à antropologia e com seus estudos contestarem uma suposta naturalidade da divisão sexual do trabalho. Um dos frutos dessa nova linha de abordagem é o trabalho de Cintas-Peña e Sanjuán (2019) que cita como influência direta a obra de Gerda Lerner (1986/2019), pioneira na área de história das

mulheres, e sua grande contribuição para a antropologia foi propor um método multiabordagem para tentar achar evidências para a tese de Lerner de que foi o surgimento da agricultura no período Neolítico que permitiu o acúmulo de recursos, o surgimento da propriedade privada e a necessidade/oportunidade de controlar a sexualidade das mulheres para se garantir a origem da hereditariedade masculina. As mulheres se tornam um recurso econômico. Cintas-Peña e Sanjuán (2019) analisando os dados de 515 restos mortais de indivíduos em 21 sítios arqueológicos da Península Ibérica mostram que há evidências de um favorecimento sistemático de homens em relação a mulheres. Os autores esclarecem que isso não prova de forma contundente que desigualdades de gênero eram disseminadas e preponderantes nas sociedades neolíticas ibéricas, mas que seus achados vão ao encontro da hipótese de Lerner que liga a agricultura a maior complexidade social e o surgimento de desigualdades sociais, entre elas a de gênero.

Apesar da ausência de uma interpretação holística com fundamentação sólida na época da ascensão dos estudos dos seres humanos no período Neolítico, o que permitiu aos antropólogos da época projetar nos humanos nômades das cavernas valores do Século XX foi uma tradição de séculos de um entendimento científico misógino. Nele, não havia dúvida da inferioridade dos seres do sexo feminino e o que era entendido como trabalhos de menor prestígio na sociedade dentro do ambiente doméstico o único destino adequado às mulheres. E assim, por mais que a antropologia nos anos 1960 do Século XX ainda estivesse no seu conhecimento sobre as sociedades pré-históricas no período Neolítico limitada a estudos de caso de alguns sítios arqueológicos, pouco se hesitou em tomar hipóteses que tinham como base o modo de vida de sociedades contemporâneas e seus papéis de gênero como paradigmas científicos.

Esta dissertação está inserida nesses novos olhares que permitem pensar a situação da mulher que tem filhos e precisa de um emprego com um salário satisfatório para sustentar de

forma digna a si mesma e seus filhos. Objetiva verificar como está sendo o retorno ao trabalho das mulheres depois do nascimento de seu(s) filho(s), de que forma isso está acontecendo e se a problemática apresentada na literatura científica, de diversas áreas do conhecimento científico sobre discriminação e desigualdade de gênero, que traz o prognóstico de que para que a mulher seja parte da população economicamente ativa (pessoas em idade de trabalho com emprego) é preciso que ela concilie trabalho reprodutivo (o cuidado com os filhos) com o trabalho produtivo (o trabalho dentro do emprego), está presente na fala das entrevistadas. Ainda, como objetivos específicos buscou-se verificar quais são as estratégias usadas para essa conciliação e se a presença ou ausência de um período de afastamento remunerado e de uma rede de apoio com os cuidados da criança influenciaram para o sucesso ou fracasso dessa conciliação.

Capítulo 2: Método

Para atingir o objetivo de compreender as experiências das mulheres que se tornaram mães enquanto estavam em um emprego remunerado foi escolhido o método qualitativo, por meio de entrevistas semiestruturadas (Anexo 1) pois, por mais que outros métodos, como um questionário com perguntas em escala Likert, tornem possível fazer correlações, os dados objetivos obtidos por questionário ou testes nem sempre dão respostas satisfatórias sobre o porquê da lacuna entre necessidade por renda com o nascimento de uma criança e a empregabilidade de mães. Com as entrevistas procurou-se entender como o contexto individual de cada uma das entrevistadas e seus períodos de pós-parto influenciaram no seu retorno ao trabalho.

2.1 Participantes

Mulheres residentes de Brasília e cidades do entorno, de idades variadas, sendo a mais jovem 26 anos e a mais velha 56 anos. O número de filhos variou entre 1 e 2. O nível educacional variou desde ensino médio concluído por supletivo até pós-graduação *lato sensu*. As etnias das participantes foram negra, parda e branca. Todas declararam ter alguma religião apesar de não praticarem ativamente as obrigações e ritos das fés que declararam. Seus estados civis foram "solteira", "namorando" e "casada". O critério de seleção para o recrutamento para a entrevista foi que a participante tivesse tido ao menos um filho enquanto estava trabalhando. O retorno ao trabalho depois do nascimento da criança poderia ter ocorrido após um intervalo de tempo considerável (acima da licença-maternidade estendida de 180 dias prevista pela Lei 1.770/2008) e não necessariamente vinculado a uma licença remunerada de auxílio-maternidade. Também o período de afastamento não tinha como requisito ter sido voluntário, isto é, a mulher ficou fora do mercado de trabalho por meses e

até anos por vontade própria e não porque não conseguiu obter um emprego ou um trabalho que fosse possível conciliar com a rotina dos filhos.

2.2 Procedimentos e instrumento

Foram contatadas, por meio do serviço de mensagens instantâneas Whatsapp, indicações obtidas por familiares e conhecidos das mulheres que estivessem trabalhando quando engravidaram e/ou tivessem tido o(s) filho(s). Entrou-se em contato com 15 mulheres, mas efetivamente ocorreram dez entrevistas. Como exigido pelo Comitê de Ética, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido informando-as de que a sua participação na pesquisa era voluntária e a desistência poderia ocorrer a qualquer momento sem qualquer prejuízo para a participante.

Primeiro foram perguntadas 11 questões do roteiro de entrevista e, em seguida, alguns dados para compor um perfil sociodemográfico. Durante as entrevistas, de acordo com o que as entrevistadas iam relatando outras perguntas relevantes a cada caso iam sendo feitas, em geral no sentido para que se detalhasse mais alguma resposta ou fosse esclarecido algum ponto. Ao final, seis dados sociodemográficos das participantes foram solicitados para poder compor um perfil da amostra.

Inicialmente as entrevistas foram presenciais, no local de trabalho atual das participantes. Porém, com a situação da disseminação da Covid-19 e a orientação das autoridades competentes de saúde para que seja feito o distanciamento social, o encontro pessoal com as participantes se tornou altamente desaconselhável. Assim, para preservar a saúde e bem estar das mulheres que se dispuseram a participar do estudo as entrevistas passaram a ser por telefone. Tanto as entrevistas feitas pessoalmente como as por telefone foram gravadas com o objetivo de se evitar a dispersão da atenção a fala da entrevistada e o

andamento da entrevista devido a necessidade de se anotar o que estava sendo falado, fato que foi informado a todas as participantes. Todas as entrevistadas concordaram em conceder as entrevistas cientes desse fato.

Capítulo 3: Resultados

Nesta seção será apresentada uma versão resumida da situação de cada uma das participantes que, para a preservação do seu anonimato, terão seus nomes e de seus filhos modificados.

3.1 Antônia

Antônia trabalha como empregada doméstica e tem dois filhos, sendo o mais velho atualmente um adolescente de 16 anos e o mais novo um menino de 8. No seu primeiro filho, Antônia que descobriu a gravidez pouco tempo depois de ser demitida de um emprego como empregada doméstica, teria direito a recorrer judicialmente para ser reintegrada ao emprego e gozar de licença-maternidade ou receber uma indenização por demissão de trabalhadora com estabilidade, mas decidiu não fazê-lo. Antônia seguiu sem emprego e contando com ajuda dos irmãos para sustentá-la. Seus pais moram no interior de outro estado e se dispuseram a ajudá-la, mas somente se se mudasse de volta para a casa deles. O papel do pai da criança foi de suporte financeiro e emocional até Antônia se mudar da cidade que vivia na época. O pai segue pagando pensão e tendo contato pessoal esporádico com o filho, mas a criação sempre coube à mãe com ajuda de seus irmãos. A principal dificuldade enfrentada por Antônia criando o seu filho mais velho foi não ter com quem deixar a criança. Esta chegou a acompanhar a mãe no trabalho quando era muito pequena, mas foi para uma creche após um acidente doméstico. A criança, no entanto, adoeceu na creche e Antônia precisou se ausentar do trabalho por três dias e quando retornou havia sido substituída. Tal situação eventualmente se repetiu e Antônia ficou um bom período sem trabalho com carteira assinada. Também contribuiu para essa situação de anos sem carteira assinada uma nova gravidez, com o pai sendo diferente do filho primogênito. Antônia, que trabalhava de manicure e cabelereira

autônoma em um salão de beleza, simplesmente comunicou seu desligamento e apesar de estar pagando o INSS desde o início da gravidez, por não cumprir o período de carência, não teria direito ao salário-maternidade. Ficou 1 ano e 3 meses afastada do mercado de trabalho, pois contava com a ajuda de um companheiro, que não era o pai do filho mais novo, para o seu sustento, mas decidiu arrumar emprego uma vez que se sentia angustiada por não contribuir financeiramente para a casa. O papel do pai do filho mais novo durante a gravidez foi ausente, pois este questionou a paternidade da criança. Apesar disto, o pai atualmente paga pensão e eventualmente toma conta do filho quando a mãe tem alguma dificuldade para buscá-lo na escola depois do trabalho, tendo em vista que mora perto, na mesma cidade. O filho mais velho de Antônia, que já é um adolescente de 16 anos, ajuda a tomar conta do mais novo que frequenta a escola de manhã até metade da tarde, mas a entrevistada passou dificuldades por ter uma rede de apoio precária na primeira infância do filho mais velho, além de instabilidade financeira. No segundo filho, já financeiramente mais estável, pagou mais de uma vizinha para tomar conta dele enquanto este ainda não tinha idade para frequentar a pré-escola. Nenhuma das duas gestações foi planejada.

3.2 Bernadete

Bernadete tem dois filhos, mas somente no segundo teve a criança enquanto estava empregada. A entrevistada teve o primeiro filho durante o ensino médio e relata nunca ter sido a cuidadora principal dele, sendo as pessoas que ocupam esse lugar a avó paterna e, em seguida, o pai. Conseguiu um emprego de profissional autônoma de salão de beleza depois de concluída a escola e, como não havia uma escala de trabalho fixa e morava perto, não sentiu muito um conflito de trabalho com a maternidade. No segundo filho, já trabalhando em outro salão, Bernadete seguiu trabalhando até a sua gestação se tornar de risco no 6º mês de

gravidez. Como trabalhava sem contrato de trabalho formal, simplesmente comunicou o desligamento ao dono do salão ao avaliar que, como o pai da criança tinha uma boa condição financeira, não valia a pena seguir trabalhando com a orientação de repouso absoluto. Usufruiu de um salário-maternidade pelo tempo padrão de quatro meses e contava já com pensão do pai da criança. Voltou a trabalhar cinco meses após o parto e, apesar de morar perto do trabalho e pagar uma babá, como já se encontrava morando em cidade diferente da de sua família e dos parentes paternos da criança, sentiu mais o peso de ser a única responsável vivendo com a criança. Atualmente, conta com o apoio da dona do salão do qual é atualmente gerente para buscar a criança na escola e que também permite que esta fique no salão caso ninguém mais possa ficar com ela além do pai da mesma que, apesar de ausente durante a primeira infância, fora o aspecto financeiro, hoje se encontra mais presente na participação com os cuidados. Quando perguntada da importância do seu trabalho, Bernadete disse que se fosse dona de casa em tempo integral “enlouqueceria” e, apesar do dinheiro da pensão do pai de seu segundo filho por si só cobrir os custos com ele, o emprego no salão é a sua renda independente e é importante para ela manter a casa, dar um padrão de vida melhor ao filho e aumentar a autoestima.

3.3 Cláudia

Claúdia tem duas filhas hoje já adultas, ambas frutos do relacionamento com seu ex-marido. Nenhuma das gestações foi planejada e nas duas Cláudia teve acesso à licença-maternidade remunerada. No emprego que tinha de vendedora em uma farmácia, a gestação foi tranquila e a entrevistada trabalhou até o final da gravidez e tirou os quatro meses padrão da licença, mas foi demitida assim que terminou a licença e retornou ao trabalho. Ficou mais de dois anos fora do mercado de trabalho por não ter pressa de voltar a procurar emprego por

contar com o apoio financeiro do ex-marido, com quem ainda era casada. Um pouco mais de quatro anos depois da primeira gravidez, já divorciada do marido, ficou grávida novamente. Essa gravidez foi de risco e aos quatro meses de gestação Cláudia precisou ser internada por complicações de uma pré-eclâmpsia. Como sua filha nasceu prematuramente aos sete meses e Cláudia usufruiu da licença-maternidade, ficou sete meses afastada do trabalho e quando terminou a licença voltou a trabalhar no laboratório farmacêutico onde era encapsuladora, mas foi dispensada um mês após seu retorno. O papel do pai de suas filhas foi de ausência durante a maior parte de suas vidas, não chegando a contribuir financeiramente de forma recorrente com uma pensão. Cláudia conseguiu conciliar trabalho e criação das filhas pagando mulheres do bairro que se dispunham a cuidar das crianças mediante pagamento (segundo a mesma foram várias, de acordo com o local de moradia do momento) e posteriormente alternando o cuidado de uma dessas mulheres e a escola. Mesmo assim, a entrevistada disse que diversas vezes perdeu empregos como doméstica quando precisou se ausentar por alguns dias devido ao adoecimento de uma das filhas, apesar de apresentar atestado médico. A sua situação foi melhorando conforme suas filhas foram crescendo e foram ganhando autonomia, mas a rotina de vida de Cláudia depois do divórcio sempre foi passar a maior parte dos dias convivendo longe das filhas por ficar o dia fora trabalhando. Por ter passado vários empregos sem qualquer tipo de formalização, ainda não tem direito à aposentadoria por não ter cumprido com o tempo de contribuição exigido pela seguridade social, e atualmente trabalha como diarista e ainda vive com a filha mais nova, além de ser parte vital na rede de apoio dos cuidados com o seu único neto, filho de sua filha mais velha.

3.4 Dorotéia

Dorotéia só possui uma filha, que ainda é criança. Quando engravidou trabalhava de vendedora em um shopping de Brasília e disse que recebeu pleno apoio dos colegas e da gerência da loja durante a gravidez. Quando deu à luz ficou sete meses afastada por emendar a licença-maternidade estendida pelo programa Empresa Cidadã e as férias. Diz que durante o primeiro ano de vida da filha o apoio da mãe e irmã foram fundamentais, além de viver com o pai da criança. Separou-se deste, porém, antes do fim desse primeiro de ano de vida da menina. Dorotéia retornou ao trabalho de vendedora no mesmo local, mas permaneceu apenas por cinco meses após a volta, quando conseguiu um emprego de vendedora na cidade onde reside. Atualmente a filha tem 6 anos e ela ainda se considera a principal cuidadora da criança, apesar de o seu marido atual ter uma grande presença na vida da menina, que a tem como filha. Dorotéia agora trabalha de secretária em um bairro central de Brasília e passa o dia inteiro fora de casa. O marido leva e busca a filha na escola e ainda fazem parte de sua rede de apoio a mãe e a irmã, além de amigos que podem tomar conta de sua filha caso todas as três pessoas citadas anteriormente estejam impossibilitadas. O pai biológico é presente na vida da filha, mas a sua presença se restringe mais a finais de semanas e datas comemorativas. Dorotéia diz que era dessa forma mesmo quando moravam na mesma cidade e o classifica como “pai de fim de semana”. Quando perguntada sobre a importância do emprego em sua vida, Dorotéia relata que atualmente quem é responsável pela maior parte das despesas da casa é o marido, o seu salário é mais voltado para gastos pessoais e pagar a escola particular da filha, mas que antes de tudo o emprego lhe permite ter renda própria para ser financeiramente independente e concentrar o gasto do salário em oferecer à filha uma vida mais confortável e mais oportunidades, que ela não teve.

3.5 Érica

Érica tem dois filhos biológicos e um enteado, filho do ex-marido. A primeira gravidez não foi planejada, foi um defeito de fabricação do anticoncepcional passível de processo judicial, mas Érica prosseguiu com a gestação inclusive ficando em repouso quando entrou no segundo semestre de gravidez por ela ter se mostrado como sendo de risco. Como não planejava engravidar, Érica tinha inúmeras atividades rotineiras que incluíam o emprego formal, um negócio próprio em fase de estabelecimento e a adaptação com o enteado. Teve que interromper as atividades no emprego no meio da gravidez, que se tornou de risco com um descolamento de placenta e a diabetes gestacional. A sua mãe, que morava em outro estado, veio auxiliá-la durante a gravidez até o 6º mês de vida da menina, quando veio a falecer. Além de sua mãe, o pai da criança e marido de Érica, era com quem ela dividia a intensa rotina de cuidados com a criança, que teve um parto com complicações e precisou ser feita uma cesariana. A menina nasceu com luxação congênita no quadril e assim que possível foi da maternidade do hospital para outro hospital, referência para reabilitação fisioterápica. Quando voltou para casa, precisou usar um aparelho ortopédico fornecido pelo hospital, um Suspensório de Pavlik, no qual é necessário que a criança fique sempre virada de barriga para cima. Como em tal posição a criança corre o risco de engasgar, Érica e o pai da criança revezam de noite entre quem dormia e quem ficava acordado cuidando da criança e garantindo que ela não virasse ou se engasgasse. Érica relata que o marido teve apenas os cinco dias úteis previstos em lei de licença-paternidade mas continuou revezando com ela nos cuidados com a criança. Quando a questioneei se não foi cansativo para ele, Érica respondeu que “ele ia trabalhar que nem um zumbi”. Érica teve direito à licença-maternidade, que na época era de três meses mas devido às complicações com a sua filha conseguiu mais três meses de extensão. A volta ao trabalho ela avalia como positiva, pois havia deixado de lado um dos seus dois empregos e o negócio próprio da época, estando unicamente focada em um

trabalho pedagógico em uma escola de estilo alternativo. Érica comenta que era uma das professoras da escola e amiga dos donos, então tinha flexibilidade em sua agenda de trabalho. O pai esteve presente nessa etapa da vida da filha, que vinha até a escola conviver com outras crianças. A parte mais difícil desse retorno ao trabalho para a entrevistada foi o luto pela morte da mãe, que havia acabado de acontecer. No segundo filho, um menino, tanto a gravidez quanto o parto foram tranquilos e Érica também teve direito à licença-maternidade, mas dessa vez desfrutou somente o tempo padrão. Também levou o filho mais novo na escola, mas era outra escola de estilo alternativo que ela ajudou a fundar e dessa vez ela tinha um papel mais ativo como professora. Quando seu filho fez 8 meses, ele passou a ficar mais agitado e ela conta que estava ficando inquieta não podendo controlá-lo e lecionar ao mesmo tempo. Então, o filho mais novo passou a ficar em casa com uma babá até completar 2 anos de idade. A partir de então, o pai de Érica veio do estado dela de origem para Brasília e passou a ajudar nos cuidados dos netos. O mais novo passou a frequentar uma creche e quem o levava e buscava era o avô, que deu apoio na criação dos netos até falecer. Nessa época o filho de Érica tinha 8 anos. Depois, até os dois se tornarem adolescentes Érica e o ex-marido se revezavam levando os filhos para seus respectivos trabalhos, cada um ficava com um dos filhos. Quando questionada da importância do seu trabalho tanto no âmbito pessoal quanto do orçamento familiar, Érica responde que o peso da sua renda não era igual ao do marido, mas era um dinheiro que fazia falta. No âmbito pessoal, o trabalho de Érica ela diz ser essencial no seu crescimento pessoal e até hoje ela permanece realizando diversos projetos como psicóloga e pedagoga.

3.6 Frida

Frida, mãe de uma única filha, é auxiliar de serviços gerais, mas seu serviço efetivo é trabalhar na parte de limpeza em um posto de saúde em uma cidade do entorno do DF. A entrevistada relata estar empregada via concurso público e estar no seu emprego atual há 12 anos. A gravidez foi planejada e Frida já tinha 34 anos de idade quando engravidou, o que faz parte de uma tendência que vem se tornando mais preponderante de postergar a gravidez cada vez mais, muitas vezes no limite da idade fértil do corpo feminino. Quanto à gravidez, Frida diz que foi tranquila, fez o acompanhamento pré-natal no próprio posto onde trabalhava e assim não teve problemas para fazer as consultas relativas ao andamento da gestação. Com o avanço da gravidez, eventualmente sentia um forte câibra nas pernas e saía do serviço mais cedo. Também relatou sentir enjoos gestacionais durante toda a gravidez, mas que trabalhou até o dia anterior ao parto que sabia com precisão e antecedência por ser uma cesariana. Com o nascimento da filha, desfrutou seis meses de licença-maternidade e emendou com um mês de férias, ficando sete meses afastada, no total. Quando perguntada se achou o tempo em que ficou afastada do serviço adequado, Frida diz que foi uma quantidade boa mas que se dependesse da vontade dela ficaria ainda mais dois meses. Quando teve que retornar ao trabalho, a pessoa que se tornou a principal responsável pela menina quando Frida estava trabalhando foi o próprio pai, que na época estava desempregado. Tal situação durou até a criança completar um ano, depois a posição passou para a irmã da entrevistada. Frida e seu marido coabitam com sua mãe e irmã, o que torna possível sempre ter algum dos quatro adultos disponíveis para cuidar da menina. Frida ainda pode contar com a ajuda da sogra se preciso, que mora na mesma cidade há 20 minutos de carro. O papel do pai foi bem ativo durante a gestação até a criança completar um ano, pois como ficou sem emprego no meio da gestação da filha do casal, o marido de Frida tinha disponibilidade de tempo e vontade de ser mais participativo. Frida relata que o marido participou de todos os cursos para gestantes

(visando prepará-las para o parto e puerpério), esteve presente no parto e cuidou ativamente da filha recém-nascida. A entrevistada mencionou que o marido dava banho na filha sem necessitar que ela ordenasse, participou mais ativamente do que ela na introdução de alimentação sólida da menina e que do casal, é quem tem mais paciência com ela. Quando a filha do casal completou um ano, o marido de Frida conseguiu um novo emprego, mas continua a desempenhar um papel importante nos cuidados com a mesma. A importância do trabalho para a vida de Frida ela classifica como vital, pois é uma família relativamente grande e todos os que podem trabalhar precisam contribuir e que durante o período que seu marido ficou sem emprego a renda proveniente do trabalho dela foi fundamental para que a família não passasse necessidade. Frida diz que o salário de auxiliar em serviços gerais não é muito alto, inclusive fez curso de técnica de enfermagem visando um emprego melhor remunerado, mas que o concurso para esse cargo deslocaria ela para uma cidade vizinha com um aumento não significativo na renda. Para incrementar o orçamento familiar, Frida então revende diversos produtos como cosméticos, lingerie, sapatos e diversos outros que pareçam lucrativos e assim consegue sustentar a si e a família. A entrevistada também citou como fator de importância em seu emprego atual as garantias trabalhistas mais seguras de concursada pública.

3.7 Geralda

Geralda é guarda municipal e tem duas filhas, uma adolescente de 16 anos e uma ainda criança, de 10 anos. Geralda já trabalhava como guarda municipal (ingresso por concurso público) quando teve a filha primogênita, em seu trabalho ela é destacada para ficar de guarda em diversos pontos da cidade, e nessa época estava estacionada em uma escola da cidade (do

entorno do DF). A entrevistada disse que trabalhou até o fim da gestação e foi em um dia de folga que começou o trabalho de parto. Apesar de uma gravidez sem complicações, classificada de tranquila, em que trabalhou até o fim da mesma, o parto de sua filha foi muito difícil com a entrevistada e a sua filha ainda na barriga correndo risco de vida e sendo necessário fazer uma cesariana de emergência. O período de afastamento após o nascimento dela foi de quatro meses, sendo que na época a licença-maternidade era de apenas três meses, o quarto mês foram as suas férias. Na sua segunda filha, Geralda também como guarda municipal, teve uma gravidez sem perturbações e seguiu trabalhando até o seu final, mas a dificuldade nesta gestação foi que já haviam se passado os nove meses de gravidez e a criança não nascia. Houve uma divergência entre a entrevistada e seu ginecologista do serviço de saúde particular sobre a idade da gestação. Então, Geralda foi no posto de saúde em que estava alocada como guarda municipal e foi verificado que a sua pressão estava muito alta e assim uma cesariana foi marcada o mais rápido possível. O parto da sua filha mais nova ocorreu de maneira muito mais calma e depois do parto Geralda ficou oito meses afastada. Ela conseguiu tal período de afastamento remunerado combinando quatro meses de licença-maternidade (já havia sido estendida de 90 para 120 dias), um mês de férias e três meses de licença prêmio por assiduidade. As filhas de Geralda são um projeto em conjunto dela e do marido, que também trabalha como guarda municipal. Assim, foi ele quem esteve presente com ela durante todo o tempo no perigoso parto da filha mais velha e da mais nova e a partir de um esquema elaborado por eles em que um trabalhava em um turno contrário ao do outro (se Geralda trabalhava no turno diurno, o marido trabalhava no turno noturno e vice-versa) que retornar o trabalho para Geralda foi possível sem precisar recorrer a parentes ou babás contratadas. Porém, esse retorno ao trabalho foi mais difícil para a entrevistada no caso da filha mais velha pois a criança apresentou uma hérnia umbilical e havia a possibilidade de cirurgia e só se saberia dessa necessidade ou não quando Geralda estava retornando ao

trabalho. No fim não foi necessária a cirurgia, mas Geralda define a época como muito sofrida, tanto pelas complicações de saúde da filha como pela inexperiência como mãe. A rede de apoio de Geralda não foi tanto os parentes (dela e do marido), que ou moram em outra cidade ou estavam ocupados cuidando de outras crianças, mas os colegas de trabalho do casal. A entrevistada fala com muito orgulho do seu trabalho de Guarda Municipal e define o grupo da categoria de sua cidade como muito unido e que apoiam uns aos outros e todos que tem filhos pequenos combinam entre si trocas de turnos de trabalho, em que um cobre o outro, em caso de imprevistos. Também, no retorno ao trabalho com a sua primogênita, Geralda pediu uma realocação de posto de trabalho para um local mais próximo de casa e como ela tem uma possibilidade maior de diálogo com o seu supervisor, foi atendida sem dificuldades, o que facilitou muito essa transição de volta a rotina de trabalho. A entrevistada contou com esse apoio dos colegas para as suas duas filhas e assim segundo ela mesma: “não incomodei a minha família e nem a dele”. O trabalho de Geralda, além de ser tão importante quanto o do marido para o orçamento familiar, é imensa fonte de satisfação pessoal no que ela entende como um trabalho policial preventivo e de cuidado com a comunidade, além de ter sido nele que conheceu o marido. Geralda menciona que dos 140 guardas que compõe a força municipal, apenas seis são mulheres. Quando questionada sobre o que a fez entrar em uma área tipicamente masculina, Geralda diz que o concurso se encaixava no seu nível educacional, oferecia um bom salário e ela tinha boas perspectivas de passar. Ainda, a entrevistada diz que as próprias mulheres acabam se impondo restrições para entrar nesse tipo de atuação profissional e ouviu que não devia fazer o concurso pois era “trabalho de homem” mas ela fez o concurso mesmo com os conselhos contra e diz que nunca se sentiu discriminada no trabalho, que foi muito acolhedor e ajudou a não ter dúvidas sobre retornar a ele depois de ter suas filhas, hoje com 16 e 10 anos. Geralda continua casada com o marido, que é tão presente quanto ela no cotidiano das filhas.

3.8 Hebe

Hebe é cuidadora de idosos e é mãe de um menino de nove anos, Carlos, seu único filho. Na época em que estava grávida de Carlos, Hebe trabalhava como caixa de supermercado na cidade em que mora. O supermercado em que a entrevistada trabalhou havia aderido há pouco tempo ao programa “Empresa Cidadã”, criado em 2008 para estender a licença-maternidade de 120 para 180 dias e a licença-paternidade de 5 para 20 dias, em troca de benefícios fiscais, então Hebe conta que encontrou um ambiente de trabalho muito acolhedor e que, pelo menos na época em que esteve empregada na empresa, havia uma preocupação em valorizar o trabalho da mulher. Inclusive, Hebe conta que a empresa promoveu no ambiente de trabalho um chá de bebê com colegas de trabalho, família e amigos de fora da empresa e, ainda, que a realocou para outro setor em que ela necessitasse fazer menos esforço físico e pudesse passar mais tempo sentada. Hebe relata que teve enjoo gestacional durante toda a gravidez, foi sentindo uma necessidade cada vez maior de ir ao banheiro e na reta final da gestação teve infecção urinária o que aumentou ainda mais essa necessidade. A entrevistada trabalhou até o 8º mês de gestação, quando tirou as férias remuneradas a que tinha direito e as emendou com as férias. Hebe diz que teria trabalhado até o 9º mês, mas seu marido estava viajando e fora de Brasília e provavelmente não voltaria a tempo para o nascimento da criança. Assim, ela consciente de que havia um limite para mulheres grávidas viajarem muito próximas da data do parto, viajou no 8º mês até o seu estado de origem, o Maranhão, para ter seu filho junto da companhia materna e demais parentes. Quando precisou voltar a Brasília, Hebe trouxe consigo uma de suas várias irmãs do Maranhão para ser babá da criança. A entrevistada diz que apreciou muito o período de licença-maternidade estendida pelo programa pois pode acompanhar a introdução da alimentação sólida e assim retornar ao trabalho com mais tranquilidade. Sua irmã cuidou do seu filho até ele ter quase 1 ano e 8 meses, quando precisou voltar ao Maranhão e então Hebe

diz que foi contratada uma babá, uma moradora da região que tinha experiência em cuidar de crianças. Tal situação durou até o pequeno Carlos completar três anos de idade e os pais sentirem seguros para ele começar a frequentar a pré-escola. Hebe diz que nessa época já podia contar com a ajuda de parentes do marido e que de manhã, antes do trabalho, ela e o marido deixam a criança na creche e quando no meio do dia terminava o turno lá, a cunhada de Hebe pegava o sobrinho e este ficava esperando os pais na casa da avó, sogra de Hebe. Quando indagada se havia permanecido ainda muito tempo empregada no supermercado depois do nascimento de Carlos, Hebe disse que não pois recebeu uma proposta de emprego melhor em uma loja de tintas e que foi mais ou menos nessa época em que começou a faculdade de enfermagem. A entrevistada permaneceu aproximadamente um pouco mais de dois anos nesse emprego, pois em seu 4º semestre de faculdade mandatório para a conclusão do curso entrou em choque de horário com o do trabalho, então Hebe pediu demissão. Porém, Hebe continuou trabalhando, só que de maneira informal já como cuidadora de idosos mesmo sem ainda estar formada. O marido de Hebe foi bem presente desde o começo da gestação do filho do casal, só no último trimestre que precisou viajar a trabalho para o Acre e veio a conhecer o filho depois do nascimento do mesmo. Hebe menciona que por volta de 2015 com a crise na construção civil, o marido perdeu o emprego e ficou um período mais presente em casa e nisso estreitou os laços com o filho e hoje em dia Hebe diz que ele é ainda mais zeloso do que ela nos cuidados com o filho, ele quem sofreu mais quando o menino começou a frequentar a escola e também é normal que quando ela esteja fora de casa trabalhando como cuidadora o filho fique em casa com o pai. Sobre a importância do seu trabalho, Hebe diz que não tem ideia de como dimensionar pois foi através dele que conseguiu ter as suas conquistas, como uma vida melhor fora do estado de origem, ajudar parentes no Maranhão, ter a sua casa que durante um período ela foi a maior responsável no sustento financeiro e pagar a faculdade de enfermagem para se tornar cuidadora, que sempre foi o seu sonho. Atualmente seu filho

tem nove anos de idade e Hebe se encontra fazendo uma pós-graduação além de trabalhar profissionalmente como cuidadora de idosos.

3.9 Inês

Inês é cuidadora de idosos e tem dois filhos, ambos atualmente já adultos com idade entre 25-30 anos. Quando engravidou do seu primeiro filho, Inês trabalhava como vendedora em uma loja de móveis e a gravidez parece ter sido relativamente planejada (a entrevistada havia parado de tomar anticoncepcional mas não estava tentando com afincos engravidar). Indagada sobre sintomas gestacionais típicos e se houve alguma complicação na gravidez, Inês diz que sentiu enjoos gestacionais e que vomitava muito no primeiro trimestre, mas como também sentia muita fome e o enjoo passou, acabou engordando 30 quilos ao final da gestação e desenvolveu diabetes gestacional. Os sintomas gestacionais não chegaram, porém, a ser um empecilho para que Inês continuasse a trabalhar até o 9º mês da gravidez pois, segundo a própria, “não era de fazer corpo mole”. Inclusive Inês acabou trabalhando em um estágio tão avançado da gestação que o trabalho de parto começou no próprio local de trabalho, quando a sua bolsa amniótica (também conhecida como bolsa d’água) se rompeu. Tendo em vista o crescimento acima do esperado da criança em decorrência da diabetes gestacional e o passar das horas sem progresso significativo na dilatação do colo do útero, Inês acabou necessitando de uma cesariana. Inicialmente, Inês planejava voltar para o seu trabalho, mas as demandas com a criança, seu primeiro filho, se mostraram muito mais desafiadoras do que ela esperava e após discutir com o seu marido sobre o receio que sentia de voltar ao trabalho a entrevistada decidiu pedir demissão com o fim da licença-maternidade de quatro meses que foi emendada com um mês de férias. Questionada sobre quanto tempo ficou afastada do mercado de trabalho após o nascimento de seu primogênito, Inês respondeu

1 ano e 7 meses. Inês diz que se por um lado o tempo afastada foi maior do que ela gostaria, por outro foi muito bom poder ter tempo para se dedicar da maneira que ela gostaria na criação do filho nas primeiras etapas da vida dele e que essa possibilidade para ela tinha um valor maior do que o dinheiro proveniente do trabalho. Nesse período de 1 ano e 2 meses sem renda própria, quem sustentou toda a casa e a família foi o marido de Inês. Quando eventualmente retornou ao trabalho foi no serviço público como agente administrativa e os cuidados com o seu filho ficaram com a avó paterna da criança, que contava com a ajuda de uma babá paga por Inês e seu marido. Porém, o arranjo só durou poucos meses pois a sogra de Inês começou a relatar cansaço pelos cuidados com o filho do casal, mesmo com o auxílio fornecido por eles, pois haviam outros netos pelos quais ela também era responsável por cuidar. Não querendo “dar trabalho”, o primogênito começou a ficar na casa da família com uma babá até ter idade para começar a pré-escola, ficando em uma creche enquanto os pais estavam no trabalho. Aproximadamente dois anos depois do filho mais velho ter entrado na creche, Inês ficou grávida do seu segundo filho. A evolução desta segunda gravidez foi mais tranquila que a primeira, com menos enjoos gestacionais e ganho de peso. Contudo, no 8º mês de gestação, Inês teve pré-eclâmpsia e necessitou ficar de repouso até a data do parto, para o qual foi agendada uma cesariana. O período de afastamento de Inês passou a contar a partir do último mês de gestação e foi de seis meses, pois como funcionária pública, teve direito à licença-maternidade de 180 dias. Dessa vez, Inês retornou ao trabalho após o fim da licença e segundo ela o retorno no caso do filho mais novo foi mais difícil, uma vez que deixou de acompanhá-lo integralmente quando a criança sequer tinha idade para começar a ser introduzida a alimentação sólida (recomendado pelos pediatras que seja feita a partir dos seis meses de idade da criança). Comentando sobre a infância de seus filhos, Inês ressalta o conflito interno que sentia entre ser na visão dela uma boa mãe que cuida dos seus filhos e uma boa mãe e esposa que contribui para o sustento da família, mas que não podia

acompanhar cada passo do desenvolvimento deles, o que lhe trazia imensa satisfação. Há a culpa nas palavras da entrevistada por “terceirizar os cuidados” dos filhos, mas foi justamente essa terceirização no caso de Inês por babás e creche que lhe permitiram trabalhar. Com o filho mais velho ela pôde ficar um período grande cuidando da criação do mesmo da maneira que ela considera a melhor, que é ela mesmo o fazendo; mas para o filho mais novo, que foi cuidado por uma babá (não a mesma de quando seu filho mais velho passou a necessitar de uma) e entrou em uma creche com pouco menos de um ano de idade, Inês relata ter sentido uma grande angústia, como se o mais novo de alguma forma tivesse sido preterido em relação ao irmão. A entrevistada cogitou “chutar o pau” da barraca e parar de trabalhar, mas foi dissuadida por parentes que falaram para ela que se arrependeria, que seria muito difícil voltar ao mercado de trabalho depois e que, conforme os filhos fossem crescendo, ficaria mais fácil. Segundo Inês, de fato com o tempo foi ficando mais fácil conciliar a vida pessoal, o trabalho e o cuidados com os filhos, mas que foram anos difíceis em que “se vivia um mês de cada vez”, uma referência ao fato de ela sempre precisar bolar novos arranjos na rotina para fazer a conciliação desses três aspectos de sua vida. A rotina da família de Inês era muito extenuante quando seus filhos eram pequenos, com o dia começando com as crianças cada uma sendo deixada em sua respectiva escola (como havia uma certa diferença de idade entre as crianças, um estava indo para a creche enquanto outro já frequentava o ensino fundamental), Inês sendo deixada no trabalho e finalmente o marido de Inês se dirigindo ao seu próprio local de trabalho. Ao final do dia de trabalho/escola o percurso era revertido e assim era ao longo de toda a semana. Durante boa parte da vida de seus filhos (que hoje são adultos na faixa de 25-30 anos de idade) o emprego foi para Inês importante quase que exclusivamente no sentido de ser a fonte de renda secundária para a família. Sem o salário de seu emprego, a família sobreviveria, mas teria um padrão de vida bem mais baixo e Inês e seu marido não poderiam fornecer coisas que consideram importantes a seus filhos como acesso a escola particular,

dentista particular, curso de inglês extracurricular e viagem de lazer nas férias escolares. Com o sentimento de culpa de “estar largando os filhos com outras mulheres” superado, Inês já com os filhos quase maiores de idade começou uma graduação em enfermagem e atualmente está fazendo uma pós-graduação na mesma área e trabalha como cuidadora de idosos. O trabalho atual é mais satisfatório do que os outros pois além de ser sustento financeiro, faz parte de um projeto pessoal em que trabalhar com enfermagem, investir em cuidados profissionais com idosos era uma vontade que a entrevistada vinha nutrindo há vários anos. Quando questionada sobre o papel do pai das crianças, a entrevistada diz que ele sempre foi bem presente dentro do possível, pois passava o dia inteiro fora no trabalho e nos deslocamento indo/voltando do mesmo e não dispunha de um período de afastamento remunerado fora as férias para estar com os filhos quando estes nasceram. Inês diz que ele e ela sempre foram muito unidos como casal e sempre discutiram as decisões familiares juntos e sem o apoio dele não teria sido possível sequer pensar em se ter um segundo filho e fazer esse complexo jogo de equilibrar a vida pessoal com a vida profissional.

3.10 Joana

Joana é técnica judiciária e mãe de dois filhos, uma adolescente de 12 anos de idade e um menino de nove anos. A gravidez de sua filha foi um projeto planejado depois de a maternidade ser postergada durante muito tempo por receio da entrevistada de não vir a ser uma boa mãe, mas após um longo trabalho em psicoterapia decidiu ter filhos. A sua gestação foi relativamente tranquila, Joana diz que apesar do enjoo gestacional grave que a permitia comer apenas alguns alimentos sem vomitá-los depois (o que a fez ganhar muito pouco peso), não tirou nenhum dia de licença até o penúltimo mês de gravidez, no qual teve uma pré-eclâmpsia e precisou então ficar de repouso absoluto. Quase ao fim dessa licença, a sua bolsa

estourou e, após um trabalho de parto de apenas três horas a sua filha nasceu perfeitamente saudável, apesar de um pouco prematura. O trabalho que Joana tinha na época em que teve a sua primogênita era diferente do atual, apesar de também ter relação com a área jurídica, era em um cartório e como não havia sido implementado o programa “Empresa Cidadã”, ela teve direito à licença-maternidade de apenas 120 dias. Quando precisou retornar ao trabalho, Joana combinou com uma amiga ser a babá de sua filha enquanto estava no trabalho em troca de uma remuneração de um salário mínimo e de pagar os custos de gasolina para o deslocamento até a sua casa. Natural de outro estado, Joana veio até a Brasília para fazer faculdade e em busca de oportunidades melhores de emprego do que em seu estado de origem, portanto não pôde contar com a ajuda de familiares para tomar conta de sua filha. Seu marido, que conheceu em Brasília, também vem de outro estado e assim nenhum dos pais têm familiares que poderiam compor a rede de apoio nos cuidados com os dois filhos. A amiga de Joana ficou cuidando de sua filha até esta completar um ano, quando precisou se mudar de Brasília. Na mesma época, a faxineira da casa de Joana propôs assumir a função de babá pois havia feito um curso profissionalizante dessa função e Joana aceitou. A entrevistada diz que essa pessoa trabalha com ela até hoje, apesar de atualmente não exercer mais a função de babá. Ao chegar a idade de frequentar a pré-escola, a filha mais velha de Joana passou a ir na escola mas com a babá buscando-a e ficando com ela na casa de Joana até ela e ou o marido retornarem do trabalho. Quando a filha de Joana começou a pré-escola, Joana estava no meio da gestação do seu filho mais novo, que também foi relativamente planejada, no sentido de que ela estava tentando engravidar novamente mas não estava acompanhando mês a mês para verificar se havia tido sucesso ou não e começar um tratamento de fertilização. Na época do nascimento de seu filho mais novo Joana já se encontrava no trabalho atual, e dessa vez na licença-maternidade teve direito a 180 dias de afastamento, o que ela considerou muito positivo, pois desde modo quando teve que retornar ao trabalho seu filho estava mais velho,

com a introdução a alimentação sólida iniciada e assim sentia-se menos desconfortável por passar o dia todo longe do filho pequeno. Da época em que esteve grávida de sua primogênita até a sua segunda gestação Joana mudou de cidade no DF, mas o que não mudou foi que o seu trabalho, em um bairro no Plano Piloto de Brasília, que fica muito longe de sua casa. Como consequência, mesmo quando voltou de licença-maternidade e ganhou o direito de trabalhar uma hora a menos, pelo tempo de deslocamento ser muito grande, não compensava voltar para casa durante a hora de almoço do emprego para ir ver os filhos. Questionada sobre a amamentação, Joana diz que ambos os filhos mamavam depois do fim da licença antes de ela ir ao trabalho e depois que voltava, o que levou ela a amamentar por menos tempo do que gostaria, mas ainda dentro do tempo mínimo recomendado pelo Ministério da Saúde de seis meses (Ministério da Saúde, 2015). O filho mais novo de Joana também ficou sendo cuidado pela babá até poder entrar na pré-escola. Destaque para o fato de que a babá de Joana também teve um filho quase que ao mesmo tempo que Joana em sua segunda gestação, apenas seis meses antes. Portanto, houve uma época em que essa funcionária cuidava de três crianças: as duas de Joana mais a sua própria. A entrevistada diz que essa funcionária, com a qual convive há vários anos, morou em sua casa por dois anos por ser mais conveniente para as duas. Joana contratou ainda uma segunda faxineira, posto que seria inviável uma funcionária cuidar da casa e de três crianças, que a entrevistada enfatizou à funcionária que elas deveriam ser sempre a sua prioridade. Ao abordar o tópico do pai de seus filhos, fica evidente que as responsabilidades sob a criação dos mesmos recai quase que exclusivamente sobre Joana, que diz ter tido já muitas discussões com o marido, que segundo ela não vê cuidar dos filhos como uma obrigação dos dois pois dificilmente cuida dos assuntos relacionados a eles por iniciativa própria e quando o faz é sempre algo esporádico e de curta duração, uma “ajuda”. As brigas segundo a entrevistada, hoje em dia estão menos frequentes pois ela aprendeu o que chama de “truque”, que é simplesmente dizer “pergunta pro teu pai” quando os filhos vêm com alguma

demanda para a qual ela não está disposta ou não pode atender no momento. Quando Joana foi entrevistada, já haviam começado as orientações de isolamento social por parte do governo do Distrito Federal e do trabalho dela e do marido, além da escola dos filhos, suspensa presencialmente. Isso criou ainda mais demandas para Joana, que tem que orientar os filhos em suas aulas à distância, o que o marido nunca se dispõe a fazer. No contexto usual, é Joana quem leva e busca os filhos na escola, nas atividades extra-curriculares, médicos e o que mais for necessário. Eventualmente o marido faz alguma das atividades descritas, mas não é algo que faça parte de sua rotina. A rede de apoio de Joana são, em primeiro lugar, sua funcionária, que no momento de crise de Covid-19 tem a sua frequência apenas semanal e, em segundo lugar, seus vários amigos, que segundo ela sempre se dispuseram a ficar com seus filhos enquanto ela está no trabalho e por ventura houver algum imprevisto com a sua funcionária. O emprego de Joana, que não foi muito afetado pela maternidade em virtude da estabilidade como funcionária pública, é tão importante para o orçamento da sua casa quanto o do marido. Diz Joana que a área da justiça sempre foi algo no qual ela gostou de trabalhar, mas ao longo dos anos foi se desiludindo um pouco com o campo, pois ao acompanhar diversos processos judiciais muitas vezes sente que a justiça não está acontecendo, ao ponto de pensar mais em fazer novo concurso público na área para um cargo melhor remunerado. Porém, como é graduada em direito e administração, tem à sua disposição outros caminhos caso queira continuar a sua ascensão de carreira.

Capítulo 4: Discussão

Em certo momento da segunda metade do Século XX, durante o que é conhecido como segunda onda do Feminismo, as ativistas americanas e europeias do movimento acreditavam que, com a queda de legislações restritivas ao trabalho feminino (como a que

proibia que o trabalho noturno fosse exercido por mulheres), a conquista do acesso às universidades e a possibilidade de planejamento familiar, independentemente da adesão de um parceiro homem ao preservativo de látex, representada pela pílula anticoncepcional, a igualdade de condições para as mulheres no campo do trabalho e, conseqüentemente, como um todo seria apenas uma questão de tempo. Em poucas décadas, com o aumento de escolarização das meninas e mulheres que não mais ficariam restritas a escolas e faculdades voltadas a prepará-las para o casamento, as possibilidades de vida de uma mulher seriam tão vastas quanto as de qualquer homem. No entanto, a realidade não poderia ser mais diferente e complexa.

Ter um trabalho assalariado ainda é o modo mais seguro de conseguir a sua autonomia financeira e, conseqüentemente, em vários outros aspectos de sua vida. A dependência econômica é citada em pesquisa do Senado Federal brasileiro como o segundo maior fator de para a mulher continuar com o parceiro agressor (Secretaria de Transparência Data Senado, 2013). Além disso, ressaltou a advogada Elizabeth Truninger, na década de 70 do século passado que, quando há filhos frutos do casamento a mulher tende a permanecer em um relacionamento abusivo pelo receio de não conseguir prover para si mesma e para seus filhos de forma digna (Truninger, 1971). Ter renda própria não automaticamente desconstrói todo o machismo que chancela o homem agredir a sua esposa ou companheira, nem torna as mulheres imunes à violência doméstica, visto que até mulheres de classe social abastada sofrem do problema, mas lhes permite maior mobilização para sair do problema.

Além disso, mulheres casadas com o seu próprio dinheiro têm maior autoestima, pois não necessitam pedir dinheiro para o cônjuge toda vez que desejam comprar algo para si mesmas ou seus filhos. O chefe de família, quando aquele que controla toda a renda familiar, de forma material e simbólica também controla todos os outros membros da família, que estão em um lugar de subordinação. Esse controle do patriarca aliado a um modelo de

masculinidade que entende a resolução de conflitos pela violência como legítima e a vontade do chefe homem de família como devendo ser absoluta, favorece a violência no âmbito doméstico (Táboas, 2014).

Porém, a renda não é só importante para as mulheres casadas com filhos para que tenham um poder de barganha no lar para relações mais igualitárias ou poderem sair de um lar em que sofrem abusos. Apesar da ideia que está impregnada no imaginário popular de que o padrão de família é nuclear homem-mulher com filhos, o percentual dessa configuração de família vem em queda e já não representa a composição da maior parte das famílias no Brasil. E dos modelos fora da família nuclear homem-mulher se destaca a família de uma pessoa só composta por uma mulher e a família mononuclear com uma mulher sendo a chefe de família e seus filhos. Ser sustentada por um homem provedor e se dedicar exclusivamente a ser dona de casa não é uma opção para muitas mulheres.

Em uma concepção sexista de sociedade os homens e mulheres estão rigidamente separados em lugares sociais opostos: o âmbito privado do ambiente doméstico versus o âmbito público do ambiente do emprego. Teoricamente esses opostos se complementam e ambos são igualmente valorizados, pois o bom funcionamento da sociedade dependeria de cada um exercendo o seu papel. Assim os homens sustentariam as mulheres em troca de estas realizarem todo o trabalho reprodutivo de uma casa (o serviço doméstico e cuidado com os filhos e demais dependentes) e se adequariam em um ideal de trabalhador que é entendido como um homem com disposição a se dedicar ao trabalho que seria demonstrar comprometimento por passar longas horas seguidas fisicamente presente no local de trabalho.

A mulher, que por um entendimento patriarcal de divisão sexual do trabalho estaria usurpando o lugar de um homem ao trabalhar fora de forma remunerada, a ela cabe se encaixar nesse ideal de trabalhador pois a sua presença no local de trabalho aparece de modo implícito e não verbalizado como uma concessão pela quebra do contrato social dos papéis de

gênero. O fato de que tal contrato social nunca ter tido uma garantia de que seria cumprido ou de ter sido representativo da realidade de grande parte das mulheres e assim em sua maioria elas sempre tiveram que trabalhar pelo seu sustento é minimizado, tratado como um mero desvio da norma e sinal de que a sociedade ainda não chegou no seu ideal. Há ainda um esforço em promover um apagamento dessas mulheres trabalhadoras para se legitimar a organização da sociedade pela divisão sexual do trabalho.

Porém, por mais que uma ideologia exista isso não significa que a realidade irá se comportar de acordo com ela e que não haverá reações das pessoas que fazem parte de determinada realidade social. É por esse princípio que transformações sociais ocorrem, nem sempre no sentido do progresso da cidadania para as mulheres mas por diversas vezes elas ocorreram e é assim que chegamos ao momento atual marcado como 2020 do Século XXI. E esse momento reflete diferentes realidades coexistindo para as mulheres. Mas dentre elas, focando na realidade brasileira, é possível ver como os direitos conquistados por elas já naturalizaram a presença feminina fora do âmbito doméstico. Porém ao mesmo tempo é nítido como certos ideais arraigados de uma organização social sexista ainda exercem forte influência no modo como a vida das brasileiras irá se desenvolver, ainda tão distinto em relação aos homens.

Apesar de ser uma amostra de conveniência e não representativa, pela fala das dez mulheres entrevistadas pode-se perceber que a conciliação entre trabalho remunerado, isto é, emprego, e a maternidade ainda é uma preocupação quando se tornam mães pois se não o conseguirem isto lhes custará o emprego. Porém, o sucesso ou fracasso nessa conciliação não afeta a vida profissional dos pais de seus filhos da mesma forma que afeta a vida profissional delas. Isso porque ou elas são as únicas responsáveis pela criação dos filhos ou a elas recai de forma desproporcional o papel de cuidar deles. Porém, vale ressaltar que houveram casos de companheiros das entrevistadas que exercem a paternidade de forma mais ativa e isso foi um

diferencial para o retorno ao trabalho depois do nascimento de um filho ser um processo mais fácil.

Para continuarem no mesmo emprego que tinham antes de darem a luz as entrevistadas antes de tudo dependiam de terem algum grau de formalização no trabalho, isto é, o acesso à cidadania por meios dos direitos trabalhistas. Quando não havia garantia de que teriam o seu emprego ao precisarem de um período de repouso após o parto, a participante ou não tentou retornar ao antigo emprego ou se desligou dele quando a rotina de trabalho começou a pesar em relação aos preparativos com a chegada da criança. E o desligamento do emprego antes do parto, para as entrevistadas da amostra, seguiu a tendência observada nos estudos de mercado de trabalho de as mulheres ficarem um período de tempo sem emprego, em geral um tempo muito maior do que elas desejam, para se dedicarem aos cuidados com os filhos pequenos.

O fato de a mulher ficar desempregada enquanto mãe de uma criança muito nova é grave, pois ser mãe e em especial de uma criança mais nova, constitui uma dificuldade em conseguir um novo trabalho remunerado. Essa dificuldade advém tanto de práticas discriminatórias de empregadores na hora da contratação para um emprego em relação a mulheres em idade fértil ou com filhos pequenos, quanto à ausência de ter quem cuide da criança enquanto a mãe está no trabalho ser um empecilho ao se buscar um novo emprego. O relatório “Síntese de Indicadores Sociais - Uma análise das condições de vida da população brasileira” (IBGE, 2018), fornece um dado bem ilustrativo nesse sentido. Das pessoas que compunham a força de trabalho em potencial, isto é, estão em idade de trabalho, desempregadas mas não estão buscando emprego, 12,9% do total desistiu de buscar emprego por responsabilidades domésticas e ter que cuidar de filhos e outros parentes. Porém, quando esse dado é fragmentado por gênero, esse motivo era a razão de apenas 1,1% dos homens da amostra terem desistido da busca por emprego, contra 20,7% das mulheres, ou seja $\frac{1}{5}$ delas

não tem acesso a pessoas e instituições que cuidam de membros dependentes da família para que possam trabalhar.

Tal problema pode ser remediado em parte com os governos locais fornecendo espaços públicos destinados ao cuidado e educação dessas crianças. A evidência empírica internacional mostra que o acesso a arranjos formais (como creche e pré-escola) para o cuidado das crianças aumenta a participação das mulheres no emprego formal e eleva o número de horas trabalhadas das mães (Posadas, 2012). No Brasil, o trabalho de Barbosa & Costa (2017) corrobora essa informação mostrando que no período de 2001-2015 a presença de creche elevou de forma significativa a participação feminina no mercado de trabalho durante todo esse período.

Antônia e Cláudia, que eram as entrevistadas com menor renda da amostra e que não tinham rede de apoio por meio de familiares e ou amigos, relataram que chegaram a perder emprego, sendo que com Cláudia tal fato ocorreu diversas vezes, quando precisaram se ausentar do trabalho em razão dos filhos.

A ausência de uma prática que atribua uma dimensão coletiva aos cuidados da família reforça um forte viés de gênero na divisão do trabalho, na medida em que essas atividades permanecem em grande parte como tarefas realizadas por mulheres (Sorj, Fontes e Machado, 2007). Isso confina as mulheres em regimes trabalhistas com carga horária menor, com salários piores e possibilidade de promoção e ascensão profissional menores, mas é o trabalho possível de se exercer enquanto se cria os filhos. E viver conciliando o trabalho remunerado e o trabalho doméstico do âmbito pessoal não é uma escolha para a maior parte das mulheres no mundo e sim a única realidade possível pois não há outra(s) pessoas com quem dividir as responsabilidades dessas duas esferas de vida. Quando se fala que as mulheres escolhem trabalhos com remuneração pior que a dos homens, implica-se a elas uma responsabilização por sua situação econômica precária.

Capítulo 5: Conclusões

A desigualdade de gênero é uma questão sociocultural que se manifesta de várias formas em todos os aspectos da vida (social, econômico, educacional, saúde, emprego) e em todas as faixas etárias. No entanto, os movimentos sociais liderados por mulheres ao redor do mundo resultaram em ganhos sociais e a qualidade de vida das mulheres varia muito de acordo com o país do mundo usado como referência. Contudo, mesmo nos países em que as oportunidades entre homens e mulheres são mais equilibradas, salta aos olhos um aspecto da vida da mulher em que essa desigualdade fica latente: a maternidade.

A maior parte das mulheres do mundo se tornará mãe em algum momento da vida, tanto por vontade própria, movida pela convenção social de ter uma prole para realização pessoal, quanto simplesmente pela falta de conhecimento e/ou acesso a métodos confiáveis de controle de natalidade. Ou seja, não é uma opção feita de forma consciente e planejada. O outro extremo do reflexo da desigualdade de gênero vê-se no número de filhos que uma mulher tem, são elas tendo menos filhos do que gostariam, ou até mesmo nenhum filho por causa das restrições sociais pesadas impostas a aquelas que se tornam mães.

O trabalho, por sua vez, permite à mulher conquistar autonomia em relação ao homem, maior realização pessoal pela possibilidade de escolher como gastar a sua renda e ter maior probabilidade de estar em relacionamentos matrimoniais, interpessoais, românticos mais equilibrados devido a um maior poder de barganha social como consequência de possuir renda própria. O mesmo caminho de empoderamento, porém, escancara diferenças de gênero profundamente arraigadas. A maternidade torna a mulher de trabalhadora competente a funcionária que não vale a pena ser retida porque os filhos diminuirão o seu rendimento e disponibilidade no trabalho pelos cuidados que demandam (Fernandes, 2019).

De fato, basta analisar alguns estudos sobre os hábitos e a composição da família brasileira para se constatar que a responsabilidade pelos cuidados com crianças efetivamente

recai em peso sobre as mulheres, com os homens ocupando um papel ainda muito secundário, muitas vezes marginal na criação delas (Promundo, 2016). Há uma menor expectativa e pressão social para que os homens se responsabilizem por seus filhos. Isso é ilustrado pelo dado de que mais de 5 milhões de estudantes brasileiros não tinham o nome do pai na certidão de nascimento e identidade (CNJ, 2012).

As crianças de uma trabalhadora são encaradas como um problema dela, que é a mãe e, em menor medida, do pai, não da sociedade. O mercado de trabalho valoriza um bom capital humano (uma pessoa altamente qualificada, com experiência e talento), mas não quer arcar com os custos da sua formação, que vai desde a gestação até depois de anos de processo de qualificação para se tornar esse capital humano. A existência de uma divisão sexual do trabalho não mercantil, que presume a existência de uma mulher responsável pelas tarefas pesadas do cuidado doméstico, e o do paradigma do trabalhador *ideal*, um indivíduo do sexo masculino que não tem vida pessoal e que, portanto, deve ter disponibilidade total para o trabalho produtivo e nenhuma possibilidade ou obrigação de realizar qualquer tipo de trabalho, esforço ou dedicação no universo familiar (Pinheiro, Galiza e Fontoura, 2009) ainda permeia as expectativas dos gestores organizacionais, para os quais é mais fácil excluir quem não pode se encaixar nesse modelo de trabalhador ideal do que repensar a cultura de trabalho.

Frequentemente, quando se aborda a questão do combate às desigualdades de gênero há uma ênfase nos custos financeiros de se implementar políticas que incentivem e acelerem as transformações sociais necessárias para que seja modificada a estrutura que perpetua as desigualdades de gênero. Um estudo da subdivisão da Organização das Nações Unidas, a ONU Mulheres, se dedicou a fornecer uma estimativa concreta do custo monetário em implementar políticas públicas em prol de mães trabalhadoras para se avançar na conquista da igualdade de gênero e empoderamento feminino (Bierbaum & Cichon - UN Women, 2019). A

estimava girou em torno de 4,6 a 10,1% do Produto Interno Bruto de um país. É um alto valor monetário, mas levando-se em conta o objetivo do investimento não o torna inviável.

É fundamental ressaltar que eliminar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho vai muito além de se gastar dinheiro. Se a problemática do tema se limitasse ao aspecto financeiro, as políticas públicas japonesas para o aumento da natalidade exibiriam um resultado muito mais expressivo do que têm. Ainda há pouca ênfase no custo social, de saúde pública e econômico em continuar a manter o paradigma atual em que a probabilidade da mulher se manter no mercado de trabalho após a maternidade é equivalente a sua capacidade individual de lidar com a sobrecarga resultante do trabalho produtivo e reprodutivo. Modificar esse paradigma demanda um esforço coletivo para que a sociedade modifique a cultura nos aspectos do trabalho, de gênero e da família para algo melhor do que temos hoje, para todos.

Referências

Aristóteles. (c 375 a.C./2006). *Política*. São Paulo: Martin Claret.

Barbosa, A. L. N. de H., & Costa, J. S. D. M. (2017). Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, 62, 23–35. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7805/1/bmt_62_oferta.pdf

Berg, M. (1992). Women's Work and the Industrial Revolution. *New Directions in Economic and Social History*, 23–36. https://doi.org/10.1007/978-1-349-22448-7_3

Bierbaum, M., & Cichon, M. (2019). *Family-Friendly Services to Advance Women's Empowerment*. UN Women.

Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, & Departamento de Atenção Básica (2015). Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar. In *Cadernos de*

Atenção Básica (2^a ed., n^o 23). Ministério da Saúde.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

CESIT. (2017). As mulheres e o mercado de trabalho. In CESIT/IE (Ed.), *Cadernos de Formação Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica* (1st ed., Vol. 3). Retrieved from <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>

Cintas-Peña, M., & Sanjuán, L. G. (2019). Gender Inequalities in Neolithic Iberia: A Multi-Proxy Approach. *European Journal of Archaeology*, 22(4), 499–522. <https://doi.org/10.1017/eea.2019.3>

Conselho Nacional de Justiça- CNJ (2012). *Pai Presente de Certidões*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça.

Cuchet, V. S. (2015). Cidadãos e cidadãs na cidade grega clássica. Onde atua o gênero? *Tempo*, 21(38), 20. <https://doi.org/10.20509/tem-1980-542x2015v213815>

Dries, M. H. van den, & Kerkhof, M. (2018). The Past Is Male. *Advances in Archaeological Practice*, 6(3), 228–237. <https://doi.org/10.1017/aap.2018.15>

Fernandes, N. (2019). *Feminismo materno: o que a profissional descobriu ao se tornar mãe*. São Paulo: Pólen Livros.

Fracarro, G. (2018). *Os Direitos das Mulheres: Feminismo e Trabalho no Brasil (1917-1937)*. Rio de Janeiro: FGV Editora.

Galinkin, Santos e Zauli-Fellows (2010). Estudos de Gênero na Psicologia Social. In A. L. Galinkin, & C. Santos (Orgs.), *Gênero e Psicologia Social: Interfaces* (pp.17-30). Brasília: Technopolitik.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2017). *Aspectos dos cuidados das crianças de menos de 4 anos de idade: 2015*. Retrieved from <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100137.pdf>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2018). Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2018. In *Estudos e Pesquisas* (1st ed., Vol. 27). Retrieved from IBGE website: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsociais2010/SIS_2010.pdf

Jackson, S. & Scott, S. (2002). Introduction: The Gendering of Sociology, In S. Jackson, & S. Scott (Eds), *Gender: A Sociological Reader* (pp. 1-26). London: Routledge.

Laqueur, T. (2001). *Inventando o Sexo. Corpo e Gênero dos Gregos a Freud*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.

Lazzareschi, N. (2007). *Trabalho ou Emprego?*. São Paulo: Paulus.

Lee, R.B., & DeVore, I. (1968). *Man the hunter*. Chicago: Aldine.

Lerner, G. (2019). *A criação do patriarcado: História da opressão das mulheres pelos homens*. São Paulo: Editora Cultrix. (Publicado originalmente em 1986).

Michaelis, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. *Gênero*. Recuperado de: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/Gênero/> em 29 de abril de 2020.

Peters, E. T., & Cerqueira, F. V. (2013). Mulheres em Atenas, no século IV: o testemunho do contra neera, de demóstenes. *NEArco- Revista Eletrônica da Antiguidade*, 1(2), 68–84. <http://www.neauerj.com/Nearco/arquivos/numero12/68-84.pdf>

Pinheiro, L., Galiza, M., & Fontoura, N. (2009). Novos arranjos familiares, Velhas convenções sociais de Gênero: A licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, 17(3), 851–859. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2009000300013>

Posadas, J. (2012). *Grandparents as Child Care Providers: Factors to Consider When Designing Child Care Policies* (Economic Promise, n. 101). Washington: World Bank.

Promundo (2016). *A Situação da Paternidade no Brasil*. Rio de Janeiro: Promundo-Brasil.

Rousseau, J. J. (2004/1762). *Emílio ou Da Educação*. São Paulo: Martins Fontes

Secretaria de Transparência Data Senado (2013) *Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher*. Recuperado de: https://www.senado.gov.br/senado/datasenado/pdf/datasenado/DataSenado-Pesquisa-Violencia_Domestica_contra_a_Mulher_2013.pdf

Sorj, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 573–594.

Sterling, K. (2014). Man the Hunter, Woman the Gatherer? The Impact of Gender Studies on Hunter-Gatherer Research (A Retrospective). *The Oxford Handbook of the Archaeology and Anthropology of Hunter-Gatherers*, (January), 1–19. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199551224.013.032>

Táboas, Í. D. M. Z. (2014). *Viver sem violência doméstica e familiar : a práxis feminista do Movimento de Mulheres Camponesas* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26512/2014.11.D.18219>

Teixeira, M. O. (2014). *Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero*. Retrieved from: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11198.pdf>

Truninger, E. (1971). Marital Violence: The Legal Solutions. *Hastings Law Journal*, 23(1), 259.

Walker, P. L. & Cook, D. C. (1998). Brief communication: Gender and sex: Vive la difference. *American Journal of Physical Anthropology*, 106(2), 255-259.

Zihlman, A. (2014). Engendering Human Evolution. In *A Companion to Gender Prehistory* (pp. 21–44). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118294291.ch1>

Tabelas

Categoria	Antônia	Bernardete	Cláudia	Dorotéia	Érica	Frida	Geralda	Hebe	Inês	Joana
Gravidez planejada	Não Não	Não Não	Não Não	Não	Não Não ficou claro, acho que não	Sim	Sim Sim	Sim	X	X
Retorno ao emprego anterior ao parto	Não Demissão o começo gravidez Não		Demissão ao retornar ao trabalho X (por apenas um mês)	X	X	X	X	X	Não X	X X
Pai participativo	Não Paga Pensão Sim, mas pouco	X (ele tem a guarda do filho mais velho) X (com ressalvas)	Não	Não, mas há uma figura paterna presente e participativa no padrasto	X	X	X	X	X	Não
Rede de apoio	Sim, mas com ação limitada, só para o 1º filho	X	Não	X, com ressalvas	X	X	X	X	X, mas precária	X
Acesso a licença remunerada	Não Não	Não se aplica X	X X	X	X	X	X	X	X	X

Nome	Idade	Escolaridade	Profissão	Filhos	Idade gravidez	1 Idade gravidez	2
Antônia (Fátima)		Ensino Médio (por supletivo)	Empregada Doméstica	2	25		33
Bernardete (Romênia)		Ensino Médio	Gerente de Salão de Beleza	2	17		23
Cláudia (Sandra)		Ensino Médio e Curso Técnico	Diarista	2	Entre 25-30 anos		Faixa dos 30 anos
Doroteia (Mikaelly)	26	Ensino Médio e Curso Técnico	Secretária	1	22		X
Érica (Márcia)		Superior Completo e Pós graduação	Psicóloga	2	25-30 anos		Faixa dos 30 anos
Frida (Rose)		Ensino Médio	Auxiliar em Serviços de Limpeza	1	25-30 anos		
Geralda (Marli)		Ensino Médio	Guarda Municipal	2	25-30 anos		?
Hebe (Eli)	?	Curso Superior e Pós Graduação (completa)	Cuidadora de Idosos	2	30 anos		
Inês (Leidiane)	54	Curso Superior e Pós Graduação (incompleta)	Cuidadora de Idosos	2	20-25 anos		?
Joana (Luiza)	48	Cursos Superior em 2 Graduações e Pós Graduação completa em Administração	Auxiliar Jurídica	2	33		36