

PERCEPÇÕES DA MULHER MÃE NO MERCADO DE TRABALHO

Helena Barbosa Dominici Pompermayer¹

Resumo:

O presente artigo estuda a mulher-mãe no mercado de trabalho e as suas percepções a respeito de variáveis do ambiente em que está inserida. A justificativa é devido a vivência pessoal da autora, uma representante dessa fatia de mulheres-mães inseridas no mercado de trabalho, e a necessidade de se registrar o novo processo do funcionamento da sociedade atual a respeito do tema e as dificuldades e as percepções dessas mulheres. Com o objetivo de apresentar os dados e pesquisas existentes sobre o tema, através da revisão bibliográfica e uma pesquisa de campo que atraiu uma amostra de 101 mulheres. O método de coleta possibilitou um tratamento qualitativo das respostas obtidas, permitindo uma análise profunda para se comparar com a literatura. A mulher ao longo da história da humanidade foi conquistando o seu espaço e direitos no mercado de trabalho, mas hoje o cenário ainda está em evolução e existem adaptações a serem feitas para receberem o novo formato de vida das pessoas e formação das famílias. De acordo com os resultados obtidos foram elaborados gráficos e analisadas as justificativas dadas pelas mulheres a respeito dos questionamentos. Os resultados foram diversificados e possibilitaram uma rica análise. As opiniões expressadas pelas mulheres parecem não ser enviesadas por fatores socioeconômicos. As justificativas evidenciam que os fatores culturais que influenciam suas percepções.

Palavras-chave: Mulher. Maternidade. Mercado de trabalho.

Abstract:

The present paper studies the mother woman in the labor market and her perceptions regarding the variables of the environment in which she is inserted. The justification is due to the personal experience of the author, a representative of this share of women mothers in the labor market, the need to register the new process of the current society on the subject and record the difficulties and perceptions of these women. With the objective of presenting the data and existing research on the subject, through the bibliographic review and a field research that attracted a sample of 101 women. The collection method allowed a qualitative treatment of the answers obtained, allowing a deep analysis to be bought with the literature. Women throughout the history of mankind have been conquering their space and rights in the labor market, but today the scenario is still evolving and there are adaptations to be made to receive the new format of people's lives and family formation. According to the results obtained, graphs and descriptions of the justifications given by the women regarding the questions were elaborated. The results were diverse and enabled a rich analysis. The opinions expressed by women do not seem to be biased by socioeconomic factors. In their justifications there are evident cultural factors that influence their perceptions.

Keywords: Woman. Maternity. Labor Market.

Introdução

No mundo todo, a mulher vem conquistando cada vez mais sua participação no mercado de trabalho, deixando de ser somente “dona do lar” e responsável diretamente pela criação dos filhos. No entanto, para alcançar essa conquista, muitas mudanças ocorreram e ainda são

¹ Tecnóloga em Gestão da Produção pela Fatec Americana. E-mail: helena_dominici@hotmail.com

necessárias, tanto na sociedade quanto na rotina da mulher. Nessa trajetória percorrida pelas mulheres os estudos realizados não demonstraram resultados que eram esperados como, por exemplo, a divisão justa de tarefas.

O que se revelou foi a excessiva sobrecarga mental vivida pelas mulheres, pois a sua posição dentro do lar não mudou, e houve o acréscimo das preocupações profissionais e do ambiente de trabalho. Uma parcela destes estudos demonstrou que a maternidade exerce um impacto negativo sobre a participação da mulher no mercado de trabalho, mas se reduz com o passar do tempo. Além disso, não houve diferença no que tange aos aspectos financeiros de uma mulher que tem, ou não, herdeiros. Já em relação às jornadas de trabalho, a maternidade exerceu impactos na variável de “número de filhos”.

Esses resultados trazem uma visão de quebra de paradigmas que, em meados da década de 90, apresentou significativo crescimento nestes índices, pois a mulher havia entrado de forma mais intensa no mercado de trabalho.

Diante disso, o presente artigo tem por objetivo avaliar o impacto da maternidade no mercado de trabalho, analisando fatores políticos, sociais e ambientais que envolvem essa mulher mãe nesse mercado.

Parte-se do pressuposto de que a discriminação e o preconceito contra as mulheres mães existem por toda a parte, sendo mais presente em alguns países menos desenvolvidos. No entanto, as organizações tentam reverter esse quadro por meio do conceito de equidade dentro de sua estrutura.

Esse conceito visa atender a demanda de inclusões tanto das mulheres quanto dos homens em terem participações iguais dentro das responsabilidades da família e o suporte da organização para isso. Os cargos de liderança, principalmente, são os que vêm tentando adquirir o direito de se ausentar, por motivos de filhos, saúde ou outras questões, sendo homem ou mulher (MARTINS, 2018).

A questão abordada acima engloba o ambiente, as instituições e políticas sociais em que essas mulheres mães estão envolvidas. Atualmente as informações pertinentes a esse tema e a forma com que é tratada em cada território são facilmente acessadas por qualquer cidadão interessado.

Desta forma, cria-se uma sensibilização sobre o tema, tornando esse cidadão mais humanitário com a situação atual vivida pelas mulheres-mães no Brasil. Depois de todo o seu processo de aceitação no mercado de trabalho e a luta por seus direitos, vieram os reflexos da maternidade na vida cotidiana, que pode ser satisfatório para um grupo de mulheres e outras não.

Esses reflexos nem sempre são saudáveis e compensatórios, deixando então o questionamento: atualmente, quais são as condições de estabilidade da mulher mãe no mercado de trabalho brasileiro? Qual é a visão de quem vivencia essa realidade?

Por isso a referida pesquisa foi procedida formalmente, de modo transversal, para conhecer a realidade a respeito do objetivo geral explicitado. Foram utilizados dados obtidos por meio de procedimentos de pesquisa bibliográfica e entrevistas. A pesquisa bibliográfica teve como base trabalhos publicados que forneceram dados atuais e relevantes relacionados com o tema (MARCONI; LAKATOS, 2010).

O procedimento de contato direto foi por meio de entrevista. Para se chegar ao grupo desejado de pessoas que participaram da entrevista, foi utilizado método *survey*, ou sondagem, que consiste em um método de obtenção de dados ou informações sobre características de um determinado grupo de pessoas.

Pela estruturação do método de coleta, o caráter de tratamento das respostas foi qualitativo, de modo a perceber características mais sensíveis e complexas dos entrevistados. A escolha deste modo possibilitou uma análise mais profunda de comparação com a literatura.

1 Mulher e mercado de trabalho

Neste item será abordado o referencial teórico pesquisado sobre a mulher e sua participação no mercado de trabalho, o cenário nacional e as dificuldades registradas que as mulheres enfrentam com a maternidade, perante o mercado de trabalho.

2.1 A participação da mulher no mercado de trabalho

Este tema vem sendo estudado com mais profundidade nos períodos que decorreram a I e II Guerra Mundial (1914-1918 e 1939-1945). Nesse período houve a necessidade de entender o movimento feminino de deixar de cuidar exclusivamente de sua casa e filhos para assumir as posições dos homens no mercado de trabalho e negócios da família. Após a Grande Guerra, muitos desses homens não retornaram aos seus lares, em grande parcela decorrente o óbito. Já aqueles que sobreviveram, apresentavam incapacidades físicas e/ou psicológicas, o que os tornava inaptos a desenvolverem muitas tarefas. Esse evento fez com que a mulher continuasse a trabalhar, além de exercer as tarefas domésticas e de cuidadora. Com a ascensão do capitalismo, vieram as mudanças nos sistemas de produção e a mão de obra feminina se tornou cada vez mais presente nas fábricas devido ao aumento da necessidade de produção. Elas viam no emprego o complemento da renda da família pelo novo modelo de vida instaurado com o capitalismo, ou seja, baixos salários e cargas horárias elevadas (PROBST, 2014).

“No período da industrialização, as mulheres se inseriram no mercado de trabalho, sendo delas grande parte das funções e lugares não qualificados. A divisão do trabalho estabeleceu-se assim com a justificativa de que as mulheres não detinham o conhecimento técnico para supervisionar os serviços. São essas posições fragmentadas do saber fazer e do ter o conhecimento técnico para determinado ofício, e, conseqüentemente, a valorização e remuneração dos respectivos trabalhos, que fazem com que as mulheres se organizem na tentativa de estabelecer relações igualitárias de gênero no mundo do trabalho. A presença das mulheres no mercado de trabalho representou uma mudança significativa na história. O trabalho, fora de casa, constituiu um importante mediador para que as mulheres exercessem atividades além dos muros de suas residências, ocupando posições sociais e determinadas atividades profissionais até então permitidas e validadas única e exclusivamente para homens” (TEIXEIRA, 2009, p. 238).

Historicamente as ocupações femininas sempre foram, predominantemente, na agropecuária, nos serviços domésticos em lar alheio ou no serviço de costura por conta própria, porém nem sempre os serviços desempenhados pelas mulheres eram considerados trabalhos, assunto que será abordado no decorrer do presente trabalho. Dados apontam que a partir de 1970 (na França), sob impulso dos movimentos feministas, que se iniciou a discussão sobre a “divisão sexual do trabalho”, cuja finalidade era maior que denunciar as desigualdades de gênero mas sim repensar o “trabalho”. A ideia era de que o trabalho doméstico também deveria ser considerado um trabalho, e esta definição obrigatoriamente deveria incluí-lo. Foi a partir do despertar da consciência da “opressão” do exclusivo desempenho do trabalho doméstico pela mulher que se tornou claro a afirmativa de que essa enorme massa de trabalho efetuada somente pelas mulheres era um trabalho invisível, realizado para os outros sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno (HIRATA; KERGOAT, 2007).

“Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem ao destino natural da espécie.” (HIRATA; KERGOAT, 2007)

Essas reivindicações geradas a partir dos primeiros movimentos feministas até os dias atuais não são de todo reconhecidos e vivenciados na sociedade. Muito evoluiu, mas ainda existem lacunas. O estudo sobre o assunto é amplo e tem raízes profundas na sociedade.

A produção científica sobre o tema das mulheres no mercado de trabalho é relacionada a questões de gênero e as compensações das funções exercidas por cada pessoa de uma relação, como por exemplo, o casamento. Um estudo atual demonstrou que as reivindicações de 1970 ainda são pertinentes à vida das mulheres pois, quando mensurado o investimento do papel do homem como arrimo de família, em muitos casos, vale mais do que o investimento do papel feminino, que encontra mais resistência e menores salários. Em contrapartida, tem-se a não mensuração do valor dado ao trabalho doméstico. Esse ponto mostra que as relações familiares e a sociedade em que essas mulheres mães estão inseridas influenciam muito no mercado de trabalho que vão encontrar. O machismo das instituições e da sociedade é um agravante nesse quesito. Por ganharem menos e não terem o trabalho doméstico mensurado, muitas mulheres perdem o poder econômico, que é cruelmente relacionado ao poder de decisão e na satisfação dos membros de uma família. Então, se dentro das próprias residências muitas mulheres encontram esse cenário, no mercado ele pode se repetir, pois a maioria dos cargos de chefia serem ocupados por homens (MADALOZZO et al, 2010).

A discussão da mulher mãe no mercado de trabalho vem sendo realizada por muitos profissionais. Em uma análise comportamental sobre criação dos filhos, Klinjei (2017) discute sobre a mudança do modelo familiar que possuíamos antigamente, devido aos acontecimentos mencionados que possibilitaram a entrada da mulher no mercado de trabalho. Elas se cansaram da submissão e compreenderam que podiam ter autonomia e independência financeira, e começaram a construir um novo modelo de família. Foi o início de uma mudança que vem avançando por vários países, mas ainda é comum existir locais onde as mulheres e suas opiniões valem menos que a dos homens. “Não por acaso, todas as sociedades que perseguem a mulher são atrasadas e quase bárbaras e todas as sociedades que dão espaço ao feminino são mais avançadas” (KLINJEI, 2017, p. 20).

2.2 A situação no caso brasileiro

No Brasil, no início do século XX, uma grande parcela dos trabalhadores era constituída por mulheres e crianças e, artigos da imprensa operária da época, denunciavam as investidas sexuais de contramestres e patrões sobre as trabalhadoras, demonstrando revolta a essas situações de humilhação a qual viviam expostas nas fábricas. Mesmo com movimentos através de greves e mobilizações políticas contra a exploração do trabalho nas fábricas, as operárias em sua maioria eram descritas como “mocinhas infelizes e frágeis”. Para em frente aos olhos da sociedade e da ambição masculina parecerem desprotegidas e emocionalmente vulneráveis. Visão que desmobilizava e enfraquecia o discurso das operárias (RAGO, 2004).

O que sabemos sobre as trabalhadoras dos primórdios da industrialização brasileira está disponível em uma documentação produzida por autoridades públicas, como médicos higienistas, responsáveis também pela definição dos códigos normativos de conduta; por policiais, responsáveis pela segurança pública; por industriais, receosos das mobilizações operárias; e por militantes preocupados em organizar e conscientizar politicamente o proletariado. Os documentos escritos pelas mulheres trabalhadoras, em suma são poucos, a maioria deles textos de denúncias feitos por militantes políticas e em entrevistas. (RAGO, 2004)

“Isso significa que lidamos muito mais com a construção masculina da identidade das mulheres trabalhadoras do que com sua própria percepção de sua condição social, sexual e individual. Não é à toa que, até recentemente, falar das trabalhadoras urbanas no Brasil significava retratar um mundo de opressão e exploração demasiada, em que elas apareciam como figuras vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. Sem rosto, sem corpo, a operária foi transformada numa figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal.” (RAGO, 2004)

Para a discussão de gênero e mercado de trabalho em âmbito nacional precisa-se entender o que é considerado trabalho nos órgãos que coletam dados estatísticos, esses que servem de base para estudos (IPEA, 2016).

Os dados disponíveis atualmente no Brasil apresentam limites oriundos de uma definição de “trabalho” que exclui boa parte daquilo que é realizado pelas mulheres no seu cotidiano. Tendo como base o IBGE, considera-se como trabalho em atividade econômica o exercício de: “a) ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) na produção de bens e serviços; b) ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) no serviço doméstico; c) ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana: - em ajuda a membro da unidade domiciliar que tem trabalho como empregado na produção de bens primários (as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta própria ou empregador; - em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou - como aprendiz ou estagiário; ou d) ocupação desenvolvida, durante pelo menos uma hora na semana: - na produção de bens, do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou - na construção de edificações, estradas privativas, poços e outras benfeitorias exceto as obras destinadas unicamente à reforma) para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar”. (IBGE, s.d.)

“...cabe destacar que, ..., o conceito de atividade é excludente e desconsidera o trabalho não remunerado desenvolvido no espaço doméstico de cuidado do próprio domicílio, de filhos, idosos, doentes, como uma atividade que contribui para a produção e reprodução da vida e que gera valor. Exclui-se, portanto, já de imediato, pouco menos de metade das mulheres que, por razões diversas, mas especialmente por conta das responsabilidades domésticas, não conseguem lançar-se ao mercado de trabalho.” (IPEA, 2016, pg. 47)

Os dados nacionais usados nessa revisão bibliográfica foram obtidos em documentos disponibilizados pelo IBGE, PNAD e outros indicadores oficiais.

Ramos, Aguas e Furtado (2011), em estudo sobre a participação feminina na força de trabalho metropolitana no Brasil, constataram que ainda parece existir um baixo aproveitamento da capacidade laboral das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, mesmo com a evolução positiva de um passado recente. As taxas de ocupação da mão de obra feminina demonstram ser inferiores as obtidas em países industrializados. Isso pode ser desencadeado devido à existência de barreiras que dificultam as mulheres em efetivarem o seu interesse em ingressar na força de trabalho devido a utilização abaixo da capacidade de recursos, que se torna um empecilho para a redução da pobreza. Essas implicações se intensificam quando as barreiras se diferenciam para as mulheres, como condições socioeconômicas, sociais, entre outros.

“Parece correto, então, concluir que o entorno familiar em que a mulher se encontra influi sobre a sua decisão de ingressar no mercado de trabalho e, no caso da presença de filhos menores a redução na taxa de participação da força de trabalho é maior entre as famílias com maior inclinação à pobreza, o que contribuindo para agravar as perspectivas de quem já se encontra em uma condição socioeconômica desvantajosa. Daí a relevância de políticas públicas que ofereçam substitutos para o tempo da mulher dedicado aos filhos menores, como a disponibilidade de creches para crianças em idade pré-escolar, para possibilitar o regate dessas famílias da condição de pobreza.” (RAMOS; AGUAS; FURTADO, 2011)

Hoje, no Brasil, 48% das brasileiras que ficam grávidas enquanto estavam trabalhando saem dos seus cargos em até um ano após o parto. O índice de mães que deixam de estar no mercado aumenta progressivamente com o tempo na licença, sendo 5% durante o quinto mês e 48% ao final de 12 meses de licença. O índice é influenciado também pelo nível de escolaridade, quanto maior o grau de instrução menor a saída do mercado e quanto menor o grau de instrução maior a saída do mercado. No caso das mulheres com menos escolaridade essa saída do mercado é justificada pelos baixos salários e a capacidade de poder pagar profissionais para cuidar dos filhos (ZOGBI, 2017).

Somente a licença maternidade não está sendo suficiente para garantir a permanência de tantas brasileiras no mercado de trabalho. Isto ocorre porque não é somente desse período que as mulheres precisam, não é só a extensão, não é de um pouco mais de tempo, mas de toda uma outra estrutura que comporte uma nova, e dependente, vida. Um suporte político e social é necessário para que o cenário mude no nosso país. São necessárias novas políticas públicas e do próprio mercado de trabalho como, por exemplo, uma nova acomodação dos funcionários dentro da organização, para lidarem com essa demanda de famílias com crianças pequenas, dando maior flexibilidade de horários (LIMA, 2017).

2.3 A maternidade e suas dificuldades perante o mercado

Alguns trabalhos analisam a dificuldade da mulher em recuperar o seu salário em comparação ao companheiro após terem o 1º filho. Quando o filho nasce, com a faixa etária da mulher entre 25 e 35 anos, a tendência do seu salário cair pela metade é altíssima, porém quando o filho nasce antes dos 25 ou depois dos 35, essa diferença é pouco perceptível em comparação com os maridos (LIMA, 2018).

O estudo feito por Cuddy, Fiske e Glick (2004), analisou os impactos da maternidade para as mulheres e comparou com os homens. O estudo classifica o risco das mulheres de serem reduzidas a dois tipos após serem mães: profissionais calorosas/zelasas, mas incompetentes, ou profissionais competentes, mas frias.

O mercado faz essa troca da competência pelo zelo (visto como negativo para a mulher e positivo para o homem) após as mulheres trabalhadoras se tornarem mães, o que diminuía a sua percepção de competência e chances de melhores cargos, fato que não ocorre com o homem. Após se tornar pai, o homem é considerado um indivíduo mais caloroso e, com a mesma percepção de competência, sendo esse elogiado por ser um ótimo pai trabalhador e envolvido com os filhos. Não há questionamentos sobre o seu comprometimento com sua profissão. As mães trabalhadoras, por outro lado, são incontestavelmente questionadas em relação a sua capacidade de administrar a profissão e criação dos filhos, sendo isso tratado como uma obrigação isenta de elogios. Resultados esses que mostraram uma desvantagem única sofrida por profissionais do sexo feminino (em comparação aos homens que são pais) (CUDDY; FISKE; GLICK, 2004).

Cuddy, Fiske e Glick (2004) também levantaram um ponto muito expressivo relatado por recrutadores(as): o menor interesse em contratar, promover e educar a mãe trabalhadora em comparação com a mulher sem filhos. Contrário ao que ocorre com os homens, conclusão feita pelos recrutadores devido a percepção da perda de competência que as mulheres recebem como rotulação após se tornarem mães. Esses dados ilustraram como os grupos de mulheres são submetidos a preconceitos. Mulheres com carreiras são vistas como capazes, excessivamente ambiciosas e antissociais, um estereótipo que pode levar a formas de discriminação. As donas de casa são vistas como gentis e atenciosas, mas perdem a competência atribuída às mulheres sem filhos, um estereótipo que pode levar à exclusão social e à negligência. As mulheres mães não estão imunes ao preconceito. Seja qual for sua situação, inconscientemente faz-se o comércio da competência percebida que lhes custa injustamente credibilidade profissional e dificulta suas chances de serem contratadas, promovidas e geralmente apoiadas no local de trabalho.

É politicamente incorreto o questionamento a mulheres sobre filhos em entrevistas de emprego, para que a chance seja a mesma a todos independente de suas condições. Mas, na realidade, é comum que haja esse tipo de pergunta e “como a mulher irá lidar com os compromissos com os filhos se assumir o emprego?”, o que comprova que ainda existe preconceito e resistência por parte das empresas (ZOGBI, 2017).

Uma incoerência a se pensar, mas comprovada, é de que existe para a mulher uma penalização sobre o engravidar, na forma de desigualdade salarial de gênero. O problema não está na maternidade em si, mas na forma em que a sociedade se organiza sobre ela.

“Ter filhos impacta de maneira desigual o exercício do trabalho formal por mulheres e homens porque o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos e o trabalho emocional também são divididos de maneira desigual entre eles, mesmo quando tanto o pai quanto a mãe trabalham em período integral.” (LIMA, 2018).

Os relatos são numerosos. Uma simples pesquisa na *internet* e o que se encontra são relatos de mulheres mães que passaram por processos seletivos, foram bem, tinham capacidade e, quando perguntavam sobre filhos, logo eram descartadas. O que é uma pena, pois, depois que se tornam mães, as mulheres se completam em muitos sentidos. Porém, o mais comum são relatos de mulheres que tiveram dificuldade de manter os seus empregos e foram demitidas ou acabaram desistindo devido as exclusões, os maus tratos e os assédios sofridos.

Essa discriminação e falta de acolhimento é percebida em várias posições e tipos de organizações, uma professora universitária relatou que devido às pressões e falta de empatia teve de desistir do cargo público que possuía em uma universidade e foi morar em outra cidade onde ia ter ajuda dos avós com a criação da filha, no antigo emprego ela tinha de cumprir horas extras exaustivas e quando não trabalhava nesse ritmo e cumpria o seu horário normal era rechaçada. A mesma voltou a estudar e começou um doutorado, nesse ambiente também sentiu sinais do machismo e a mesma falta de empatia, sofreu no processo com a dificuldade e resistência até por parte de professores que não tinham flexibilidade com prazos para quem tem filho pequeno (MARTINS, 2018).

Das dificuldades relatadas por profissionais as principais são as de falta de possibilidade de comparecer a compromissos com os filhos, como médico e festas escolares, devido a não aceitação dentro do ambiente de trabalho, junto as cargas horárias excessivas. Muitas deles atestam a saúde prejudicada como resultado desse embate/culpa psicológica causada pela tentativa diária de conciliação e o sentimento de troca entre os filhos e a carreira (TREVIZAN, 2017).

Além das principais queixas das profissionais com filhos, como pressão psicológica e preconceito no ambiente de trabalho, existem as das profissionais sem filhos que relatam que há pressão por parte dos empregadores para que a gravidez seja evitada (TREVIZAN, 2017).

Com a influência de movimentos feministas ao redor do mundo, grande parcela das empresas está procurando novas formas e modelos de gestão, que compreende uma maior participação da mulher. Além disso, romper com paradigmas para que os homens conquistem o direito dentro das organizações de terem maior participação dos cuidados dos filhos e da casa. Atualmente, as mulheres são tidas como insuficientes, devido às suas necessidades de muitas vezes se ausentarem e/ou não poderem cumprir horas extras por questões de cuidados dos filhos.

Probst (2014) relata que as pesquisas atuais vêm identificando uma crescente participação da mulher no mercado de trabalho e que, segundo alguns analistas, esse fenômeno se dá pela falência dos modelos masculinos do nosso processo civilizatório. As mulheres, na decadência desse sistema, ocupam espaços de decisões nas empresas por trabalharem naturalmente com a diversidade e processos multifuncionais. No entanto, ainda hoje no Brasil, possuem um salário correspondente a 71% do obtido pelos homens e em cargos de direção chegam a ganhar, em média, 22,8% menos que homens no mesmo cargo.

Essa diferença ainda existente é um reflexo da nossa sociedade dentro das empresas. Desde o nascimento, as crianças são condicionadas a estereótipos de coisas de “menino” e coisas de “menina”, o que faz acreditar que homens e mulheres possuem funções diferentes e pré-definidas que não podem ser modificadas. Esse reflexo é visível em todos os âmbitos: pessoal, escolar e principalmente no profissional, que é o foco desse projeto.

De todo o material analisado são observadas muitas contradições, o que reproduz toda a desigualdade e a injustiça da sociedade. Uma ocorrência vital, como o nascimento e a maternidade, ser tratada com preconceito e problema, é reflexo de uma sociedade que valoriza os interesses do mercado e da economia em detrimento das necessidades pessoais.

3 A pesquisa sobre a mulher mãe no mercado de trabalho

A seguir são apresentados os principais aspectos e observações empíricas sobre o tema abordado.

3.1 Sobre a pesquisa

A coleta dos dados foi estruturada para tratar as respostas de modo qualitativo, de forma a perceber características mais sensíveis e complexas dos entrevistados. O perfil dos

entrevistados eram mulheres com filhos, atuantes no mercado de trabalho e que exercem uma atividade remunerada além do serviço doméstico, sendo todas residentes na região de Americana (SP). Foram obtidas no total 101 respostas, dentre elas a maioria das participantes mulheres com idade entre 35 e 49 anos, como mostra o gráfico abaixo.

3.2 Perfil socioeconômico da amostra

Um ponto marcante é a quantidade de mulheres na faixa etária entre 35 e 49 anos corresponder a 50% do total, que é um reflexo verídico do cenário nacional pois, em 2017, os Dados da Estatísticas do Registro Civil, divulgados pelo IBGE, revelaram que dos 2,86 milhões de nascimentos registrados no Brasil em 2017, em 35,1% dos casos a mãe tinha 30 anos ou mais de idade na ocasião do parto. (IBGE. 2018)

Cerca de 25% da amostra pesquisada possui um rendimento pessoal entre 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.405,51 a R\$ 2.811,00) e 23% de 3 a 4,5 salários mínimos (R\$ 2.811,01 a R\$ 4.216,50).

Em relação à distribuição da renda familiar das entrevistadas, esse fator foi questionado para poder ser analisado se o poder econômico é fator influenciador na participação e percepções da mulher em relação a maternidade e o mercado de trabalho.

Dentre as mulheres que responderam, a maioria possui a renda familiar entre 6 a 10 salários mínimos e 10 a 30 salários mínimos (62%). Que corresponde a uma renda entre R\$ 5.622,00 a R\$ 28.110,00.

3.3 Mercado de trabalho e maternidade

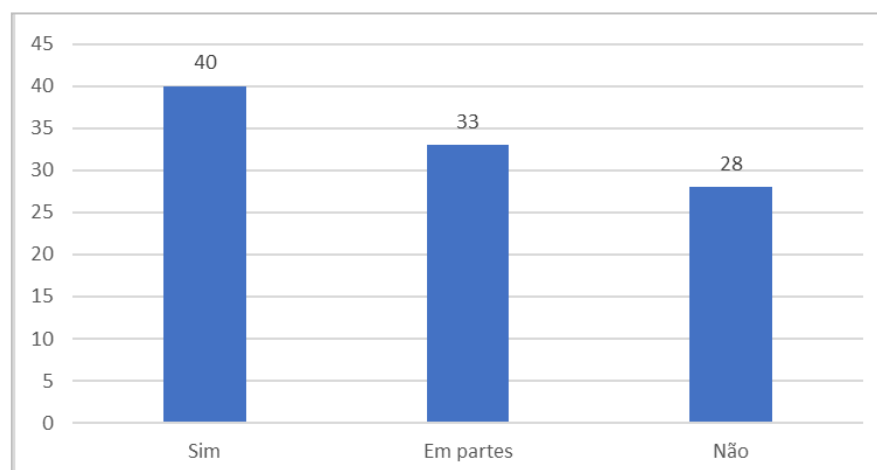
Para se analisar os dados obtidos, foi feito um cruzamento entre as características socioeconômicas das participantes como: idade, profissão, renda pessoal, renda familiar e quantidade de filhos; com as respostas dadas sobre a maternidade e as condições de trabalho.

3.3.1 Satisfação com o retorno financeiro do trabalho

A questão tem por objetivo analisar a satisfação das entrevistadas em relação ao seu rendimento pessoal, ou seja, o retorno financeiro que obtém através de seu trabalho. 40% se disseram satisfeitas com o retorno financeiro do seu trabalho, 33% estavam em partes satisfeitas e 28% não estavam, como pode-se observar na figura abaixo.

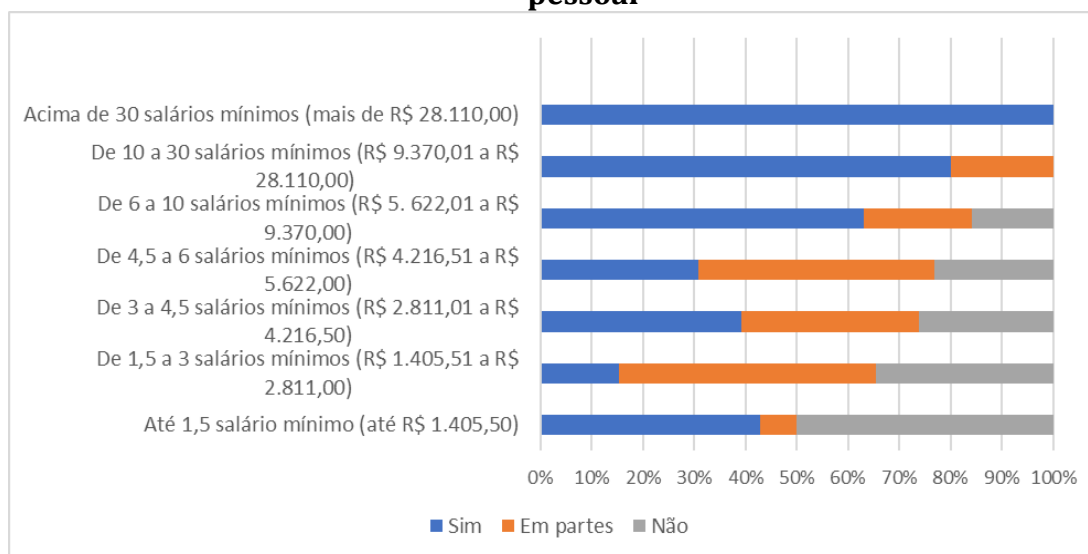
A imagem abaixo tem como objetivo analisar a satisfação com o rendimento pessoal de acordo com o rendimento pessoal.

Figura 1 - Satisfação com o rendimento pessoal das entrevistadas



Fonte: a autora

Figura 2 - Satisfação com o rendimento pessoal de acordo com o rendimento pessoal



Fonte: a autora

Entre as que responderam que sim, as justificativas foram que o salário atende as expectativas, está de acordo com a demanda, é compatível com as responsabilidades e atribuições. Muitas conseguem suprir suas necessidades do seu lar enquanto outras atestaram que estão satisfeitas porém, possuem outras rendas responsáveis pelo sustento da família e filhos.

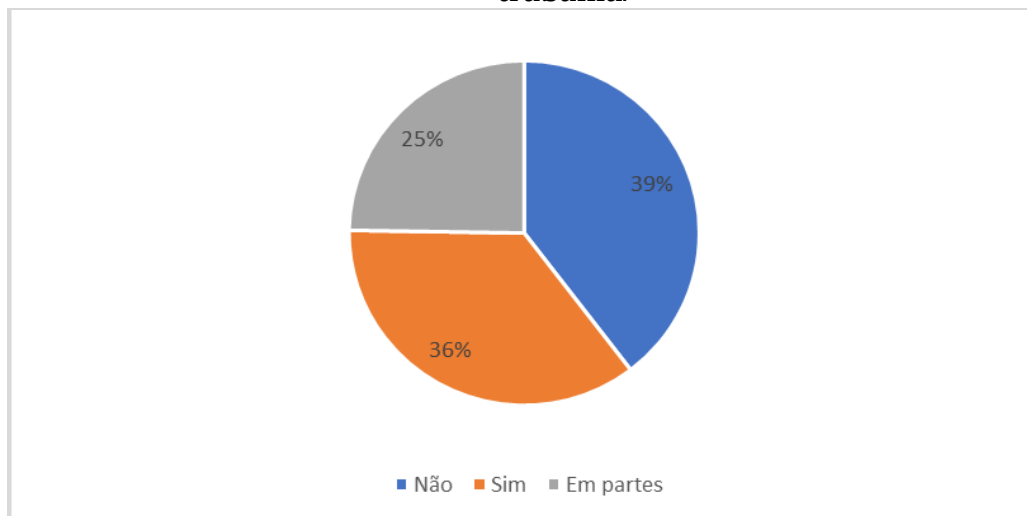
As mulheres que responderam que estão em partes satisfeitas, em suas justificativas deram ênfase aos pontos negativos que serão listados a seguir: 23% disseram que de acordo com a função exercida, o retorno financeiro poderia ser maior; 19% alegaram ser insatisfatório, dando entendimento de que poderia ser melhor; 16% disseram que falta reconhecimento na profissão a qual exercem; 10% justificaram que devido a alta carga horária poderia ser melhor remunerado; 6% acreditam ser devido a situação econômica do país; 6% disseram que faltam benefícios; 6% alegaram que o salário é compatível com a função exercida mas não com o custo de vida que possuem e 3% disseram estarem de acordo com a remuneração por a empresa na qual trabalham dar flexibilidade no exercício da função.

Dentre as entrevistadas, as que não estão satisfeitas com o retorno financeiro do trabalho justificaram, 25% delas, que a carga horária e a responsabilidade são altas se comparado com o valor do salário e outras 25% afirmaram que necessitam ganhar mais do que atualmente devido a custo de vida alto, o salário paga as despesas da casa e estão em busca de melhores oportunidades. A outra metade justificou que: suas áreas de trabalho são desvalorizadas; o cenário nacional não está bom e que o montante de serviço e o faturamento caiu muito; faltam benefícios, algumas chegaram a perde-los após a licença maternidade; as que se declararam autônomas ainda não conseguiram reestabelecer os ganhos de antes da maternidade; muitos dizem que seus salários são baixos mas possuem dificuldades em encontrar melhores oportunidades; o salário não compensa a perda do tempo com os filhos e a carga horária teve de ser reduzida devido a maternidade.

3.3.2 Satisfação com o tempo livre que passa com o(s) filho(s) nos dias em que trabalha

Essa questão tem como objetivo compreender o nível de satisfação das mulheres mães em relação ao tempo livre que passam com os filhos nos dias em que trabalham. Do total da amostra 39% não estão satisfeitas, 25% em partes e 36% não estão.

Figura 3 - Satisfação com o tempo que livre que passa com os filhos nos dias em que trabalha.



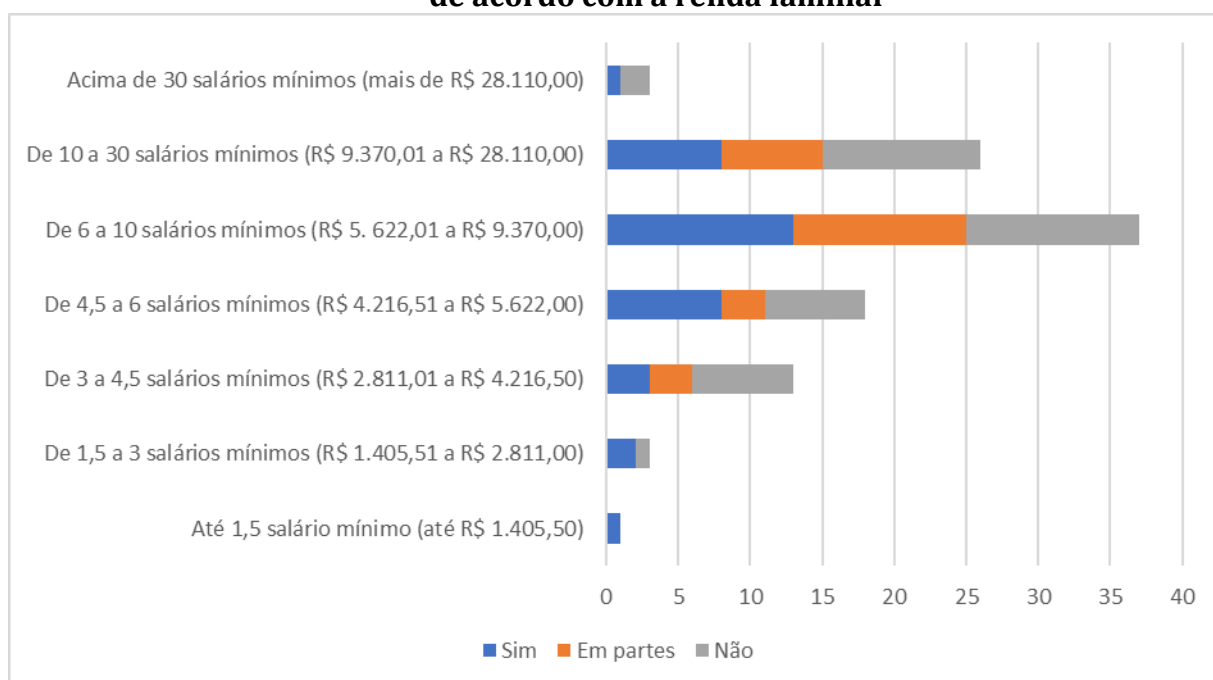
Fonte: a autora

Entre as mulheres que estão satisfeitas, a renda familiar da maioria está entre de 6 a 10 salários mínimos. Em sua maioria alegam equilibrar bem esse tempo por trabalharem meio período e por serem autônomas, apenas duas alegaram que aproveitam da melhor forma possível o tempo disponível que tem com os filhos, indiferente da quantidade.

Dentre as que justificaram estarem em partes satisfeitas com esse tempo, a maioria gostaria de ter mais tempo disponível, porém acreditam ser a realidade e a condição por querer exercer uma profissão, em conformidade na forma como o mercado de trabalho funciona hoje, alegaram.

Dentre as que não estão satisfeitas, as alegações são que possuem rotinas de trabalhos extensas e exaustivas, trabalhos aos finais de semana e atendimentos fora do horário comercial. A maioria gostaria de mais tempo pois nos momentos em que estão com os filhos, estão cansadas e possuem as obrigações domésticas e de cuidados com as crianças, como comida, banho, tarefas de escola, entre outros.

Figura 4 - Satisfação com o tempo livre que passa com os filhos nos dias em que trabalha de acordo com a renda familiar



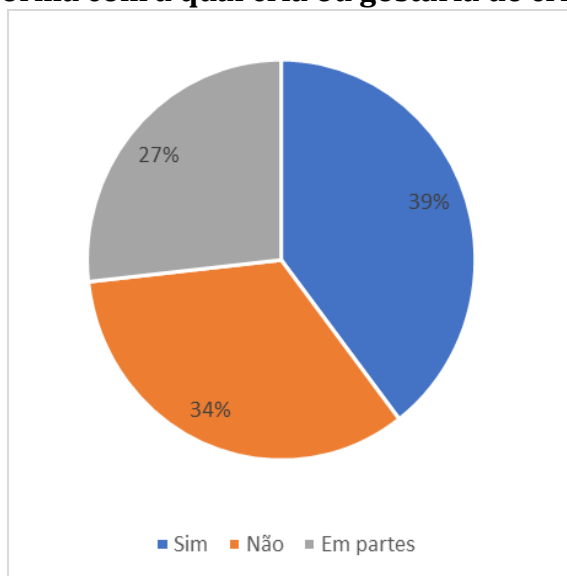
Fonte: a autora

Pelo gráfico conclui-se que a condição financeira da família em que essa mulher está inserida não é fator determinante para a satisfação com o tempo livre em que fica com os filhos mas sim, a visão que ela tem da maternidade e seus anseios em relação a ela.

3.3.3 Crenças das entrevistadas sobre a conciliação trabalho X maternidade para a forma com a qual cria ou gostaria de criar seu(s) filho(s)

A ideia das mulheres conseguirem conciliar trabalho e a maternidade, para criar os filhos da forma que acredita ser justa, ficou evidente em questão de diversos fatores como o engajamento dessa mulher com o seu trabalho, a qualidade do trabalho, a percepção da realidade em que ela vive e o que ela deseja para a vida dela. O questionamento sobre o assunto está demonstrado no gráfico abaixo, com as suas devidas respostas.

Figura 5 - Acredita que a conciliação trabalho X maternidade, na sua realidade é justa para a forma com a qual cria ou gostaria de criar seu (s) filho (s)?



Fonte: a autora

Da amostra total, 39% responderam que sim, estão satisfeitas com a conciliação trabalho e maternidade que, na sua realidade, é justa com a forma que querem e criam seus filhos. Dentre elas 32% justificaram que aproveitam o tempo que tem com seus filhos da melhor forma que podem, enquanto outras 32% acreditam na conciliação das 2 funções como sendo uma realidade dos tempos atuais, 28% conseguiram cargas horárias flexíveis em seus empregos de acordo com a necessidade de seus filhos, como por exemplo trabalhar com uma carga horário reduzida ao retornar do período de licença maternidade e 8% dizem conseguir conciliar através de trabalhos como autônomas e poderem fazer seus próprios horários.

Lembrando que esse cenário só é possível a partir do momento em que as empresas entendem a necessidade desse tempo hábil que os pais necessitam para darem o suporte aos filhos, para desempenharem a função da parentalidade, da forma a qual desejarem. Muitas empresas encaram essa necessidade, em sua maioria das mulheres, como falta de foco e dedicação ao trabalho, o que as acaba prejudicando.

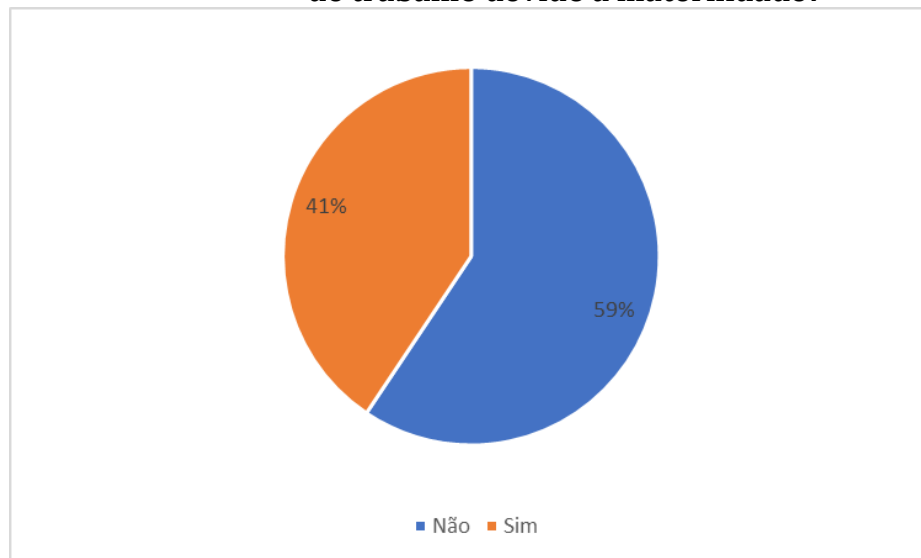
As mulheres que responderam em parte, em sua maioria têm consciência da realidade em que vivem, gostam dos seus empregos e entendem que um tempo com os filhos um pouco maior seria de grande valia. Porém acreditam ser uma decisão muito difícil de ser tomada: um aumento do rendimento pessoal versus mais tempo com os filhos.

Algumas entrevistadas relataram que não acreditam ser a justa a forma como concilia o trabalho e a maternidade para a forma na qual gostaria de criar seus filhos, sendo elas 34% das entrevistadas. Em suas justificativas alegam não poderem ser mais ativas na criação dos filhos, muitas vezes por ficarem muito pouco com eles e o momento de estar junto acaba se tornando estressante. Gostariam de ter mais tempo livre para brincadeiras como também atividades rotineiras como esportes e tarefas de casa. Muitas disseram que em um cenário contrário a relação com os filhos seria diferente, para melhor.

3.3.4 Preconceito, repressão ou privações de novas oportunidades de trabalho devido a maternidade

Essa questão tem por objetivo analisar, entre as entrevistadas se elas já vivenciaram situações de preconceito, repressão ou privações de novas oportunidades de trabalho devido a maternidade. Os resultados podem ser observados na imagem abaixo.

Figura 6 - Você já sofreu preconceito, repressão ou foi privada de novas oportunidades de trabalho devido a maternidade?



Fonte: a autora

Para as 41% das entrevistadas que relataram sim, havia uma segunda pergunta em que questionava o motivo. A similaridade das respostas se relacionam à:

- não contratação devido a impossibilidade de cumprir horas extras, por ser a única responsável pelos cuidados dos filhos;
- questionamentos incessantes em entrevistas de emprego sobre quem irá cuidar dos filhos, tratando o fato como empecilho. Ocasionalmente a dificuldade da recolocação no mercado após a licença maternidade, considerando que essas mulheres acabaram deixando seus empregos ou sendo demitidas no retorno;
- perda de oportunidades e privações de promoção que envolviam viagens e transferências; além de repressão quando não podem participar eventualmente de eventos, cursos, entre outros em lugares de longa distância;
- exclusão por parte de colegas de profissão, não conseguem mais encontrar o “seu espaço”, parceiros possuem receio de negociar depois do retorno do período de licença maternidade;
- imagem de líder ficou comprometida após o período de licença, capacidade foi extremamente questionada;
- algumas disseram que as privações partiram de si próprias por não acharem oportunidades que conseguissem conciliar com a maternidade;
- ameaças por parte da chefia durante o período de gestação e após, para que não engravidassem novamente;

Dentre as 59% que responderam que não, as explicações foram em sua maioria que nunca passaram por nenhuma situação do tipo; algumas chegaram a comentar que se ocorreu, pode ter passado despercebido; disseram também algumas que é por atuarem em áreas com predominância de cargos ocupados por mulheres; a maternidade trouxe mais maturidade profissional, principalmente entre as que possuem seu próprio negócio; uma entrevistada disse que foi efetivada no período em que estava grávida.

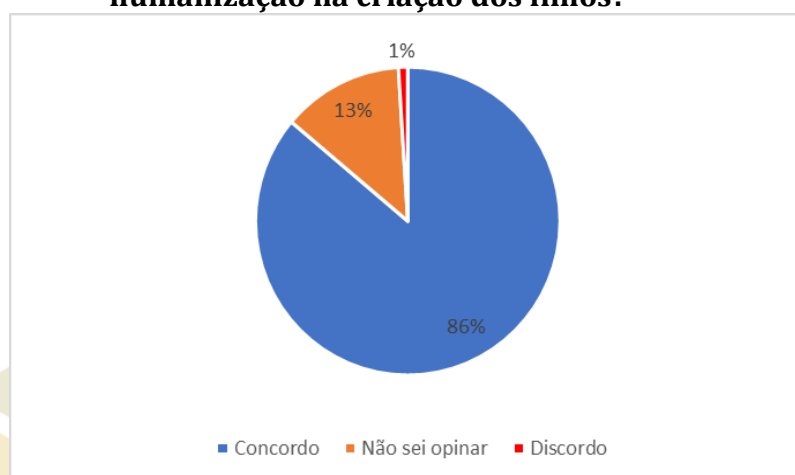
3.3.5 Posicionamento sobre possíveis mudanças no cenário atual de conciliação de maternidade com o mercado de trabalho

Essa questão teve como objetivo questionar as mulheres a respeito do que elas sentem sobre o assunto e quais seus anseios, se elas acreditam em uma melhora na forma de

funcionamento do sistema em que vivemos ou se ele funciona da forma como deve ser. O questionamento feito foi: Qual sua posição sobre os atuais movimentos que buscam uma maior humanização na criação dos filhos, com maior participação dos pais, possível redução na carga horária de trabalho ou maior flexibilização deste? Movimentos esses diversos, desde dentro de casa no ambiente familiar ou fomentada por instituições públicas ou privadas.

As respostas obtidas estão visíveis na imagem abaixo.

Figura 7 - Qual sua posição sobre os atuais movimentos que buscam uma maior humanização na criação dos filhos?



Fonte: a autora

Analisando as justificativas das respostas pudemos perceber que, mesmo havendo disparidades nas questões anteriores, nessa a maioria concordou que seriam a favor de uma mudança na forma qual o sistema do mercado de trabalho funciona para as mulheres, 86% delas disseram ser viável, apoiariam, dizem ser necessário.

4 Considerações finais

A pesquisa em sua maioria atingiu uma amostra de público semelhante, com faixa etária e rendimento pessoal muito concentrado. Houve dificuldade de atingir diferentes públicos, as pessoas não se interessavam ou achavam que não tinham condições de responder. Devido ao tempo disponível para realizar a pesquisa não foi possível aplicar outros métodos de coleta de dados, que favoreceriam, por exemplo, uma amostra de pessoas com menor poder aquisitivo.

Mesmo com o cenário explicitado acima, os dados obtidos no questionário sobre a maternidade e mercado de trabalho foram diversificados e possibilitaram uma extensa observação.

As opiniões expressadas pelas mulheres quando questionadas sobre o tema, parecem não ser enviesadas por fatores socioeconômicos como profissão, renda pessoal, familiar, entre outros. Em suas justificativas ficam evidente fatores culturais como criação, entorno familiar, crenças, experiências vividas e o próprio amadurecimento pessoal, que é influenciado por todos esses fatores.

As mulheres possuem percepções em sua maioria de que o cenário sobre a maternidade e o mercado de trabalho poderia ser diferente e, o início da discussão do assunto, é muito importante para que qualquer mudança seja semeada. Ela começa pequena, dentro dos lares, por exemplo, e vai se expandindo. Se as mulheres trabalhadoras não falarem, não levantarem a bandeira pela qual acreditam, ninguém fará isso por elas. Ao mesmo tempo não podemos desconsiderar outras variáveis e cenários possíveis. Foram entrevistadas somente

mulheres que se dedicam ao mercado de trabalho, exercem uma profissão além do serviço doméstico, por isso o público alvo definido pela pesquisa.

As mulheres possuem potencial e competências que se potencializam com a maternidade e que podem agregar muito a sociedade quando, administrados em todos os âmbitos, principalmente no profissional. A sociedade está em eterna evolução e o funcionamento já não é mais o mesmo. As discussões de mudanças dos padrões pré-estabelecidos demonstram a quebra de paradigma da nossa sociedade atual e é com muito orgulho o registro desse projeto para colaborar com essa mudança.

Referências

- BEDINELLI, T. **Demissão após a maternidade: “Não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida”**. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html>. Acesso em: 24 maio 2018.
- CASTRO, Lia. **Oi mercado de trabalho! Vim dar um recado rápido!** 2018. Perfil @grupo.m.a.e. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/BpakO_rHJNM/?utm_source=ig_share_sheet&igshid=1rff7donex0p7>. Acesso em: 09 nov. 2018.
- CUDDY, A. J. C.; FISKE, S. T.; GLICK, P. **When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice. Journal Of Social Issues**. Princeton, p. 701-718. 2004. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x>>. Acesso em: 23 maio 2018.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cad. Pesqui., São Paulo , v. 37, n. 132, p. 595-609, Dec. 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 out. 2018.
- IBGE. **Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil 1992-1997: Conceitos e definições da PNAD**. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/notasticas.shtm>. Acesso em: 30 set. 2018.
- IPEA. Políticas sociais: acompanhamento e análise. Nº 22. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em: 15 de set. de 2018.
- KLINJEI, R. Por que meus pais acertaram comigo e eu estou errando com os meus filhos?. In: **Help! Me eduque: Prepare seu filho para lidar com o mundo**. São Paulo: Letramais, 2017, p. 18-21.
- LIMA, J. D. **Como a relação entre maternidade e desigualdade salarial afeta as mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/05/12/Como-a-relação-entre-maternidade-e-desigualdade-salarial-afeta-as-mulheres>>. Acesso em: 25 maio 2018.
- MARCONI, M.A; LAKATOS, E. M. Pesquisa. In: **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, T. **Mercado de trabalho fecha portas para grávidas e mães com filhos pequenos**. 2018. Disponível em: <<http://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu>>

estudante/tf_carreira/2018/03/04/tf_carreira_interna,663783/mercado-de-trabalho-fecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml >. Acesso em: 22 março 2018. MADALOZZO, R.; et al. **Participação No Mercado De Trabalho e No Trabalho Doméstico: Homens e Mulheres Têm Condições Iguais?** Estudos Feministas, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010. Disponível em: <www.jstor.org/stable/24328174>. Acesso em: 31 maio 2018.

NETO, J. **Cresce proporção de mulheres que tiveram filhos após os 30 anos.** Realizado por IBGE em 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22870-cresce-proporcao-de-mulheres-que-teriveram-filhos-apos-os-30-anos>. Acesso em: 09 nov. 2018.

PAZELLO, E. T. **A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural.** Estud. Econ., São Paulo, v. 36, n. 3, p. 507-538, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=S0101-41612006000300004&lng=en&nrm=isso>. Acesso em: 14 mar 2018.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2014. Disponível em: <<http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, M. ; BASSANEZI, C. **História das mulheres no Brasil.** 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004. Cap. 19. Disponível em: <https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

RAMOS, Lauro; AGUAS, Marina Ferreira Fortes; FURTADO, Luana Moreira de Souza. **Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias.** Econ. Apl., Ribeirão Preto , v. 15, n. 4, p. 595-611, Dez. 2011 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502011000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 out. 2018.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** 23ed. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

ANDRADE, T. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em: 19 ago. 2018.

TEIXEIRA, C. M. **As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado.** Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, v. 25, n. 2, p. 237-244, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000200012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 mar 2018.

TREVIZAN, K. **47% das mulheres sentem que foram rejeitadas para emprego por serem mães ou quererem engravidar.** 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/47-das-mulheres-sentem-que-foram-rejeitadas-para-emprego-por-serem-maes-ou-quererem-engravidar.ghtml>. Acesso em: 25 mai 2018.

VÉRAS, É. A.; OLIVEIRA, F. P. M. **Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social.** Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Brasília. v. 3, n. 1, p.

115-134, Jan/Jun 2017. Disponível em: <
<http://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1805/pdf>>. Acesso em: 25 mar.
2018.

ZOGBI, P. **Metade das mães brasileiras ficam sem emprego no primeiro ano após o parto.**
2017. Disponível em:
<<http://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/6932263/metade-das-maes-brasileiras-fica-sem-emprego-primeiro-ano-apos>>. Acesso em: 28 mar 2018.

