

UNIVERSIDADE VILA VELHA-ES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

VALDIRENI DE OLIVEIRA CRIPPA

**RELAÇÕES DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: OS
DESAFIOS DA MULHER MÃE NA INDÚSTRIA DO EXTREMO SUL DA
BAHIA**

VILA VELHA
2025

UNIVERSIDADE VILA VELHA-ES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

**RELAÇÕES DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: OS
DESAFIOS DA MULHER MÃE NA INDÚSTRIA DO EXTREMO SUL DA
BAHIA**

Dissertação apresentada a Universidade de Vila Velha, como pré-requisito do Programa de Pós-graduação em Sociologia Política para obtenção de título de mestra em Sociologia Política.

VALDIRENI DE OLIVEIRA CRIPPA

VILA VELHA
2025

Catálogo na publicação elaborada pela Biblioteca Central / UVV-ES

C928r

Crippa, Valdireni de Oliveira.

Relações de gênero e mercado de trabalho : os desafios da
mulher mãe na indústria do Extremo Sul da Bahia / Valdireni de
Oliveira Crippa – 2025

76f.

Orientadora: Viviane Mazine Rodrigues

Dissertação (mestrado em Sociologia Política) - Universidade
Vila Velha, 2025.

Inclui bibliografias.

1. Sociologia Política. 2. Mercado de trabalho. 3. Gênero.
I. Rodrigues, Viviane Mazine. II. Universidade Vila Velha. III. Título.

CDD 306.2

VALDIRENI DE OLIVEIRA CRIPPA

**RELAÇÕES DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: OS DESAFIOS DA
MULHER MÃE NA INDÚSTRIA DO EXTREMO SUL DA BAHIA.**

Dissertação apresentada a Universidade de Vila Velha, como pré-requisito do Programa de Pós-graduação em Sociologia Política para obtenção de título de Mestra em Sociologia Política.

Aprovada em 20 de fevereiro de 2025.

Banca Examinadora:

Assinado eletronicamente

Dr. Eduardo Georjão Fernandes (UVV)



Dr. Frank Andrew Davies (UERJ)

Assinado eletronicamente

Dra. Viviane Mozzine Rodrigues (UVV) - Orientadora

Página de assinaturas

Assinado eletronicamente

viviane rodrigues
070.471.947-97
Signatário

Assinado eletronicamente

Eduardo Fernandes
017.175.900-12
Signatário



Frank Davies
106.651.987-01
Signatário

HISTÓRICO

- | | | |
|-------------------------|---|--|
| 23 abr 2025
12:56:17 |  | viviane mozine rodrigues criou este documento. (Email: vmozine@uvv.br, CPF: 070.471.947-97) |
| 23 abr 2025
12:56:18 |  | viviane mozine rodrigues (Email: vmozine@uvv.br, CPF: 070.471.947-97) visualizou este documento por meio do IP 187.12.85.253 localizado em Muriaé - Minas Gerais - Brazil |
| 23 abr 2025
12:56:21 |  | viviane mozine rodrigues (Email: vmozine@uvv.br, CPF: 070.471.947-97) assinou este documento por meio do IP 187.12.85.253 localizado em Muriaé - Minas Gerais - Brazil |
| 23 abr 2025
14:30:54 |  | Eduardo Georjão Fernandes (Email: eduardo.fernandes@uvv.br, CPF: 017.175.900-12) visualizou este documento por meio do IP 189.6.247.2 localizado em Porto Alegre - Rio Grande do Sul - Brazil |
| 23 abr 2025
14:30:59 |  | Eduardo Georjão Fernandes (Email: eduardo.fernandes@uvv.br, CPF: 017.175.900-12) assinou este documento por meio do IP 189.6.247.2 localizado em Porto Alegre - Rio Grande do Sul - Brazil |
| 23 abr 2025
14:37:57 |  | Frank Andrew Davies (Email: daviesfr@gmail.com, CPF: 106.651.987-01) visualizou este documento por meio do IP 179.218.16.76 localizado em Rio de Janeiro - Rio de Janeiro - Brazil |
| 23 abr 2025
14:38:03 |  | Frank Andrew Davies (Email: daviesfr@gmail.com, CPF: 106.651.987-01) assinou este documento por meio do IP 179.218.16.76 localizado em Rio de Janeiro - Rio de Janeiro - Brazil |



AGRADECIMENTOS

Expresso minha profunda gratidão à minha família, por acreditar que, através da educação, é possível construir caminhos transformadores na sociedade. Um agradecimento especial à minha mãe, que, com tanta dedicação, buscou incessantemente ensinar o caminho da escola para seus filhos.

Nesta jornada extraordinária, tive a felicidade de encontrar uma mentora inspiradora, a Profa. Dra. Viviane Mazine, a quem dedico meu mais sincero reconhecimento. Sua sensibilidade ímpar e sua competência notável em orientar seus alunos marcaram profundamente minha trajetória. Jamais esquecerei sua habilidade em guiar-me na descoberta do meu propósito.

Aos meus professores e professoras, registro minha imensa gratidão pelas experiências, conhecimentos e trocas compartilhadas ao longo dos anos, que foram essenciais para a minha formação.

Ao Augusto Mazine, meu agradecimento pela dedicação na construção do curso de sociologia política, proporcionando debates enriquecedores em diversas esferas que tanto contribuíram para a nossa jornada acadêmica.

Aos membros da banca examinadora Dr. Eduardo e Dr. Frank, sou profundamente grata pelas valiosas contribuições oferecidas, que possibilitaram meu amadurecimento ao longo de todo o processo.

LISTA DE SIGLAS

CEO - Chief Executive Officer

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNI - Confederação Nacional da Indústria

DIESSE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTe - Ministério do Trabalho e Emprego

NRS - Núcleos Regionais de Saúde

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

ORG - Organização

PIB - Produto Interno Bruto

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNE - Plano Nacional de Educação

RAIS - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

SDGS - Sustainable Development Goals

SESAB - Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (SESAB)

UM - Unidade (UN)

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio.

Tabela 2 - Resumo das entrevistadas.

Tabela 3 - Indicadores de rendimento do trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor ou raça – Brasil.

RESUMO

CRIPPA, Valdireni de Oliveira Crippa. M.Sc. Universidade Vila Velha, fevereiro de 2025. **Relações de gênero e mercado de trabalho: os desafios da mulher mãe na indústria do Extremo Sul da Bahia.** Orientadora Prof^a. Dr^a. Viviane Mazine Rodrigues.

A pesquisa concentra-se em ambiente industrial no Extremo Sul da Bahia como um cenário representativo para investigar as relações de trabalho das mulheres mães, destacando as nuances das experiências femininas dentro deste setor, explorando as dinâmicas que permeiam o contexto laboral e social como o papel das mulheres mães e suas interações no ambiente de trabalho. Neste contexto, a dissertação tem como objetivo investigar as percepções das mulheres empregadas em relação à igualdade de oportunidades, remunerações e atitudes comportamentais enfrentadas após o nascimento do seu filho ou filha.

Como metodologia, o estudo consiste em uma pesquisa de cunho qualitativo, utilizando a técnica de amostragem bola de neve para a seleção das participantes. As entrevistas foram conduzidas com oito mulheres que se tornaram mães durante os últimos 5 anos e que atuam como profissionais dentro da indústria, na região do Extremo Sul da Bahia. Além da maternidade, a característica comum entre as entrevistadas é a atuação profissional nesse segmento. Ressalta-se que as entrevistas seguiram um roteiro estruturado, garantindo a uniformidade na coleta de dados.

Palavras-chaves: Gênero. Mulheres. Mães. Maternidade. Relações de trabalho.

ABSTRACT

CRIPPA, Valdireni de Oliveira Crippa. M.Sc.. Vila Velha University, fevereiro 2025. **Gender relations and the job market: the challenges of female mothers in the industry in the Far South of Bahia**. Advisor Prof. Dr. Viviane Mozzine Rodrigues.

The research focuses on industrial environments in the Far South of Bahia as a representative scenario to investigate the working relationships of women mothers, highlighting the nuances of female experiences within this sector, exploring the dynamics that permeate the work and social context such as the role of women mothers and their interactions in the work environment. In this context, the dissertation aims to investigate the perceptions of employed women in relation to equal opportunities, remuneration and behavioral attitudes faced after the birth of their son or daughter.

As a methodology, the study consists of qualitative research, using the snowball sampling technique to select participants. Interviews were conducted with eight women who are mothers, all currently employed in the industrial sector. In addition to motherhood, the common characteristic among the interviewees is their professional activity in this segment. It is noteworthy that the interviews followed a structured script, ensuring uniformity in data collection.

Keywords: Gender. Women. Mothers. Maternity. Labor relations.

SUMÁRIO

MEMORIAL.....	10
INTRODUÇÃO.....	14
1. MERCADO DE TRABALHO – SOCIOLOGIA DO TRABALHO.....	24
1.1. Divisão social e sexual do trabalho: uma perspectiva teórica.....	24
1.2. Sociologia Clássica.....	29
1.3. Sociologia Contemporânea	33
2. GÊNERO MULHER NA SOCIEDADE E OS DESAFIOS DA MULHER MÃE.....	37
2.1. Gênero mulher na sociedade.....	37
2.2. Desafios e estratégias da mulher mãe.....	45
3. MULHERES MÃES TRABALHADORAS NA INDÚSTRIA DO EXTREMO SUL DA BAHIA.....	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
REFERÊNCIAS.....	66
APÊNDICE.....	73

MEMORIAL

A correlação com a temática escolhida iniciou-se quando em 2018 voluntariamente ingressei minha participação no Grupo de Afinidades de mulheres que compartilham dos mesmos interesses para propor estratégias na empresa que atuamos para promoção da diversidade e inclusão, todas colaboradoras da mesma empresa, do setor industrial no ramo de celulose e papel. A iniciativa da criação do grupo de afinidades surgiu a partir das diretorias desta empresa para reunir colaboradores com interesses, identidades e vivências em comum para promover um ambiente mais inclusivo e acolhedor. Com o objetivo de discutir e propor ações que promovam a diversidade, equidade, inclusão dentro da empresa, os grupos foram criados com reuniões mensais que possibilitavam criar meios para gerar uma cultura organizacional que respeite e valorize as diferenças existentes nos temas que são priorizados como gênero, raça, orientação sexual, idade e pessoas com deficiências. Os grupos têm a liberdade de promover diálogos, eventos e treinamentos buscando sensibilizar todos os níveis da empresa para a prática de inclusão criando um ambiente mais representativo e diverso. Vale ressaltar que um estudo da CNI (Confederação Nacional da Indústria) aponta que o principal responsável por incentivar a adoção de políticas de igualdade de gênero na empresa é a diretoria, representando 49% comparada as outras áreas (CNI, 2023).

Em 2020, me tornei mãe e retornei minha trajetória profissional após cumprir minha licença maternidade em 2021, neste período observei a partir dessa experiência como mulher, profissional e mãe, a ausência de discutir abertamente dentro das indústrias os desafios que às mulheres passam na relação de trabalho sendo mães, tais como equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, horários flexíveis, estigma que a partir de serem mães deixam de ser produtivas e a ausência do acolhimento das lideranças após o retornarem da licença maternidade.

No ano de 2023 ao longo da jornada acadêmica do curso do Mestrado em Sociologia Política, na abordagem de campo exploratório com orientação da Dra. Viviane Mazine, estruturamos um artigo científico: Maternidade e carreira: os desafios corporativos das mulheres egressas da licença maternidade, com o objetivo de não

esgotar o tema sobre a equidade de gênero para as mulheres mães, mas sim, de revelar quais desafios elas enfrentam para que possamos estabelecer uma visão social de como a mulher após mudanças importantes em sua vida equilibra sua vida profissional e pessoal.

Diante do campo exploratório, a maternidade muitas vezes coloca as mulheres em situações únicas no mercado de trabalho e entender como os fatores afetam sua participação, progressão de carreiras, salários e outras dinâmicas sociais é crucial para otimizar o potencial e diálogo que possam promover e contribuir para adaptar as políticas e práticas para inclusão das mulheres e o tratamento justo para o gênero.

O estudo da Confederação Nacional da Indústria (CNI) destaca as estratégias mais adotadas por empresas industriais para promover a equidade de gênero e reduzir desigualdades entre homens e mulheres no setor. Entre as iniciativas, a maioria das empresas implementa políticas de paridade salarial, com 77% afirmando seu compromisso com remuneração igual para funções equivalentes. Além disso, 70% das empresas seguem políticas que coíbem discriminação de gênero, enquanto 56% investem em programas de qualificação específicos para mulheres, visando aumentar suas competências e competitividade. Para incentivar a liderança feminina, 42% das empresas mantêm programas voltados à promoção de mulheres a cargos de chefia, e 38% adotam uma licença-maternidade estendida de seis meses, além do período legalmente exigido. Das empresas entrevistadas no estudo apontam que na região Nordeste do país 63% das empresas entrevistadas adotam políticas claras para a promoção de igualdade de gênero entre homens e mulheres, 10% ainda não possuem políticas claras, mas pretendem adotar e 27% não possuem políticas claras bem como não pretendem adotar (CNI, 2023).

Para a pesquisa foi conduzido levantamento bibliográfico em artigos e livros, tal metodologia é uma abordagem amplamente utilizada nas ciências sociais, entender o campo literário requer uma compreensão profunda que geram influências na criação e recepção (Bourdieu, 1992).

Diante da necessidade de levantamento documental a pesquisa abordou a legislação específica de licença-maternidade demonstrando conexão relacionada ao

tema no que tange os meios de promover à diversidade e inclusão no mercado de trabalho (Foucault, 1975).

Como possibilidade teórico-metodológico, a pesquisa também utilizou o método do campo exploratório realizado através da pesquisa utilizada no artigo científico: Maternidade e carreira: os desafios corporativos das mulheres egressas da licença maternidade desenvolvido durante o curso pela autora deste trabalho com orientação da Dra. Viviane Mazine Rodrigues, cujo método através de meio virtual da página do LinkedIn realizou um questionário com pergunta única e aberta com termo de consentimento para participação, ainda no mesmo quesito exploratório ocorreu uma participação de outra roda de conversa com mulheres mães, como convidada de uma indústria de celulose e papel na região de Mucuri na Bahia contando os desafios de ser mãe e profissional. Participação também como convidada em um encontro de mulheres que atuam nas operações desta mesma empresa na unidade florestal para retratar junto à outras líderes mulheres presentes. O campo exploratório é um método que traz as características de Becker (1993, p, 120):

[...] ele pode ser um participante em caráter integral, morando na comunidade em estudo ou tendo um emprego de tempo integral na organização que estuda, e assim estando sujeito às mesmas chances de vida que qualquer outro membro do grupo.

Ainda no campo exploratório, Becker afirma também que (1993, p, 122):

O observador não se limita à observação apenas. Ele pode também entrevistar membros do grupo, seja isoladamente ou em grupos.

Uma das principais abordagens do método do trabalho é a metodologia do estudo através de dados qualitativo que envolve a coleta e análise de relatos pessoais através de uma entrevista estruturada buscando compreender através dos indivíduos suas experiências, perspectivas e trajetórias ao longo do tempo limitados ao grupo que atuam (Becker, 1993). Notoriamente Creswell (2007, p. 186) aborda o envolvimento do pesquisador no método qualitativo:

Os pesquisadores qualitativos buscam o envolvimento dos participantes na coleta de dados e tentam estabelecer harmonia e credibilidade com as pessoas no estudo. Eles não perturbam o local mais do que o necessário. Além disso, os métodos reais de coleta de dados, tradicionalmente baseados em observações abertas, entrevistas e documentos, agora incluem um vasto leque de materiais, como sons, e-mails, álbum de recortes e outras formas emergentes.

Para estabelecer os sujeitos de pesquisa as entrevistas foram realizadas mediante a identificação de um grupo de acesso restrito (Vinuto, 2014), cujos dados coletados aconteceram com a utilização da estratégia bola de neve, onde durante a amostragem inicial foram localizadas intermediárias chaves, também denominado de semente, que nomearam e apontaram outras pessoas para serem convidadas a participarem das entrevistas estruturadas dentro do perfil necessário para a pesquisa (Vinuto, 2014).

Foram realizadas entrevistas com oito mulheres mães que atuam no setor industrial desta região através da metodologia bola de neve, critérios para inclusão: (I) Participante da pesquisa deve ter idade mínima igual ou acima de 18 anos; (II) Ser do gênero mulher mãe; (III) Estar trabalhando no setor da indústria no Extremo Sul da Bahia. Foi considerado suficiente o número para pesquisa qualitativa, Minayo (2017) ressalta que o número de entrevistas não precisa ser extenso nem previamente estabelecido, sendo suficiente conduzi-las até que se alcance a saturação dos conteúdos pesquisados.

Para as entrevistas foram estruturadas 23 questões, sendo 08 questões abertas, as perguntas foram realizadas em blocos de perfis sendo socioeconômico (06 questões), ocupacional (02 questões), trabalho e maternidade (15 questões) sendo a última um espaço para que as mulheres mães possam citar algumas sugestões a serem aplicadas em empresas do setor.

Foram realizadas entrevistas individuais durante o horário de trabalho das participantes, em um ambiente reservado que garantia privacidade, estando presentes apenas a entrevistada e a pesquisadora. Essa abordagem buscou proporcionar um espaço seguro e confortável para a expressão das experiências. Cada entrevista teve duração média de aproximadamente 40 minutos, permitindo a coleta de dados qualitativos ricos e aprofundados.

Na pesquisa abordaremos dois pontos fundamentais: a divisão sexual do trabalho trazendo uma perspectiva teórica da sociologia do trabalho e a interseção entre gênero, sociedade e o papel da mulher mãe no mercado de trabalho com o atributo de examinar os desafios enfrentados por elas neste ambiente.

Mesmo a maternidade sendo uma experiência transformadora e única para a

mulher, percebe-se a importância de realizar a pesquisa, visando compreender os principais desafios enfrentados pelas mulheres mães no mercado de trabalho, especificamente no setor industrial, considerando as barreiras estruturais, culturais e institucionais que impactam sua permanência e desenvolvimento profissional.

INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, o mercado de trabalho é um campo de estudo multifacetado que reflete as dinâmicas sociais, econômicas e culturais de uma sociedade. Para compreender suas complexidades, a Sociologia do Trabalho oferece um arcabouço teórico valioso, influenciado por pensadores como Marx, Weber e Durkheim. Autoras contemporâneas como Arlie Hochschild, que aborda a emocionalidade e o trabalho de cuidado, Sharon Hays, com suas análises sobre a maternidade e a cultura do trabalho, Helena Hirata, que discute a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero, e Heleieth Saffioti, que investiga as interseções entre gênero, classe e raça, ampliam a perspectiva sobre as transformações e desafios do mercado de trabalho na atualidade contribuindo expressivamente os estudos da mulher na sociedade.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, apresenta que o desemprego caiu de 7,9% no 4º trimestre de 2022 para 7,4% no 4º trimestre de 2023. Ainda assim com a taxa de desemprego menor as mulheres representavam a maioria dos trabalhadores desocupados, sendo 66.286 milhões de pessoas fora da força de trabalho, as mulheres totalizam 42.839 milhões de profissionais fora do trabalho, demonstrando uma dificuldade de inserção e permanência delas no mercado de trabalho. (DIEESE, 2024).

Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a presença feminina nas posições de liderança dentro das indústrias ainda é limitada. Embora haja um aumento gradual no número de mulheres ocupando cargos de gerência e direção, elas ainda são sub-representadas nesses níveis hierárquicos. Apenas cerca de 13% dos cargos de alta liderança na indústria são ocupados por mulheres (CNI, 2023).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres representam aproximadamente 25% da força de trabalho no setor industrial. Em comparação, os homens compõem os 75% restantes, evidenciando ainda uma significativa disparidade de gênero (IBGE, 2023).

Para entender os dias atuais é necessário compreender o passado e identificar quais foram as transformações que ocorreram na sociedade Brasileira e o que tais modificações trouxeram de relevância sobre o papel da mulher (Beauvoir, 1960). Segundo Pinto (2003), foi no início da Revolução Francesa que as mulheres lutaram pelo seu direito à cidadania, por uma vida fora das dependências de suas casas, lugar esse que tinham reconhecimento apenas como mãe e esposa, além desses limites restavam somente a vida religiosa ou acusação de bruxaria. Séculos depois as lutas e manifestações se fortaleceram e cederam o lugar para algo mais concreto, o direito de votar e serem votadas.

Essas mulheres, no início do século XX, anteciparam uma luta que só ganha espaço e legitimidade no fim do século, a do reconhecimento da especificidade da opressão, isto é, que os oprimidos não são oprimidos da mesma forma. Que ser mulher, ser negro, ou pertencer a qualquer outra minoria traz uma carga a mais em relação a ser homem e ser branco (Pinto 2003).

Segundo Simone Beauvoir (1960), além de lutar pelos seus direitos, as mulheres não desmereciam as causas de outras minorias que também sofriam com a opressão e desigualdade, entendiam as questões de gênero como um fator importante para a discrepância também nos setores de trabalho, seguindo na oposição dos movimentos partidários daquela época, chamavam atenção para as diferenças.

Esse tipo de movimento mantém-se até os anos de 1970, principalmente nos bairros pobres, onde as mulheres começam a lutar também por melhorias nos postos de saúde, nas escolas, nas creches e nos serviços públicos em geral (Pinto, 2003, p. 44).

Bourdieu reconhece o papel crítico desempenhado pelo movimento feminista na conscientização e na luta por igualdade de gênero. Isso sugere que as mudanças nas relações de gênero não são apenas espontâneas, mas muitas vezes são impulsionadas por ações e lutas coletivas, tais como o aumento de acesso das mulheres à educação e consequentemente a independência econômica gerando a transformação das estruturas familiares:

as mudanças visíveis que afetaram a condição feminina mascaram a permanência de estruturas invisíveis que só podem ser esclarecidas por um pensamento relacional, capaz de pôr em relação a economia doméstica, e portanto, a divisão do trabalho e de poderes que a caracteriza, e os diferentes setores do mercado de trabalho (os campos) em que estão situados homens e mulheres. (Bourdieu, p. 47).

Ainda que o movimento feminista tenha sido essencial para a luta pelos direitos das mulheres, ele não abrange todas as mulheres de maneira igual. O movimento estava, em grande parte, centrado nas preocupações das mulheres das classes médias, deixando de lado as necessidades e as vozes das mulheres das classes sociais mais baixas, que enfrentam desafios ainda mais profundos e diferentes. Nesse contexto, Saffioti se posiciona que a luta feminista, tal como se apresentava majoritariamente, não era verdadeiramente universal, pois não contemplava a diversidade social e econômica entre as mulheres. A autora evidencia que as militantes desses movimentos geralmente pertenciam a grupos sociais com maior acesso a recursos e educação, o que limitava a identificação com os desafios enfrentados por mulheres proletárias ou pertencentes ao lumpemproletariado, como empregadas domésticas, trabalhadoras informais ou mulheres em situação de extrema vulnerabilidade. Sua crítica convida à ampliação das pautas feministas, para que elas se tornem verdadeiramente inclusivas e comprometidas com a emancipação de todas as mulheres, especialmente daquelas que estão em posições sociais mais precarizadas (Saffioti, 1978).

Para compreender a mulher mãe na indústria hoje, se faz necessário a contextualização do papel da mulher na sociedade e no trabalho. Nos séculos XVIII e XIX, as mulheres eram essenciais para o bem-estar econômico de suas famílias. Elas participavam ativamente da fabricação e do cultivo dos produtos que suas famílias vendiam ou trocavam. Em casa, nos anos 1700, o trabalho das mulheres incluía cozinhar, limpar, tecer e costurar tecidos, fiar fios e cuidar de crianças, animais e jardins. As mulheres também trabalhavam nos campos e assumiam a administração da fazenda quando seus maridos ficavam fora por longos períodos (Ogido; Schor, 2012).

Ainda que as mulheres passassem a ter uma jornada fora do lar, a dimensão do trabalho de cuidado é invisibilizada, deixando tais tarefas domésticas acumuladas para elas, Guimarães apresenta a análise dessa dimensão explorando as desigualdades de gênero e classe que estruturam essa atividade:

Mesmo quando as mulheres passaram a ingressar maciçamente no mercado de trabalho, seguiram acumulando as tarefas domésticas de cuidado, apoiando-se no suporte ocasional de outras mulheres da família (avós, sogras, tias, irmãs, filhas etc.), que as ajudavam também como uma “obrigação” decorrente do vínculo familiar (Guimarães, p. 10, 2020).

Segundo Pazello (2006), infelizmente, muitas mulheres que trabalharam na América durante os anos 1600 até meados dos anos 1800 também foram escravizadas ou trabalharam como servas contratadas, incluindo nativas americanas e mulheres que vieram da África e da Europa. Após a Revolução Americana e no início do século XIX, o papel de educar as crianças era frequentemente dever da mãe. Durante esse tempo, as esposas de homens que estavam em guerra ou viajando a negócios, bem como viúvas, frequentemente administravam plantações e grandes fazendas, além de cuidar de seus filhos.

Após a Revolução Industrial em meados de 1760, algumas mulheres foram trabalhar em fábricas junto com suas famílias, às vezes com seus filhos. Do final do século XIX até a década de 1920, a maioria das mulheres na força de trabalho eram mulheres solteiras, pobres e sem instrução, trabalhando como empregadas em casas de pessoas ou como trabalhadoras por peça na indústria. Na década de 1910, mais mulheres ingressaram em profissões clericais e de ensino (Pazello, 2006).

Antes da Primeira Guerra Mundial, 75% de todas as mulheres empregadas na indústria estavam fazendo vestuário ou materiais de vestuário, produtos de tabaco ou alimentos. Durante a Primeira Guerra Mundial, de 1914 a 1918, o número de mulheres na indústria de manufatura aumentou muito, com mulheres trabalhando em ocupações de serviços domésticos e pessoais, trabalho em fábricas e ocupações clericais (Pazello, 2006).

Nas décadas de 1920 e 1930, as mulheres trabalhavam em ocupações e indústrias como contabilidade, enlatamento, fábricas de algodão, lavanderias, lojas de departamento, escriturárias, tabacarias e estenografia (Muniz; Veneroso, 2019). Na década de 1930 a 1950, mais mulheres casadas entraram na força de trabalho. Em 1890, apenas 8% das mulheres empregadas eram casadas. Em 1930, 26% das mulheres empregadas eram casadas e, em 1950, 47% das mulheres empregadas eram casadas.

Na década de 1940, as mulheres foram empregadas em indústrias de guerra para a Segunda Guerra Mundial em áreas como produção de aeronaves, depósitos de suprimentos do exército, fundições e estaleiros. Na era pós-guerra, cerca de 35% das mulheres participavam da força de trabalho e eram empregadas em trabalho de meio período e período integral em indústrias, incluindo matemática, ciências, serviços jurídicos e de saúde (Ogido; Schor, 2012).

Como as mulheres se tornaram uma fonte essencial e confiável de emprego para uma variedade de indústrias durante os tempos de guerra, elas continuaram a trabalhar e aumentar sua presença na força de trabalho após o fim das guerras mundiais. A década de 1970 até o início dos anos 2000 viu um aumento na porcentagem de mulheres em idade fértil com um filho menor de 1 ano na força de trabalho (Muniz; Veneroso, 2019).

Na interpretação de Emídio e Castro (2021), com o começo da indústria, os papéis sociais começam a mudar homens, mulheres e crianças. Através do surgimento das fábricas, os trabalhos artesanais passaram a ser realizados em locais coletivos, mas separados por habilidades força física, homens, mulheres e crianças. Os homens ficavam com habilidades pesadas produção de máquinas trabalho que exigisse mais forças, e as mulheres e crianças, eram contratados para serviço tipos como mais leves, como tear e costurar, além de artes e utensílios.

Já podemos perceber um estereótipo de que a mulher é frágil e dedicada ao cuidado e o homem a força e a produtividade (Ogido; Schor, 2012). A Revolução Industrial foi crucial para emancipação feminina, pois contribuiu para que muitas mulheres iniciassem seu trabalho fora de casa, ganhasse seu salário, mesmo ainda em situações precárias e discriminatórias (Ogido; Schor, 2012).

Na revolução industrial como citamos as mulheres se submetia a trabalhos precários e discriminatórios, mas não desanimam com o tempo veio fase das guerras mundiais, onde, de maneira devastadora desempenharam um papel crucial em empoderamento feminino, assumindo seus espaços no mercado de trabalho de forma eficaz e expressiva. Dessa forma se encorajaram a aceitar empregos de manufatura, em especial de armamento, substituindo os homens em serviço militar e muitas de maneira corajosa se voluntariando para atuação nas frentes de batalhas como enfermeiras (Muniz; Veneroso, 2019).

Dando uma avançada na história nos anos 70, com a chegada da tecnologia digital, novas oportunidades surgiram para as mulheres, nisso também as faculdades começam a abrir as portas, para formação, pesquisas e ensino, colaborando para que as mulheres estudassem esse capacitasse para vagas antes tidas como exclusivas para masculinas, mesmo assim a desigualdade salarial era um grande desafio para relação de gêneros, situação que ainda é real na contemporaneidade (Muniz; Veneroso, 2019).

A sociedade continua evoluindo, chega era das máquinas ou industrial 4.0. Nesse período há uma combinação de campos físicos, digitais e biológicos para criar mudanças extraordinárias em taxa e escala só vistas, em ficção científica. Partindo dessa premissa, os papéis de gênero específicos têm grande potencial transformador, aqui percebemos que o mercado de trabalho está pronto para reverter estereótipos de gênero, colocando a ênfase no talento humano com tarefas cognitivas e criativas. Esse período promove a colaboração ente humanos e máquinas, sem que essa atuação seja segregada ou limitada a questões de gênero (Muniz; Veneroso, 2019).

As reuniões criadas pelas mulheres naquela época como grupo de mães entre outros, traz a resistência de que ser mulher tanto dentro quanto fora de casa ocasionavam consequências determinantes para toda a vida, para Judith Butler (2003), existiam além da conquista da valorização do feminino, questões muito pertinentes como a desigualdade racial, a fome, miséria, que não podem ficar adiante de nenhum combate explícito, especialmente quando se trata da luta de mulheres e dos negros, essa sem dúvida é uma luta que se origina como central.

As variedades de papéis que as mulheres assumem na família são as de esposa, líder, administradora da renda familiar e, por último, mas não menos importante, a mãe (Butler, 2003).

No contexto de estudar a relação da mulher com o trabalho, Hoschschild observa que em vez de haver uma expansão da igualdade para outras áreas da vida, o ritmo do trabalho está cada vez mais dominando a vida familiar e a intimidade, sugerindo uma tensão entre as esferas profissional e privada, gerando impacto entre o trabalho e vida íntima. Trazendo os desafios enfrentados pelas mulheres que tentam conciliar suas responsabilidades profissionais com suas responsabilidades familiares, especialmente quando são mães (Hoschschild, 1996).

As mulheres são as principais cuidadoras de crianças e idosos em todos os países do mundo. Estudos internacionais demonstram que quando a economia e a organização política de uma sociedade mudam, as mulheres assumem a liderança para ajudar a família a se ajustar a novas realidades e desafios (Lopes; Dellazzana-Zanon; Boeckel, 2014). É provável que sejam os principais iniciadores da assistência externa e desempenham um papel importante na facilitação (ou impedimento) de mudanças na vida familiar.

A contribuição das mulheres para a transição de uma sociedade da pré-alfabetização para a alfabetização também é inegável. A educação básica é a chave

para a capacidade de uma nação de desenvolver e atingir metas de sustentabilidade (Carrijo; Martins, 2020). A educação pode melhorar a produtividade agrícola, melhorar o status de meninas e mulheres, reduzir as taxas de crescimento populacional, aumentar a proteção ambiental e elevar amplamente o padrão de vida (Lopes; Dellazzana-Zanon; Boeckel, 2014).

Hoje, a participação feminina média na força de trabalho global é de 45,4% (Ony, 2019). O trabalho formal e informal das mulheres pode transformar uma comunidade de uma sociedade relativamente autônoma em uma participante da economia nacional.

Apesar dos obstáculos significativos, os pequenos negócios das mulheres em comunidades rurais em desenvolvimento não apenas podem ser uma tábua de salvação da família, mas também podem formar uma base econômica em rede para as gerações futuras (Carrijo; Martins, 2020).

Segundo Bruschini (1995), o aumento de mulheres no mercado de trabalho brasileiro é predominante a partir dos anos de 1970 combinados com os fatores demográficos, culturais e econômicos da época, o processo de industrialização abriu espaço para que as mulheres ingressassem na indústria, propiciando transformações sociais com a composição e dinâmica da força de trabalho.

Com o crescimento da industrialização às mulheres tiveram atuação em fábricas, mas as condições delas eram diferentes das dos homens, que por fim trabalhavam até 18 horas por dia e recebiam salários inferiores aos dos homens (Kühner, 1977).

Em meados dos anos 80, houve uma elevação nas taxas de inflação onde foi provocado um aumento significativo de desemprego modificando o crescimento da época. Diante disso a população econômica ativa se desloca a recessão dos setores primários e secundários para o setor terciário, onde as mulheres obtiveram mais sucessos de inserção por serem atividades ocupacionais relacionadas as atividades administrativas, bancárias, prestação de serviços e empregos públicos o que impediram de serem desligadas do mercado de trabalho devido à crise. (Bruschini, 1989).

Apesar da presença ainda desigual, as mulheres conquistaram espaço em áreas fundamentais para a economia nacional.

De acordo com o Portal ODS¹ publicado em 2019 às mulheres representavam 32% no setor industrial, a participação das mulheres na indústria é relevante pois o setor responde por 23,6% do Produto Interno Brasileiro (PIB), concentrando 34,4%.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego no setor industrial, os segmentos que crescem com a contratação de mulheres são: o de mineração (65,8%), material de transporte (60,8%), alimentos e bebidas (49,3%), madeira e mobiliário (39,3%), indústria mecânica (37,3%) e papel e gráfico (24,7%).

O levantamento realizado pela CNI² identificou um conjunto de políticas e práticas adotadas por empresas industriais brasileiras com o objetivo de reduzir as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Entre as principais iniciativas apontadas estão a implementação de uma política de paridade salarial, que já é adotada por 77% das empresas, buscando garantir remuneração igual para homens e mulheres que desempenham funções similares. Outra medida importante é a adoção de políticas contra a discriminação de gênero, presente em 70% das empresas entrevistadas, que visa criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e menos tolerante a atitudes e práticas discriminatórias.

Além disso, o estudo mostra que 56% das empresas investem em programas de qualificação especificamente direcionados às mulheres, visando capacitá-las e prepará-las para ocuparem posições de destaque. Complementando essa iniciativa, 42% das empresas promovem programas de liderança com o objetivo de incentivar e apoiar a ascensão feminina a cargos de chefia, tradicionalmente ocupados por homens. Por fim, 38% das empresas ampliaram a licença-maternidade para seis meses, uma iniciativa própria das organizações para garantir melhores condições às colaboradoras em período de maternidade.

¹Cetrel. A crescente participação da mulher na indústria. Disponível em: <https://www.cetrel.com.br/blog/a-crescente-participacao-da-mulher-na-industria/#:~:text=Pesquisa%20recente%20divulgada%20pelo%20portal,mais%20acesso%20ao%20e nsino%20superior>. Acesso em: 24 nov. 2024.

²Confederação Nacional da Indústria (CNI). Mulheres na Indústria: políticas de igualdade de gênero na indústria brasileira. Brasília: CNI, 2023. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br>. Acesso em: 13 nov. 2024.

Esses dados refletem um movimento de transformação no setor industrial, com foco na promoção de maior equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, entretanto pode se notar que quando se fala do tempo de ampliação da licença-maternidade para seis meses o percentual das empresas que aderiram a extensão requerer um ponto de atenção para o enfrentamento das dificuldades de mulheres mães no setor para permanecerem no mercado de trabalho.

Ainda que crescente a participação de mulheres na indústria o trabalho de turno é um desafio por ser exaustivo. Muitas mulheres acabam não ingressando no trabalho de revezamento de turno em razão das escalas de trabalho, a exemplo podemos citar as indústrias petrolíferas que possuem escala de trabalho embarcados durante 15 dias consecutivos, "uma das características da indústria petrolífera é seu processo ininterrupto e contínuo, que exige que os trabalhadores se revezem em turnos interrompidos de revezamento" (Barbosa *et al.*, 2016, p.122). Esse tipo de trabalho possui regime noturno e em turnos que contrariam os ritmos biológicos, o que podem afetar a saúde física, mental e todo contexto do colaborar na vida social e familiar. O que Barbosa *et al.* (2016) destaca é que, esses efeitos na vida do trabalhado também vai ocorrer em um homem, mas, mesmo assim, eles selecionam para a função, ou seja, não seria o motivo de não ter mais mulheres nas indústrias.

Diante do capital social pode se examinar as complexidades de valorização e desvalorização na sociedade das mulheres mães, onde as normas culturais e institucionais em torno da maternidade podem influenciar as oportunidades de emprego e tratamento das mulheres nos locais de trabalho, tanto de forma positiva quanto negativa. Hays (1996, p.1-18), socióloga norte-americana publicou um estudo que incluía uma análise histórica que resga as origens e desenvolvimento dos ideais sobre as mulheres e mães, uma das entrevistadas relata suas dificuldades de conciliação entre as demandas maternas e profissionais, no capítulo primeiro, *Why Can't a Mother Be More Like a Businessman?* (Não foi traduzido e publicado para o português, mas seu capítulo pode ser traduzido como: Por que uma mãe não pode ser uma mulher de negócio?). Assim, a autora expõe através de entrevistas as dificuldades enfrentadas por elas na sociedade.

Hirata (2015) destaca que no Brasil ainda prevalece o modelo de que as mulheres tentam conciliar a vida profissional com a vida familiar, ainda que haja uma inserção das mulheres no mercado de trabalho temos uma condição de desigualdade

na divisão sexual do trabalho.

Ainda, Saffioti (1976) refere-se à dupla exploração que as mulheres enfrentam sob o capitalismo, devido à sua inserção nas esferas produtiva e reprodutiva. Esse argumento destaca como o sistema capitalista utiliza a divisão sexual do trabalho para maximizar a extração de valor tanto no trabalho remunerado quanto no não remunerado.

Diante da complexidade das relações de gênero no mercado de trabalho e suas oportunidades, percebe-se a importância de realizar a pesquisa, visando compreender os principais desafios enfrentados por mulheres mães empregadas.

1. MERCADO DE TRABALHO – SOCIOLOGIA DO TRABALHO

1.1. DIVISÃO SOCIAL E SEXUAL DO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA TEÓRICA

"É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta." (Simone de Beauvoir)

O trabalho pode representar diversas interpretações para cada indivíduo, de forma objetiva ele é realizado por seres humanos para produzir bens, serviços ou realizar tarefas remuneradas ou não, independente de qual interpretação o trabalho tem um papel fundamental na sociedade que permite contribuir com o funcionamento da economia e bem-estar das pessoas.

O trabalho requer organização, Afonso Carlos Correa Fleury, conceitua a organização do trabalho como um processo que envolve a definição clara do conteúdo, métodos e inter-relações entre os cargos. Essa organização deve atender não apenas aos requisitos técnicos e organizacionais necessários para o funcionamento da instituição, mas também aos aspectos sociais e individuais dos ocupantes dos cargos, garantindo que as funções desempenhadas sejam compatíveis com as necessidades tanto da organização quanto dos trabalhadores. (Fleury, 1983).

A distribuição do trabalho pode ser afetada com base no gênero e as diferentes formas de discriminação afetam a maneira como as mulheres participam ou não do mercado de trabalho, incluindo a sua capacidade de se inserir nele.

Culturalmente homens e mulheres tinham espaços distintos na divisão social do trabalho, havia uma imposição masculina para que as mulheres exercessem o papel na sociedade do cuidado, frente ao labor do homem que seria o sustento do lar. Diante dessa dinâmica, na Idade Média e com uma contribuição forte da Igreja Católica, à mulher que não mantinha seu posicionamento às tradições culturais impostas pelos homens tornavam-se perseguidas, na época houve a criação do Tribunal do Santo Ofício que era responsável pela ordem. Segundo Michelle Perrot:

Encomendada pela Inquisição, pretendia, ao mesmo tempo, descrever as feiticeiras e suas práticas e dizer o que convinha pensar sobre elas. E devia-se pensar o pior, o que justificava sua condenação ao fogo purificador. Elas foram maciçamente presas e queimadas, principalmente na Alemanha, na Suíça e no leste da França atual (Lorena, Franche-Comté), mas também na Itália e na Espanha. Estima-se em cem mil o número das vítimas, sendo 90% de mulheres. A onda de repressão, iniciada ao final do século XV, e da qual Joana d'Arc, de certo modo, foi vítima, exacerbou-se nos séculos XVI e XVII (Perrot, p. 89, 2007).

De modo geral, havia uma construção social de divisão, os homens desempenhavam de forma predominante o papel de provedor e as mulheres à responsabilidade do cuidado do lar. Nessa condição consubstanciou a divisão sexual do trabalho, criando o homem provedor e a mulher cuidadora:

A divisão sexual do trabalho é considerada como um aspecto da divisão social do trabalho, e nela a dimensão opressão/dominação está fortemente contida. Essa divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuadas de poder (...) A divisão sexual do trabalho é, assim, indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações de exploração e de opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas. (Hirata, 2002, p. 280-281).

Com as mudanças no cenário socioeconômico e suas fragilidades desconfigura-se essa estrutura social e novas configurações surgem.

Entre o período de 1301 a 1601, as mulheres que dividia sua jornada em trabalhar e realizar suas tarefas domésticas tinham uma limitação, onde aquelas que se sujeitava-se a trabalhar fora do seu lar, poderia exercer as atividades desde que seus nomes não fossem publicados (Ferreira, 2010). Ao refletirmos tal desvalorização podemos citar o papel da mulher nos trabalhos artísticos, onde a sociedade categorizava o trabalho artístico da mulher como amador, tornando-as invisíveis no mercado da arte (Martins, 2015).

Em meados de 1601 a 1700 a participação de mulheres era negada com o avanço das ciências, como não havia a permissão de aprender a ler, escrever ou

estudar as mulheres não se profissionalizavam e logo o trabalho de parteira que era realizado por mulheres passou a ser exercido por homens substituindo tal trabalho pela obstetrícia (Silva, 2001). Na mesma época por outro lado, a mulher negra era forçada a realizar trabalhos manuais e exaustivos refletindo a dura realidade do período colonial (Souza, 1999).

No século XVIII, em meio a revolução industrial, mulheres e crianças se submetiam à trabalhos nas fábricas com jornadas excessivas de atividades que duravam entre 14 e 16 horas diárias e com salários baixos frente aos homens que exerciam as mesmas atividades. Outro fator relevante que somados as horas trabalhadas, a mulher ainda era responsável pelos trabalhadores domésticos e familiares. (Martins, 2008).

Durante a revolução francesa, surge Olympe de Gouges, mulher e ativista, contesta as crenças sociais da época diante das condições de desigualdades de gênero e cria a Declaração dos Direitos Femininos, sob acusação de ter deixado de lado os benefícios de seu gênero foi sentenciada à morte (Gouges, 2021).

Diante do crescimento do capitalismo e consequência dos baixos salários e condições de trabalho da mulher na área industrial, surge as ideologias socialistas, de tal modo que o movimento feminino se fortificou pela luta de direitos aliados ao movimento operário. Em 1848, aconteceu a primeira convenção dos direitos da mulher em Seneca Falls, Nova York, com o objetivo de conceder a mulher o direito ao voto (Santos, 2012; Almeida, 2015). No mês de março de 1857 também em Nova York houve o movimento grevista feminino, reprimido pela polícia, resultou um incêndio que gerou à morte de 129 operárias (Costa, 2010; Silva, 2013).

Na mesma época que as mulheres lutavam no movimento grevista por direitos de igualdade social e financeira, no Brasil mulheres negras continuavam com cargas de trabalho exaustivos e eram obrigadas a gerar filhos para aumentar a mão de obra escrava para os senhores do engenho. Apenas em 1871, com a Lei do Ventre Livre, as mulheres negras não detinham mais a necessidade de engravidar para aumentar a mão de obra escrava (Oliveira, 2010; Pereira, 2015). Apenas em 1927, o Uruguai foi o primeiro país da América Latina a reconhecer o voto feminino no âmbito local, através de um plebiscito local da comunidade de Cerro Chato e somente em 1938 foi aprovado a nível federal (Martinez, 2017).

Durante a primeira e segunda Guerra Mundial enquanto os homens se dirigiam para o campo de batalha cabia a responsabilidade das mulheres em assumir o comando dos negócios da família, introduzindo como responsável principal no mercado de trabalho (Leskinen, 2004).

Abrindo caminho para as discussões feministas no Brasil, Nísia (1832), não propunha uma ruptura total com os papéis tradicionais da época, mas uma elevação da condição feminina por meio do conhecimento, precursora de uma educação voltada às mulheres que valorizasse tanto a intelectualidade quanto a moralidade. Ela argumenta que as mulheres não são inferiores por natureza, mas sim pela falta de acesso à educação, a instrução feminina é fundamental para o progresso social e moral da nação. Ainda afirma que a mulher deve ser instruída não para disputar com o homem, mas para melhor cumprir os deveres que a sociedade lhe impõe (Floresta, 1832).

No final do século XIX, com a disseminação dos ideais republicanos no Brasil, algumas mulheres começaram a reivindicar publicamente o direito ao voto, associando-o à busca por igualdade no exercício da cidadania. O periódico *O Sexo Feminino*, fundado em 1873 por Francisca Senhorinha da Motta Diniz, destacou-se ao dedicar uma seção ao sufrágio feminino, refletindo o crescente engajamento político das mulheres. Conforme analisa Besse, a noção de "emancipação feminina" ampliou-se nesse período, indo além do acesso à educação e respeito no âmbito doméstico, para incluir a plena participação das mulheres em todas as esferas sociais, inclusive na política e no mercado de trabalho. As feministas da época passaram a vincular o direito ao voto à luta por igualdade de gênero e aos direitos humanos universais (Besse, 1999).

O movimento sufragista brasileiro, embora pioneiro na luta pelos direitos políticos das mulheres, enfrentou críticas por sua postura moderada diante das estruturas sociais vigentes. Pesquisadoras Besse (1999) e June Hahner (1981) apontam que, em um contexto autoritário, patriarcal e capitalista, as sufragistas contribuíram mais para a modernização das relações de gênero do que para uma transformação radical. Soihet observa que essas líderes evitavam confrontar diretamente as bases da dominação masculina, preferindo justificar o voto feminino com argumentos ligados à maternidade e à colaboração com os homens. Essa abordagem não questionava profundamente as relações de poder dentro da família nem promovia uma crítica social abrangente. Assim, embora tenham obtido avanços,

as sufragistas brasileiras limitaram-se a reivindicações que não desafiavam o status quo, deixando intactas as estruturas que perpetuavam a desigualdade de gênero. (Soihet, 2013).

Na década de 1960 diversos movimentos trazia a interpretação de que o sexo feminino não é biologicamente inferior, um dos movimentos da época liderado por Betty Friedan é o NOW que em português significa Organização Nacional de Mulheres cujo objetivo principal é lutar pelos direitos femininos e promover a igualdade de gênero (Silva, 2005).

As bases teóricas da divisão sexual do trabalho iniciam-se na França nos anos de 1970 sob o impulso do movimento feminista. O debate sobre o trabalho da mulher nos espaços públicos e privados gera a construção do paradigma e tira a invisibilidade da reprodução social gratuita existente no olhar para a mulher (Castro, 1992).

Somente com a chegada das leis trabalhistas começam o surgimento da redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, tornando assim possível que a mulher tivesse folga para exercer muitas vezes sua outra jornada que sempre era o trabalho doméstico e dos cuidados da família em seu lar (Martins, 2015).

Segundo Kergoat (2010), a perspectiva teórica da divisão social e sexual do trabalho busca compreender como as sociedades se organizam e distribuem as atividades laborais diante do gênero. Tal divisão acaba influenciando o mercado de trabalho e gerando implicações de desigualdade de gênero.

De acordo com Hirata (2007) e Kergoat (2010), a interação social persistente entre os grupos de homens e mulheres é definida como "relações sociais de sexo". Segundo essas autoras, a divisão de tarefas com base no gênero é resultado da divisão social estabelecida nas interações entre os sexos, uma divisão que foi historicamente e socialmente moldada e que serve como meio de manutenção da relação social entre os sexos.

À medida que o trabalho doméstico começou a ser reconhecido como uma forma de trabalho, tão importante quanto o trabalho profissional, novas perspectivas foram abertas para a compreensão da "divisão sexual do trabalho" (Hirata; Kergoat, 2007).

Enquanto a divisão sexual do trabalho tem o trabalho como seu ponto de referência, as relações sociais de sexo atravessam todos os aspectos da vida social (Hirata, 2010). Diante deste contexto da divisão sexual do trabalho a uma prevalência

de relacionar que o trabalho masculino é superior ao trabalho feminino (Hirata, 2002). Assim o gênero gera um processo social estabelecendo hierarquias na subordinação da mulher ao homem e assim estabelecem uma relação das mulheres e seus trabalhos também serem subordinados (Souza Lobo, 1991), reproduzindo assim no interior de fábricas uma distribuição desigual de poder.

Historicamente e culturalmente os papéis tradicionais de gênero são mantidos, na teoria da divisão social e sexual do trabalho as mulheres são frequentemente atribuídas as tarefas domésticas e no tocante à sua ocupação profissional há uma segregação em determinados setores pois as profissões são associadas a um gênero específico, limitando muitas vezes as escolhas de carreiras destas mulheres e contribuindo com a disparidade salarial entre homens e mulheres, ficando sempre as mulheres com menores salários mesmo exercendo funções iguais.

Segundo, Simone de Beauvoir (1967) dentro da teoria feminista as mulheres são socialmente e culturalmente subjugadas, historicamente temos a opressão das mulheres, e que a hierarquia entre os sexos não é uma fatalidade biológica e sim uma construção social, ainda há uma dificuldade relacionada ao gênero feminino no trabalho, na maternidade e os papéis secundários existentes na sociedade para o gênero. Assim afirma que para ocorrer a libertação das mulheres é necessária uma transformação nas estruturas sociais.

Para que haja a igualdade de gênero no mercado de trabalho é necessário criar oportunidades iguais para todos e todas, reconhecer que a divisão social e sexual do trabalho existe e que devemos implementar políticas que promovam a igualdade salarial, eliminação da discriminação, distribuição equitativa da responsabilidade doméstica e da criação dos filhos e filhas, bem como a desconstrução de estereótipos ou vieses inconscientes de gênero frente às tarefas que deve ser realizadas independente da sexualidade do indivíduo.

2.2. SOCIOLOGIA CLÁSSICA

Karl Marx descreve a relação entre trabalho e capital como:

Criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais,

eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana (Marx, p. 167, 2013).

Diante deste conceito, o trabalho corresponde à produção pelo meio exercida pelo indivíduo para suprir suas necessidades humanas. Ainda Marx (2013) aborda os aspectos de que as relações sociais produziram a divisão social do trabalho sob a ótica do comando do capital, onde a relação é o meio que possibilita a produção do capital.

Para Marx (2013), o trabalho exprime a divisão independente da sua categoria através de heranças históricas: “o produto de condições históricas, e não possuem plena validade senão para essas condições e dentro dos limites dessas mesmas condições”. Assim, demonstra a necessidade de investigar o contexto da existência da relação, e ainda crítica que a economia tradicional não deva tratar a relação como um fato natural.

Marx (2008) acende a discussão de que a forma de organização socioeconômica se deve ao aumento da força produtiva diante da transformação de quem trabalha em sujeito parcial. O indivíduo reproduz o processo de trabalho durante sua jornada e a relação desta jornada está entrelaçada à estrutura do capitalismo, tão logo o sistema capitalista afeta a vida dos indivíduos e as relações sociais existentes.

Marx (2013) argumenta que a relação de trabalho gera efeitos negativos quanto a divisão do trabalho, quando nesta relação o capitalismo gera aos trabalhadores alienação de seu trabalho, diante de que eles não têm controle sobre o processo de produção estes são explorados demonstrando a monotonia e desinteresse pelo trabalho quando se executa jornada sem interrupção e automática, tornando-se uma relação alienada. O trecho reacende à visão:

A passagem de uma operação para outra interrompe o fluxo de seu trabalho, formando, em certa medida, poros em sua jornada de trabalho. Tais poros se fecham assim que ele passa a executar continuamente uma única e mesma operação o dia inteiro (Marx, p. 516, 2013).

Neste sentido de alienação, ainda gera aspecto de desigualdade social, onde os trabalhadores vendem sua força de trabalho e recebem uma fração do valor que produzem e enriquecem os proprietários desta produção, que por fim estes geram riqueza e poder. Assim, Marx (2013) gera à relação do trabalho como um instrumento do capital através do indivíduo, propondo uma visão meramente econômica.

O alemão Weber (1905), discorda da visão marxista, para ele o trabalho tem uma ótica religiosa, onde estabelece as divisões entre o trabalho e a religião. Em sua obra “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo” ele relaciona os protestantes ao sucesso dos trabalhos que eles desenvolvem na sociedade capitalista.

A relação dos tipos de autoridade propõe um papel de entendimento da divisão do trabalho, sendo elas: a autoridade tradicional que se baseia em costumes, a carismática que relaciona o carisma do líder e por último a legal-racional que se associa diretamente a burocracia, sendo está a forma eficiente de organização, reduzindo as possíveis arbitrariedades e incertezas (Weber, 1999).

Tal tipificação de legal-racional, gera o argumento que a racionalização da sociedade molda a organização social e econômica. Assim a burocracia, na visão de Weber, seria a forma racional e eficiente da divisão do trabalho, onde todas as tarefas devem ser claras e definidas para os indivíduos. Por outro lado, Weber (1999) argumenta que a racionalização gera supressão da criatividade e do individualismo, criando um ambiente onde os indivíduos tornam-se aprisionados pelas regras.

Weber, aborda a noção de classe tipificando as figuras dos indivíduos na relação econômica, seja pelo tipo de propriedade para obtenção do lucro ou pelos serviços ofertados, como pontua: “situação de classe, nesse sentido, é, em última análise, situação no mercado” (Weber, p. 214, 1974).

A classe proprietária detém patrimônios que possibilitam de viver através de rendas ou aqueles que possuem objetos de propriedade tais como devedores, servos ou pobres. E a classe majoritariamente lucrativa, que são privilegiados com lucros provenientes das suas fontes de trabalho tais como empresários, agropecuaristas e banqueiros. E por fim a classe social, que pode ser membros da pequena burguesia e proletariado bem como os da classe lucrativa, sempre dependerá da análise e interesses econômicos e das lutas das classes de acordo com os indivíduos e seus respectivos grupos (Weber, 1999).

Diante da desqualificação de alguns grupos os efeitos econômicos interferem para a organização da sociedade, e o trabalho gera uma compulsão em razão da racionalização da necessidade extrema de manter dentro de um padrão de classe ou diante da sua condição e necessidade econômica (Bourdieu, 2007).

Por outro lado, o pensamento de Durkheim, aborda à divisão do trabalho na sociedade desempenha um papel central na geração de solidariedade. Ao examinar a evolução das sociedades ele distingue dois tipos de solidariedade: a solidariedade mecânica e a solidariedade orgânica. (Durkheim, 1893).

Segundo Durkheim (1999) na sociedade mecânica as crenças tradicionais e os valores são comuns nos indivíduos, há um mecanismo de controle dos padrões morais muito enraizado pela religião, o que gera também uma cultura fundada no consenso de baixa divisão do trabalho na sociedade.

Com a chegada da industrialização e urbanização, surge a solidariedade orgânica, que cria uma complexidade social diante das diferenças entre os indivíduos. Ainda que existentes as diferenças Durkheim (1893) acreditam que deve existir consensos entre os indivíduos, onde aceitar o lugar social também requer entender que deve sempre imperar uma ordem social que leve senso de justiça a todos.

De acordo com Durkheim (1893), os fundamentos da divisão do trabalho são predominantemente morais em vez de econômico. No mundo moderno, as crises econômicas opõem o capital e trabalho, não acompanhando uma regulamentação suficientemente desenvolvida. Os elementos de divisão ligam os indivíduos em uma sociedade, promovendo modificações na estrutura social quando enfraquecida a consciência coletiva para fortalecer a diferenciação funcional.

Ricardo Musse, ao comentar a obra de Durkheim (2011), reflete que a divisão do trabalho gera a integração social por meio da interdependência do trabalhador sobre sua ação e que seguem para um objetivo. Ainda, Durkheim (1893) afirma que diante do crescimento da complexidade da sociedade maior será a divisão social do trabalho. Assim a diversidade gerada através do resultado do aumento da divisão do trabalho leva o surgimento do individualismo, neste cenário o individualismo pode ser caracterizado com a necessidade de criar a representação do processo de valorização das diferenças, prosperando a consciência coletiva de criar cenários no trabalho, diferente da proposta do indivíduo como máquina.

Em linha ao desdobramento das abordagens dos sociólogos, Marx (1867), Weber (1905) e Durkheim (1893), à divisão do trabalho há uma perspectiva diferente entre eles, enfatizam desde os aspectos da exploração de classe, racionalização, coesão social e solidariedade, respectivamente, tornando a compreensão da

complexidade geradas na divisão do trabalho. Entretanto, Marx, não enfatiza a mulher na divisão sexual do trabalho, as mulheres frequentemente são associadas a trabalhos não remunerados, como os cuidados domésticos, ou então a empregos mal pagos e precários, refletindo uma dupla opressão: tanto pela classe social quanto pelo gênero, o que no capitalismo este contexto deve ser incluído de forma adequada para não agravar ainda mais a desigualdade. Weber apesar de trazer a visão da racionalização, as mulheres ainda ocupam poucos cargos de liderança comparadas ao gênero masculino, são questionadas como menos aptas para ocupar cargos de responsabilidade e liderança, limitando seu acesso a posições de poder através de uma cultura que cria a visão negativa de mulheres ainda maior com as mulheres mães cujas tarefas profissionais e domésticas são colocadas em questionamento por pares e líderes de outro gênero, o que pode-se notar em falas como a do empresário e CEO da G4 Educação, Tallis Gomes: “Deus me livre de mulher CEO”³. Quanto a Durkheim, aborda com ênfase a coesão social, mas não aborda suficientemente como as mulheres são excluídas no processo de construção, as mulheres ocupam posições menores e geralmente são vistas como responsável pela educação dos filhos e funções domésticas e não recebem o reconhecimento social.

2.3. SOCIOLOGIA CONTEMPORÂNEA

A divisão sexual do trabalho, marcada historicamente pela associação de papéis produtivos ao homem e reprodutivos à mulher, continua sendo um dos principais desafios à equidade de gênero (Kalil e Aguiar, 2016). O corpo das mulheres foi sistematicamente subjugado, sendo definido como um "meio de produção" essencial para a reprodução da força de trabalho. Esse controle incluiu restrições à sexualidade, à maternidade e à liberdade pessoal (Federici, 2017).

³ <https://veja.abril.com.br/economia/deus-me-livre-de-mulher-ceo-empresario-e-expulso-do-conselho-da-hope>.

No Brasil, essa divisão é reforçada por discursos oficiais e materiais educativos que colocam a amamentação como responsabilidade prioritária da mulher, sem abordar de forma sistemática as dificuldades que elas enfrentam para equilibrar trabalho e maternidade (Kalil e Aguiar, 2016). Essa situação reflete uma negligência das políticas públicas quanto à necessidade de compartilhar as responsabilidades familiares entre homens e mulheres, perpetuando desigualdades estruturais no mercado de trabalho e na esfera doméstica.

Vale ressaltar que a transição do feudalismo para o capitalismo, entre os séculos XV e XVIII, foi marcada por profundas transformações sociais, culturais e econômicas que impactaram diretamente a vida das mulheres. Durante esse período, a perseguição e execução de mulheres acusadas de bruxaria serviram como um mecanismo de controle social, destruindo formas de solidariedade comunitária e demonizando a autonomia feminina. Essa violência foi crucial para disciplinar corpos femininos e normalizar o trabalho reprodutivo como uma função subordinada às necessidades do capitalismo. Para Federici (2017), a caça às bruxas foi uma verdadeira guerra contra as mulheres, que tinha como objetivo não apenas exterminar aquelas que possuíam saberes e poderes sociais próprios, mas também enfraquecer e demonizar o poder feminino. Assim, a repressão e violência impostas durante a Inquisição se inserem em um contexto mais amplo de controle e domesticação do corpo feminino, visando garantir a reprodução das estruturas de poder e de produção econômica vigentes.

O papel de cuidadora principal em casa foi reservado para mulheres por décadas, mas com as transformações sociais, a luta do movimento feminista e a necessidade de maior mão de obra, as mães trabalhadoras começaram a tomar o mundo profissional em diversos espaços organizacionais. Apesar da crescente participação das mulheres na força de trabalho, vários desafios prevaletentes que as mães trabalhadoras enfrentam no trabalho (Muniz; Veneroso, 2019).

A divisão sexual do trabalho é uma categoria central para compreender as desigualdades de gênero na sociedade contemporânea. Segundo Heleieth Saffioti, essa divisão é um mecanismo histórico que estrutura a alocação desigual de homens e mulheres entre o trabalho produtivo e reprodutivo. Em sua obra, Saffioti destaca que o sistema patriarcal utiliza essa divisão para legitimar e reproduzir desigualdades de

poder, naturalizando o vínculo das mulheres com a esfera doméstica e dos homens com o mercado de trabalho (Saffioti, 2004).

O PNAD realiza análises representativas de domicílios em todo o Brasil, coletando informações sobre características socioeconômicas, condições de vida e atividades realizadas pelas pessoas em suas residências, e para calcular a taxa de realização de afazeres domésticos calcula-se o número total de pessoas entrevistadas dividindo com o número de pessoas que realizam afazeres domésticos multiplicado por cem para encontrar o % por gênero e região. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2022, as mulheres dedicam mais tempo aos afazeres domésticos do que os homens, conforme abaixo pode se notar a taxa variável de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio (%):

Tabela 1 - Taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio

Região	2022	
	Homens	Mulheres
Brasil	79,1	91,2
Norte	78,5	90,6
Nordeste	71,5	89,6
Sudeste	82,1	91,7
Sul	83,1	92,5
Centro-oeste	81,2	92,4

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 5ª visita.

No Brasil, a divisão desigual do trabalho doméstico ainda reflete a persistência de desigualdades de gênero, historicamente construídas e reproduzidas. a naturalização da divisão sexual do trabalho coloca os afazeres domésticos como uma extensão natural das funções femininas, mantendo as mulheres em uma posição subordinada no espaço privado. Saffioti (1976) argumenta que essa dinâmica não é apenas cultural, mas estrutural, sustentada por um sistema que explora a mão de obra feminina tanto no lar quanto no mercado de trabalho, sem uma redistribuição justa dessas responsabilidades.

Simone de Beauvoir, diz em seu prólogo da obra “O Segundo do Sexo” que ninguém nasce mulher, torna-se mulher. Assim, o biológico, psíquico e até o econômico não determina o que é ser uma mulher ou homem, é o conjunto de regras sociais que vão elaborando estes papéis (Beauvoir, 1980). Essa citação reforça um pensamento feminista, porém aqui queremos enaltecer a expressão do gênero.

Heleieth Saffioti, fundamenta sua análise de gênero a partir do pensamento marxista, aponta que as classes sociais, embora sejam uma construção histórica mais recente, sempre estiveram atravessadas pelas relações de gênero. Para a autora, “as classes sociais têm uma história muito mais curta do que o *gênero*. Desta forma, as classes sociais são, desde sua gênese, um fenômeno gendrado” (Saffioti, p. 172, 2015).

No decorrer da história a relação de gênero sempre se tornou um “tabu”, resquícios de uma sociedade padrão, onde a figura masculina ainda ocupa certos privilégios, fruto de uma educação machista e patriarcal, onde figura feminina fica reduzida as funções e o papel de dedicar aos cuidados da prole e atividades domésticas, fadada a viver as sombras do provedor masculino, nesse aspecto podemos fundamentar que:

[...] ao longo do tempo, a conexão estabelecida pela cultura e pela história social e entre as características femininas e a função materna limitou a existência das mulheres. A elas foram atribuídas, como percurso natural, a maternidade e suas e suas atividades correlatas, o que influenciou, inclusive a instituição do casamento e sua manutenção e as afastou do mundo dos negócios e da esfera pública. Historicamente, aquelas que se rebelaram foram e continuam sendo percebidas com respeito, sob a pecha de mulheres incompletas, tristes, solitárias e menos femininas (Emídio; Castro, p.2, 2021).

A divisão sexual do trabalho é uma forma histórica construída onde mulheres possuem atribuições das tarefas de menor valor social, refletindo as desigualdades de gênero trazendo o modelo capitalista da exploração e hierarquização do trabalho (Hirata, 2015).

Mas, esse pensamento vem mudando aos poucos, as mulheres têm conquistado maior autonomia e grande visibilidade social, ganhando cada vez mais notoriedade nas indústrias e no trabalho e não apenas em empresas, mas também em vários ramos da cadeia social (Muniz; Veneroso, 2019). Desde a antiguidade e até a modernidade, mulheres sofrem muito por simplesmente serem mulheres.

Segundo Barbosa e Alvarez (2016), a desigualdade de gênero para as mulheres no mundo do trabalho ainda é muito presente, mesmo em um mundo que denominamos pós-moderno, fruto de tantas tecnologias e espaços diversificados onde todos podem desenvolver seus potenciais através das formações adequadas e nesse ponto não podemos negar o potencial formativo que as mulheres têm conquistado.

Tendo o trabalho como uma dimensão importante para vida social do ser humano, porque através dele as pessoas conquistam sua autonomia e realização profissional, oferecendo os bens e serviço à coletividade, nisso o trabalho toma o centro das discussões na sociedade por gerar injustiças sociais e levantando a necessidade de pensar sobre a desigualdade de gênero, no qual, ainda discrimina mulheres no mundo corporativo (Pazello, 2006).

2. GÊNERO MULHER NA SOCIEDADE E OS DESAFIOS DA MULHER MÃE

2.1. O GÊNERO MULHER NA SOCIEDADE

Os papéis de gênero na sociedade significam como devemos agir, falar, nos vestir, nos cuidar e nos conduzir com base em nosso sexo designado. Por exemplo, geralmente se espera que meninas e mulheres se vistam de maneiras tipicamente femininas e sejam educadas, receptivas e carinhosas. Em geral, espera-se que os homens sejam fortes, agressivos e ousados (Bernardes, 2020).

Cada sociedade, grupo étnico e cultura tem expectativas de papéis de gênero, mas eles podem ser muito diferentes de grupo para grupo. Eles também podem mudar na mesma sociedade ao longo do tempo (Carrijo; Martins, 2020).

As expectativas em relação aos papéis femininos são marcadas historicamente para manter a subordinação das mulheres, demonstrando a partir da divisão sexual do trabalho, onde o espaço doméstico dentre elas as tarefas de cuidar é atribuída às mulheres e o trabalho produtivo na esfera financeira seria um papel intitulado aos homens, demonstrando que essas imposições não são apenas culturais mas estruturais reforçando as desigualdades e limitando a autonomia da mulher, que acabam de alguma forma internalizando esse papel como parte da sua identidade (Saffioti, 1976).

Um estereótipo é um julgamento ou preconceito amplamente aceito sobre uma pessoa ou grupo - mesmo que seja excessivamente simplificado e nem sempre preciso. Estereótipos sobre gênero podem causar tratamento desigual e injusto devido ao gênero de uma pessoa. Isso é chamado de sexismo. Blay (2001) explora que as representações simplificadas e desiguais perpetuam o sexismo e afetam o acesso das mulheres a direitos e oportunidades, sustentando que os estereótipos limitam a

atuação das mulheres na sociedade reforçando a necessidade de políticas públicas para combater tais preconceitos.

Quanto aos traços de personalidade, espera-se que as mulheres sejam geralmente acomodáticas e emocionais, enquanto os homens geralmente são autoconfiantes e agressivos (Carrijo; Martins, 2020). Comportamentos domésticos, por exemplo, algumas pessoas esperam que as mulheres cuidem dos filhos, cozinhem e limpem a casa, enquanto os homens cuidam das finanças, trabalham no carro e fazem os consertos da casa. Assim como relacionados as ocupações profissionais algumas pessoas logo presumem que professores e enfermeiras são mulheres e que pilotos, médicos e engenheiros são homens (Carrijo; Martins, 2020).

Quando se trata de aparência física, espera-se que as mulheres sejam magras e graciosas, enquanto os homens devem ser altos e musculosos. Espera-se também que homens e mulheres se vistam e se arrumam de maneiras estereotipadas para seu gênero (homens usando calças e penteados curtos, mulheres usando vestidos e maquiagem (Carrijo; Martins, 2020).

Uma pesquisa, intitulada *Ser mulher na indústria química: vivências e percepções*, investigou as experiências de mulheres em uma indústria química de médio porte no Estado de Minas Gerais (Lourenço, 2018), que revela um ambiente machista:

A cultura machista disseminada na sociedade limita apenas a mulher de agir, de se portar como deseja. Dentro da indústria química há, por exemplo, uma definição do padrão ideal de se vestir, no qual são distribuídos uniformes aos funcionários e regras do que se deve ou não usar, porém essa padronização masculiniza a mulher, modelos de uniformes largos, proibindo acessórios mesmo em áreas que não operacionais. Essa forma de masculinização para adequar a mulher ao contexto da indústria leva à questão da diferenciação de gênero, que julga que o adequado para se trabalhar na indústria é o estereótipo masculino e, por isso, para as mulheres exercerem funções socialmente pertencentes aos homens e para estarem no meio deles, elas precisam negar a si mesmas e agir como homens (Lourenço, p. 27, 2018).

A pesquisa realizada por Lourenço (2018) apontou o resultado do número total de colaboradores da indústria 86% dos funcionários são homens e 14% são mulheres. As mulheres na indústria química ocupavam, majoritariamente, cargos administrativos com menor poder de decisão, enquanto cargos operacionais e de alta hierarquia permanecem dominados por homens. Foram entrevistados 17 sujeitos, sendo 09 do sexo masculino e 08 do sexo feminino, durante as entrevistas as mulheres revelaram

experiências de assédio, tanto verbal quanto físico, e de preconceito dentro da organização. Muitas delas relataram ser tratadas de forma diferenciada e, por vezes, desrespeitadas em comparação aos colegas homens, o que as leva a adotar uma postura mais cautelosa e defensiva no ambiente de trabalho. E por fim quanto a percepção de valor e reconhecimento do trabalho da mulher na indústria, as mulheres percebem que seu trabalho não é valorizado igualmente ao dos homens, com promoções que não acompanham aumento salarial e falta de reconhecimento em funções críticas, onde as mulheres precisam esforçar-se muito mais do que os homens para serem reconhecidas. Tal pesquisa contribui para a compreensão das barreiras enfrentadas pelas mulheres na indústria química e ressalta a importância de políticas organizacionais que promovam a equidade de gênero.

De acordo Bernardes (2020), o papel das mulheres no mundo mudou, elas são conscientes e estão conquistando independência financeira, alcançando cargos e condições em diversos campos, seja esportivo, político ou acadêmico. As mulheres estão em busca de marchar lado a lado com os homens, em todas as esferas da vida (Lopes; Dellazzana-Zanon; Boeckel, 2014).

Carrijo e Martins (2020), destacam que a hiper feminilidade é o exagero de um comportamento estereotipado que se acredita ser feminino. Pessoas hiperfemininas exageram as qualidades que acreditam ser femininas. Isso pode incluir ser passivo, ingênuo, sexualmente inexperiente, suave, sedutor, gracioso, carinhoso e tolerante.

A hipermasculinidade é o exagero do comportamento estereotipado que se acredita ser masculino. Eles acreditam que deveriam competir com outros homens e dominar as mulheres femininas sendo agressivos, mundanos, sexualmente experientes, insensíveis, fisicamente imponentes, ambiciosos e exigentes (Carrijo; Martins, 2020).

Esses estereótipos de gênero exagerados podem dificultar o relacionamento entre as pessoas (Carrijo; Martins, 2020). Pessoas hiperfemininas são mais propensas a sofrer abusos físicos e emocionais de seus parceiros. Pessoas hiper masculinas são mais propensas a abusar física e emocionalmente de seus parceiros (Roiz, 2011).

Os estereótipos de gênero extremos são prejudiciais porque não permitem que as pessoas se expressem totalmente e suas emoções (Carrijo; Martins, 2020). Por exemplo, para Roiz (2011), é prejudicial para os homens sentirem que não têm permissão para chorar ou expressar emoções sensíveis. E é prejudicial para as

mulheres sentirem que não podem ser independentes, inteligentes ou assertivas. Romper os estereótipos de gênero permite que todos sejam o melhor que podem ser (Roiz, 2011).

O século XXI gera esperança para o empoderamento da mulher, antes elas estavam sob a sombra de um marido ou pai, mas agora eles estabeleceram sua própria identidade e buscam por sua independência (Lopes; Dellazzana-Zanon; Boeckel, 2014).

Empoderar as mulheres seriam mais pertinentes se as mulheres fossem bem-informadas e educadas. A mulher precisa entender seus direitos para poder andar em pé de igualdade com os homens. Madre Teresa, Indra Nooyi, Pratibha Patil, Kalpana Chawla e muito mais foram muito importantes em sua própria esfera e são um ídolo para todas as mulheres em todo o mundo (Lopes; Dellazzana-Zanon; Boeckel, 2014).

O papel das mulheres mudou e elas foram capazes de criar uma impressão positiva na sociedade. De donas de casa a ocupar outros espaços antes masculinizados, e patriarcal, a transição pode ser vista em um ritmo acelerado. A modernização e o advento da tecnologia mais recente aumentaram a esperança e as oportunidades para elas, criando sua posição social, política e econômica em diversos campos (Carrijo; Martins, 2020).

As mulheres não são mais consideradas inadequadas ou fracas desempenham um papel vital no progresso humano e têm um lugar significativo na sociedade. Elas não são inferiores aos homens. Elas são capazes de compartilhar todas as responsabilidades da vida (Lopes; Dellazzana-Zanon; Boeckel, 2014).

As relações de gênero referem-se às relações sociais de poder entre homens e mulheres, em que cada um tem seu papel social que é determinado pelas diferenças sexuais. A discussão sobre gênero abrange a observação das relações sociais em diversos contextos, como o trabalho, o lazer e a política, enfim, convivemos permanentemente com relações de dominação, com relações de poder. Entende-se então que o gênero é ainda uma das primeiras formas de distribuir e significar o poder, sendo que o que é classificado como masculino tende a ser mais forte superior e poderoso; ao passo que o que é considerado feminino é visto como mais fraco, com menos poder e por isso deve ficar sob a esfera de proteção e de submissão ao masculino (Albeernaz; Longhi, 2009).

Segundo Louro (1997) e Braga (2007), o termo gênero passou a ser usado com o propósito de marcar as diferenças entre homens e mulheres, que não são apenas

de ordem física e biológica, a diferença sexual anatômica não pode ser pensada de forma isolada das construções sociais e culturais da qual fazem parte. Dessa forma:

Uma compreensão mais ampla de gênero exige que pensemos não somente que os sujeitos se fazem homem e mulher num processo continuado, dinâmico [...]; como também nos leva a pensar que gênero é mais do que uma identidade aprendida, é uma categoria imersa nas instituições sociais (o que implica admitir que a justiça, a escola, a igreja etc. são “genereficadas”, ou seja, expressam as relações sociais de gênero) (Louro, p.103, 1995).

Sexualidade é o conjunto de processos sociais que produzem e organizam a expressão do desejo e o gozo dos prazeres corporais, orientados a sujeitos do sexo oposto, do mesmo sexo, de ambos os sexos, ou a si mesmo. Este vem a ser também um conceito cultural que diz respeito à forma como cada ser vivência e significa o sexo, indo além do determinismo naturalista como defende Foucault:

[...] não se deve conceber [a sexualidade] como uma espécie de dado da natureza que o poder é tentado a pôr em xeque, ou como um domínio obscuro que o saber tentaria, pouco a pouco, desvelar. A sexualidade é o nome que se pode dar a um dispositivo histórico: não a uma realidade subterrânea que se apreende com dificuldade, mas à grande rede da superfície em que a estimulação dos corpos, a intensificação dos prazeres, a incitação ao discurso, à formação do conhecimento, o reforço dos controles e das resistências, encadeiam-se uns aos outros, segundo algumas grandes estratégias de saber e de poder (Foucault, p. 100, 1997).

No decorrer da história houve diversas mudanças na educação sexual feminina, Segundo Aries (1981) no século XVI, a sexualidade era reconhecida para os adultos e até para as crianças. As necessidades sexuais das mulheres eram aceitas e valorizadas, sendo o sexo visto como algo natural, sem repressões ou preconceitos, inclusive nas brincadeiras das crianças observava-se um estímulo, não havia antagonismo entre o corpo e o mundo social.

De acordo com Laplanche (1995, p.619) “... sexualidade não designa apenas as atividades e o prazer que dependem do funcionamento do aparelho genital, mas de toda uma série de excitações e de atividades presentes desde a infância, que proporcionam um prazer irredutível à satisfação de uma necessidade fisiológica fundamental e que se encontram a título de componentes na chamada forma normal do amor sexual”.

O tema interseccionalidade, começou a ser discutido a partir de estudos voltados para o feminismo, sendo um conceito relevante, que propõe compreender as relações humanas através dos contextos que estes se encontram, observando a articulação das diferentes categorias sociais (gênero, raça/etnia, sexualidade, classe

social entre outros), e assim, tentar aprender como estes fatores perpassam na vida dos sujeitos impactam na estruturação e produção da sua subjetividade.

Kimberlé Crenshaw introduziu o conceito de interseccionalidade para questionar o tratamento isolado de raça e gênero como categorias de análise e de experiência. Ela analisou como a abordagem dominante nas leis de combate à discriminação, bem como nas teorias feministas e antirracistas, geralmente adota uma perspectiva de eixo único. Essa perspectiva tende a isolar essas categorias, considerando-as mutuamente exclusivas, o que resulta na invisibilização das experiências das mulheres negras. Segundo Crenshaw (1989), essa abordagem de eixo único limita a compreensão das desigualdades ao se basear nas vivências de grupos mais privilegiados dentro de cada movimento: no movimento antirracista, o foco geralmente é nos homens negros, enquanto, no movimento feminista, as mulheres brancas tendem a ser o grupo de referência.

Esse modelo fragmentado, conforme Crenshaw argumenta, distorce a compreensão e a abordagem das legislações antidiscriminatórias ao considerar raça e gênero de forma isolada. Ela observa que as concepções de raça e gênero geralmente representam apenas um subconjunto limitado de experiências, ignorando a complexidade e a diversidade presentes nessas categorias (Crenshaw, 1989). Assim, as experiências específicas das mulheres negras ficam de fora das análises, tanto no que diz respeito ao racismo quanto à discriminação de gênero, o que cria uma interpretação limitada e reducionista desses fenômenos.

No Brasil, Lélia Gonzalez explora de forma semelhante as opressões de raça, gênero e classe conectando-as para analisar como essa interligação afetam as mulheres negras de forma específica, de modo que tais mulheres enfrentam opressões diferentes se comparadas com as mulheres brancas mesmo que ainda na sua primeira contribuição não era difundido o conceito de interseccionalidade. (Gonzalez, 1988).

É relevante destacar que, além de identificar as opressões enfrentadas pelas mulheres negras devido às múltiplas interações dos marcadores sociais, Barros (1995) oferece uma perspectiva enriquecedora para a discussão:

Raça, gênero, classe social, orientação sexual reconfiguram-se mutuamente formando [...] um mosaico que só pode ser entendido em sua multidimensionalidade. [...] Considero essa formulação particularmente importante não apenas pelo que ela nos ajuda a entender diferentes feminismos, mas pelo que ela permite pensar em termos dos movimentos negro e de mulheres negras no Brasil. Este seria fruto da necessidade de dar

expressão a diferentes formas da experiência de ser negro (vivida através do gênero) e de ser mulher (vivida através da raça) o que torna supérfluas discussões a respeito de qual seria a prioridade do movimento de mulheres negras: luta contra o sexismo ou contra o racismo? - já que as duas dimensões não podem ser separadas. Do ponto de vista da reflexão e da ação políticas uma não existe sem a outra. (Bairros, 1995, p. 461)

Ainda neste contexto de interseccionalidade é necessário explorar que as identidades e experiências não são isoladas ou independentes, mas sim entrelaçadas, que resultam diferentes enfrentamentos ao longo da jornada, por exemplo uma mulher negra poderá enfrentar desafios que são diferentes de uma mulher branca, porque suas experiências e contextos resultam da sobreposição da sua raça e gênero. Portanto, mesmo diante dos desafios das mulheres mães no mercado industrial, ainda não sendo objeto específico desta pesquisa subdividir as particularidades enfrentadas pelas mulheres negras através das suas nuances e complexidades das desigualdades e injustiças sociais, é dever reforçar a necessidade de apontar que a interseccionalidade é complexa e permanece inclusiva na sociedade. Neste sentido, Colins (2019) aprofunda a análise interseccional ao aplicar conceito das dinâmicas sociais e das desigualdades estruturais explorando como as mulheres negras enfrentam opressões que não podem ser compreendidas apenas por um eixo de identidade seja gênero ou raça de forma isolada e afirma que as estruturas de poder entre o racismo e o patriarcado integram uma complexidade na opressão que moldam a vida das mulheres que são muitas vezes marginalizadas.

Ao abordar a questão de gênero enquanto saber e considerar as relações de poder presentes na diferença entre o que é serem homem e o que é ser mulher, pode-se afirmar que o silêncio e a invisibilidade caracterizam a história das mulheres (Silva; Garcia, 2019).

Ainda no tocante a interseccionalidade, é necessário apontar também as mães trans que sofrem transfobia e integram um papel fundamental na sociedade, trazendo a reflexão de Ribeiro (2017) nota-se a invisibilidade de mulheres trans, existe à exclusão vivida por mulheres transexuais e travestis, inclusive dentro dos próprios espaços feministas, que muitas vezes não as reconhecem como legítimas participantes da luta por direitos das mulheres e muitas vezes nem se enxergam no status da humanidade.

As mulheres mães trans tem sua capacidade de exercer a maternidade questionada, possuem barreiras legais e sociais para serem reconhecidas como mães

nos documentos oficiais, mesmo conquistando o direito legal de serem mães à sociedade ainda excluem. Uma matéria publicada em 2024 pelo site Terra, relata a experiência de uma mãe ao lidar com os desafios no Brasil de ser mãe trans, compartilhando as dificuldades como preconceito social, especialmente em situações burocráticas, como a emissão de certidões de nascimento de seus filhos, sobre educar seus filhos em um ambiente que ainda enfrenta discriminação contra pessoas trans, além de ressaltar a luta constante por respeito e reconhecimento da maternidade trans, retrata a fala de Fabiana Santos:

"Sei que essa trajetória não seria fácil porque, infelizmente, mesmo sendo mãe nos documentos, a sociedade tenta anular minha maternidade. O preconceito sempre existirá e eu sempre serei julgada por ser uma mulher trans e mãe".

Em outro relato¹ de uma mãe trans que adotou seus sobrinhos e chama-os de “filhos”, Nicole Cae relembra uma condição que enfrentou, tornando possível compreender as barreiras de sociais implícitas:

“Ela achava que meus filhos iam ser LGBTs, e os filhos dela também se convivessem com as crianças. Filhos de pais LGBT, não vão ser LGTBs por isso. A pessoa nasce assim. Na minha casa e no meu salão só tinha LGBTs, e meus dois filhos são héteros. Uma coisa, não tem nada a ver com a outra. É puro preconceito”.

Ainda na entrevista, Nicole Cae, diz que adiou o sonho profissional de ser técnica de enfermagem por causa da maternidade, considerando que cuidar de sua prole é uma “missão divina”², visto que teve como incumbência cuidar das crianças após os pais biológicos estarem atarefados na época.

¹.Parada SP, Isadora Wandermurem, 15 mai. 2024. Disponível em: https://www.terra.com.br/nos/paradasp/a-mae-trans-sempre-sera-um-alvo-na-sociedade-afirma-influenciadora,f23445792fdd0d7ca58ba7924ab383d38ckwqed8.html?utm_source=clipboard. Acesso em: 20 nov. 2024.

².Parada SP, Alex Jorge Braga, 12 mai. 2024. Disponível em: https://www.terra.com.br/nos/paradasp/meus-filhos-nao-va-ser-lgbts-so-porque-eu-sou-diz-mae-trans,2df37b792d8204d94d6ea6d7a4339fa9a48dfyvl.html?utm_source=clipboard. Acesso: 20 nov. 2024.

Diante da interseccionalidade há diferentes marcadores sociais que se entrecruzam e intensificam as desigualdades encontradas em nossas estruturas sociais:

“A interseccionalidade surge como uma ferramenta indispensável para compreender as dinâmicas de poder que atravessam os corpos negros e femininos, evidenciando que a opressão não é única, mas múltipla e imbricada” (Ribeiro, 2017, p. 28).

A mulher mãe ocupa uma posição singular dentro da hierarquia social, enfrentando não apenas a desigualdade de gênero, mas também a sobrecarga de jornadas de trabalho não remuneradas nos afazeres domésticos. Além disso, precisa lidar com as expectativas culturais que moldam o papel da maternidade e a percepção da mulher na sociedade, ampliando as pressões sobre ela de maneira multifacetada.

2.2. DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DA MULHER MÃE

Ogido e Schor (2012) apresenta que, nos últimos anos, as mães se tornaram uma parte significativa da força de trabalho e desempenham um papel essencial na sustentação da economia. No entanto, as mães trabalhadoras enfrentam vários desafios, como equilibrar trabalho e vida familiar, discriminação no trabalho e salários desiguais.

O número crescente de mães ingressando na força de trabalho beneficiou a economia. No entanto, as mães trabalhadoras enfrentam vários desafios que dificultam o equilíbrio entre trabalho e vida familiar. Estudos de Emídio e Castro (2021) mostram que as mães trabalhadoras têm mais probabilidade de sofrer de estresse e ansiedade e trabalhar mais horas do que as não mães.

Saffioti (1978) discute como a ausência de políticas públicas e estruturas de apoio adequadas impacta significativamente a inserção das mulheres no mercado de trabalho. A falta de acesso a serviços como creches e outras formas de suporte para o cuidado infantil muitas vezes obriga as mães a deixarem temporariamente seus empregos ou a enfrentarem dificuldades adicionais para conciliar a vida profissional com as demandas do lar. Ainda que esses desafios não tenham impedido completamente a participação feminina no trabalho produtivo, eles tornaram esse processo mais difícil e custoso. Além disso, mesmo quando há acesso a essas

facilidades, isso não garante que as mulheres se sintam encorajadas a buscar empregos formais, tampouco significa uma redução significativa na carga do trabalho doméstico, que continua sendo socialmente atribuído a elas.

Para Pazello (2006), um dos desafios significativos para as mães trabalhadoras é equilibrar trabalho e vida familiar. As mães geralmente são responsáveis pelos cuidados com os filhos e tarefas domésticas, deixando-as com tempo e energia limitados para se concentrar no trabalho. Não é segredo que ser mãe pode ser desafiador para qualquer mulher. Ser mãe é uma tarefa complexa e multifacetada que exige tempo, energia e recursos.

Em um estudo realizado em 2006 por Troiano (2007), investigou as percepções das mães sobre os desafios da maternidade no contexto do trabalho, incluindo temas como culpa, tempo dedicado aos filhos e dificuldades de conciliação entre vida profissional e familiar. Ao questionar “Em qual etapa da vida dos filhos é mais difícil conciliar maternidade e trabalho?”, 59% das mães entrevistadas apontaram que essa dificuldade é mais acentuada até o primeiro ano de vida da criança, enquanto 18% identificaram a faixa etária entre 1 e 2 anos como o período mais desafiador.

O número crescente de mulheres na força de trabalho levou a um aumento em seus desafios ao administrar suas vidas pessoais e compromissos de trabalho. Ao longo dos anos, houve muita discussão sobre as lutas e desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras. No entanto, por mais desafiador que seja também é gratificante criar um filho (Pazello, 2006).

Elas enfrentam discriminação no trabalho e remuneração desigual, dificultando o avanço em suas carreiras. As mães trabalhadoras são frequentemente vistas como menos comprometidas com seus empregos do que as não mães e têm oportunidades negadas de promoção e treinamento (Emídio; Castro, 2021). Muniz e Veneroso (2019) destaca que as empresas que oferecem programas de horários flexíveis, oportunidades de trabalho remoto e licença parental remunerada podem ajudar as mães a equilibrarem suas responsabilidades familiares e profissionais, pois, ser mãe e trabalhar fora de casa é um eterno sentimento de culpa, de que você não está se dedicando o suficiente à sua carreira ou o suficiente aos seus filhos. É estar sempre atrasado e correndo para fazer todas as atividades, tanto no trabalho quanto em casa.

Barbosa e Alvarez (2016) destacam que, vários desafios, incluindo preocupações financeiras, de saúde mental e no local de trabalho, são encontrados durante a gravidez ou mulheres mães, com mulheres de minorias impactadas de

forma diferente. Equilibrar responsabilidades profissionais com obrigações familiares é um desafio significativo para mulheres trabalhadoras.

As expectativas sociais e os papéis tradicionais de gênero frequentemente colocam o fardo do cuidado e das responsabilidades domésticas sobre as mulheres, tornando desafiador manter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional (Muniz; Veneroso, 2019).

Outro desafio que as mulheres encontram nas indústrias e no mundo organizacional é a disparidade salarial de gênero que é um problema persistente em toda a sociedade. As mulheres, em média, ganham menos do que seus colegas homens para as mesmas funções ou funções semelhantes (Barbosa; Alvarez, 2016). Segundo o IBGE (2022), homens ganham 17% a mais que mulheres e a diferença salarial aumentam quanto mais alto for o cargo ocupado.

Um dos principais desafios da mulher no trabalho é maternidade e conciliar vários papéis e responsabilidades. Equilibrar responsabilidades profissionais com obrigações familiares é um desafio significativo para mulheres trabalhadoras (Muniz; Veneroso, 2019). As expectativas sociais e os papéis tradicionais de gênero frequentemente colocam o fardo do cuidado e das responsabilidades domésticas sobre as mulheres, tornando desafiador manter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

As mulheres frequentemente enfrentam discriminação e preconceitos relacionados à gravidez e à maternidade nas indústrias e em qualquer outro local de trabalho. As políticas de licença-maternidade podem não ser suficientes, e as mulheres podem enfrentar desafios para retornar ao trabalho ou progredir em suas carreiras após tirar uma folga para dar à luz (Emídio; Castro, 2021). No Brasil, o art.392 da Lei nº. 5.452/1943 prevê que uma mãe gestante com contrato na CLT tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

De acordo Pazello (2006), a participação das mulheres no emprego é significativamente afetada pela maternidade, com consequências negativas para sua saúde, para as famílias e para a economia. As normas tradicionais de gênero desempenham um papel enorme na manutenção dessas desigualdades. No Brasil, a licença-maternidade de 120 dias não é capaz de manter as mães no mercado de trabalho. Isso mostra que outras políticas (como a expansão de creches e pré-escolas)

poderiam ser mais eficazes para atingir esse objetivo, especialmente para proteger mulheres com menor nível de escolaridade (Muniz; Veneroso, 2019).

Os benefícios no local de trabalho, durante toda a jornada da gravidez e retorno ao trabalho, impactam positivamente a atração e retenção de funcionários, confirmou o relatório. Muitos locais de trabalho podem não oferecer arranjos de trabalho flexíveis, como trabalho remoto ou horários flexíveis. Essa falta de flexibilidade pode ser particularmente desafiadora para mães trabalhadoras que precisam equilibrar compromissos profissionais com responsabilidades de cuidar dos filhos (Pazello, 2006).

Todavia, as mulheres mães conseguem dar conta destes papéis, mesmo de forma exaustiva, elas buscam suporte de seu parceiro, família ou amigos para compartilhar responsabilidades de cuidado, pago escola em tempo integral, babás, creche, trabalho home office, o que geram pensamentos de preocupação e de autocobrança. Todavia, construir um sistema de suporte confiável, uma rede de apoio, pode ajudar a aliviar alguns dos desafios associados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Barbosa; Alvarez, 2016).

Barbosa e Alvarez (2016) destacam que, vários desafios, incluindo preocupações financeiras, de saúde mental e no local de trabalho, são encontrados durante a gravidez ou mulheres mães, com mulheres de minorias impactadas de forma diferente. Equilibrar responsabilidades profissionais com obrigações familiares é um desafio significativo para mulheres trabalhadoras.

Para Emídio e Castro (2021), apesar do progresso, a discriminação de gênero continua sendo um problema generalizado no local de trabalho. As mulheres geralmente enfrentam preconceitos em contratações, promoções e salários. estereótipos e noções preconcebidas sobre as capacidades das mulheres podem limitar as oportunidades de carreira e dificultar o crescimento profissional.

Um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) revelou que, em 2020, das mães que tinham filhos menores de 4 anos, 60% estavam trabalhando. O mesmo estudo mostrou que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é menor que a dos homens em todas as faixas etárias, mas é ainda menor entre as mulheres que têm filhos.

Outro desafio que as mulheres encontram nas indústrias e no mundo organizacional é a disparidade salarial de gênero que é um problema persistente em toda a sociedade. As mulheres, em média, ganham menos do que seus colegas

homens para as mesmas funções ou funções semelhantes (Barbosa; Alvarez, 2016). Segundo o IBGE (2022), homens ganham 17% a mais que mulheres e a diferença salarial aumentam quanto mais alto for o cargo ocupado.

As mulheres em posição de liderança chegam a receber cerca de 34% menos quando comparado aos profissionais do gênero masculino ocupando o mesmo cargo. Essa disparidade salarial não afeta apenas a independência financeira da mulher, mas também contribui para uma questão mais ampla de desigualdade econômica, de gênero, raça e social (Muniz; Veneroso, 2019). A desigualdade salarial contribui para uma disparidade econômica de gênero de longo prazo, afetando a poupança, os investimentos e a estabilidade financeira geral das mães trabalhadoras (Barbosa; Alvarez, 2016).

As mulheres frequentemente encontram barreiras para o avanço na carreira, incluindo acesso limitado a mentoria, patrocínio e papéis de liderança, pois existem os preconceitos implícitos e falta de representação em posições de tomada de decisão que podem impedir o crescimento profissional de mulheres e mulheres mães trabalhadoras (Muniz; Veneroso, 2019).

Os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho são profundamente enraizados nas estruturas patriarcais que sustentam a sociedade, conforme analisa Heleieth Saffioti (2004), o sistema patriarcal não apenas naturaliza a desigualdade entre homens e mulheres, além disso, a persistência da divisão sexual do trabalho lhes impõe a dupla jornada, que combina a carga do trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e de cuidado, geralmente invisibilizadas e não remuneradas. Esse contexto limita as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho e as coloca em desvantagem estrutural, perpetuando ciclos de desigualdade que só podem ser rompidos com políticas públicas e transformações culturais que enfrentem diretamente as bases do patriarcado.

No entanto, o impacto da parentalidade no emprego das mulheres varia significativamente entre os países, sugerindo que o emprego das mães é amplamente moldado pelo contexto nacional. Ao examinar o impacto das crianças no emprego das mulheres, este estudo aborda uma questão central da pesquisa sobre o curso de vida, a saber, a interdependência de diferentes domínios da vida (família e trabalho) e o impacto das estruturas sociais culturais e institucionais nessas interdependências. Mesmo com tantas atividades e funções, desafios maiores da dupla jornada, grande

parte das mulheres batalham diariamente para manter ou até mesmo criar seu espaço nas empresas (Pazello, 2006).

Para Pazello (2006), um dos desafios significativos para as mães trabalhadoras é equilibrar trabalho e vida familiar. As mães geralmente são responsáveis pelos cuidados com os filhos e tarefas domésticas, deixando-as com tempo e energia limitados para se concentrar no trabalho. Não é segredo que ser mãe pode ser desafiador para qualquer mulher. Ser mãe é uma tarefa complexa e multifacetada que exige tempo, energia e recursos.

A ONU estabeleceu algumas metas que fazem parte do Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, dentre elas temos a meta 5 que trata da igualdade de gênero, onde são estabelecidos planos de ações globais com os objetivos de alcançá-las até 2030. Diante dos resultados entre os anos de 2000 e 2022 as mulheres ainda gastam cerca de 2,5 vezes mais horas em trabalho doméstico e de cuidados não remunerados do que os homens. Em janeiro de 2024, apesar de as mulheres representarem quase 40% da força de trabalho global, apenas 27,5% ocupavam cargos de gestão em 2022, uma redução significativa em relação aos 28,5% registrados em 2021 o que demonstra no relatório que no ritmo atual atingir a meta poderá levar 176 anos (UN ORG SDGS, 2024¹).

Gonzalez (1988), em suas reflexões pioneiras sobre a interseccionalidade no contexto brasileiro, destaca como as mulheres negras frequentemente ocupam posições precárias no mercado de trabalho, muitas vezes no setor informal ou em empregos de baixa remuneração, como o trabalho doméstico. Além disso, Ribeiro (2017) pontua como as mulheres negras são invisibilizadas em debates sobre maternidade e trabalho, enfrentando também o racismo estrutural, que restringe seu acesso a oportunidades e amplifica as barreiras para a conciliação entre as múltiplas jornadas que assumem. Essa realidade evidência a necessidade de ações que combatam tanto o racismo quanto o sexismo, promovendo condições mais justas para essas mulheres.

A superação das desigualdades só será possível com uma abordagem verdadeiramente interseccional.

³ SDGS, 2024. Disponível em <https://sdgs.un.org/goals/goal5#undefined>. Acesso em 24 nov. 2024.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em março de 2021, apenas 54,6% das mulheres entre 25 e 49 anos com filhos de até três anos estavam empregadas. Essa taxa é ainda menor entre mulheres negras, atingindo apenas 49,7%. Esses números evidenciam a persistência de preconceitos e barreiras que dificultam a inserção de mães no mercado de trabalho. Para enfrentar esse desafio, é crucial que empresas e departamentos de recursos humanos desenvolvam políticas que possibilitem às mulheres conciliar suas carreiras profissionais com as responsabilidades maternas, sem que uma área prejudique a outra. Iniciativas como horários de trabalho flexíveis, opções de trabalho remoto e programas de apoio à parentalidade podem ser fundamentais para promover um ambiente mais inclusivo e equitativo.

4. MULHERES MÃES TRABALHADORAS NA INDÚSTRIA DO EXTREMO SUL DA BAHIA

Para Emídio e Castro (2021), é importante lembrar que a presença de mães no mercado de trabalho não deve ser vista como um problema, mas sim como uma oportunidade de promover a igualdade de gênero e o desenvolvimento econômico. Quando as mães são apoiadas em suas carreiras e no equilíbrio entre as responsabilidades familiares, elas podem contribuir significativamente para o crescimento e a prosperidade das empresas e da economia como um todo.

Neste sentido a pesquisa realizou entrevistas com mulheres mães que tenham filhas e filhos nascidos até 2020 que estejam trabalhando em indústria da região do Extremo Sul da Bahia.

De acordo com o Perfil Demográfico e Epidemiológico do NRS Extremo Sul – Bahia, publicado pela SESAB em 2017, a população estimada da região do Extremo Sul da Bahia em 2016 era de 846.897 habitantes, com uma distribuição bastante equilibrada entre homens e mulheres: 50,1% (424.621) eram homens, e 49,9% (422.276) eram mulheres. Para delimitação da região do Extremo Sul da Bahia, centralizamos a pesquisa com mulheres mães que atuam em indústria no município de Mucuri. Já no contexto mais recente do município de Mucuri, localizado nessa

mesma região, o Censo Demográfico de 2022 realizado pelo IBGE registrou uma população total de 37.977 habitantes (IBGE, 2022). Embora os resultados preliminares do censo de 2022 ainda não detalhem a distribuição por gênero, dados anteriores fornecem uma perspectiva. Por exemplo, o Plano Municipal de Saneamento Básico de 2019 aponta que aproximadamente 51,01% da população de Mucuri era composta por homens, enquanto as mulheres representavam cerca de 48,99%. Esses números revelam um padrão de equilíbrio entre os sexos, semelhante ao observado em todo o Extremo Sul baiano. Mucuri possui o PIB elevado pela média geral das demais cidades da Bahia o trecho da reportagem¹ do G1 destaca:

O município de Mucuri, que fica no extremo sul da Bahia, tem fundamental importância para a economia da região. Com Produto Interno Bruto (PIB) per capita maior do que o de Salvador, a cidade tem na produção de celulose o carro-chefe da região. Além disso, a cidade ainda é conhecida por belas praias e festas, como o carnaval (G1 BA, 2019).

Ainda sobre Mucuri encontra-se informações no site² da Prefeitura que:

O município é proporcionalmente dono da maior arrecadação de tributos do extremo sul e o 16º do Estado, além de 5º em arrecadação de ICMS da Bahia. Com Produto Interno Bruto (PIB) per capita maior do que o de Salvador, o município tem na produção de celulose e papel o carro-chefe da região. Lidera exportações na mesorregião de tríplice da fronteira e tem 70% da economia movida pela indústria. A principal arrecadação do município provém do ICMS, o imposto cobrado pela circulação de mercadorias e serviços de uma empresa que fabrica celulose e papel.

A indústria é um pilar essencial na economia da Bahia, contribuindo com 24,9% do Produto Interno Bruto (PIB) estadual em 2021, o que equivale a R\$ 76,5 bilhões e representa 3,8% da produção industrial do país. O setor emprega aproximadamente 457.659 pessoas, consolidando a Bahia como a sétima maior economia brasileira, com um PIB total de R\$ 307,3 bilhões.

A indústria desempenha papel estratégico na economia baiana, gerando milhares de empregos e impulsionando o desenvolvimento regional. Sua expressiva contribuição para o PIB estadual destaca sua relevância no cenário nacional.

¹G1, 2019. Disponível em <https://g1.globo.com/ba/bahia/avanca/noticia/2019/05/18/mucuri-conheca-cidade-do-extremo-sul-da-bahia-que-tem-pib-per-capita-maior-que-salvador-e-faz-parte-da-costa-das-baleias.ghml>. Acesso em 10 jan. 2024.

²Mucuri. Disponível em <https://mucuri.ba.gov.br/a-cidade/historia/#:~:text=Al%C3%A9m%20da%20cidade/sede%2C%20Mucuri,%20Itabat%C3%A3%2C%20Taquarinha%20e%20Ibiranh%C3%A9m>. Acesso em 10 jan. 2024.

Os segmentos industriais mais proeminentes no estado são: construção civil (20,1%), serviços industriais de utilidade pública (19,6%), refino de petróleo e produção de biocombustíveis (15,5%), indústria química (8,9%), indústria alimentícia (6,3%) e indústria de celulose e papel (5,8%). Coletivamente, esses setores correspondem a 70,4% da atividade industrial baiana. Em termos de comércio exterior, a Bahia se destaca como o sétimo maior exportador industrial do Brasil, com um volume de exportações que alcançou US\$ 6,258 bilhões em 2023. No que tange a formalidade de empregos a Bahia representa 4,0% da força de trabalho industrial nacional e dentro do Estado representa 17,9% dos empregos formais. Esses indicadores ressaltam a significativa contribuição da Bahia para a indústria nacional, evidenciando sua importância no cenário econômico brasileiro (CNI, 2022).

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2020, analisada pela Gerência de Estudos Técnicos da Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB), as mulheres ocupavam 71.198 postos de trabalho na indústria baiana, correspondendo a 19,7% do total de empregos formais no setor.

Para preservação da identidade das profissionais entrevistadas que atuam nas respectivas indústrias os nomes foram substituídos por codinomes que seguem inseridos para proteção da sua identidade, em relação à organização dos dados os recortes iniciais contemplam o primeiro quadro do perfil socioeconômico das entrevistadas, com os seguintes resultados:

Tabela 2 - Resumo das entrevistadas.

Codinome	Idade	Quantidade de filhos	Provedora do lar?	Categoria de Ocupação	Regime de Trabalho	Antes de ser mãe trabalhava neste atual emprego?
Maria Flor	Entre 24 à 30 anos.	01	Sim, parcialmente	Gestão	Administrativo	Sim
Orquídea	Entre 31 à	01	Sim, parcialmente	Gestão	Turno	Sim

	40 anos.					
Mãe Amiga	Entre 31 à 40 anos	01	Sim, única	Administrativo	Administrativo	Sim
Lírio	Entre 24 à 30 anos.	01	Sim, parcialmente	Operacional	Administrativo	Não
Rosa	Entre 31 à 40 anos	02	Sim, parcialmente	Administrativo	Administrativo	Sim
Margarida	Entre 41 à 54 anos	01	Sim, única	Operacional	Administrativo	Não
Calla Negra	Entre 24 à 30 anos.	02	Sim, parcialmente	Operacional	Turno	Sim
Bromélia	Entre 31 à 40 anos	01	Sim, parcialmente	Operacional	Administrativo	Sim

Fonte: Elaborado a partir das entrevistas.

Quanto a formação, foi perguntado qual nível de escolaridade das entrevistadas, há uma predominância de respondentes com ensino superior completo.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 do IBGE no setor da indústria do total de pessoas ocupadas respectivamente temos a distribuição por nível de instrução de 14,6% para os homens que possuem ensino superior, enquanto as mulheres entrevistadas o total é 19%. Ainda assim, conforme Tabela do IBGE as mulheres possuem menor rendimento financeiro que os homens.

Tabela 3 - Indicadores de rendimento do trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor ou raça – Brasil.

Sexo e cor ou raça	Rendimento médio real habitual do trabalho principal (R\$/mês)	Rendimento médio real habitual de todos os trabalhos (R\$/mês)	Rendimento-hora médio real habitual do trabalho principal (R\$/hora)	Rendimento-hora médio real habitual de todos os trabalhos (R\$/hora)
Homem	2 838	2 920	16,7	16,7
Mulher	2 235	2 303	14,8	14,8
Sexo e cor ou raça (1)				
Homens brancos	3 680	3 793	21,5	21,6
Homens pretos ou pardos	2 170	2 230	12,8	12,9
Mulheres brancas	2 766	2 858	18,1	18,1
Mulheres pretas ou pardas	1 735	1 781	11,8	11,7

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

Mesmo que a maternidade esteja em constante evolução desde o início da gestação, muitas mães enfrentam uma luta interna para manter uma imagem de si mesmas semelhante ao que eram anteriormente. Contudo, a experiência de ser mãe é moldada tanto por fatores individuais quanto por expectativas sociais, e ao longo dessas mudanças, é comum que surjam sentimentos de pressão e insegurança em relação ao próprio corpo (Mendonça, 2014), um exemplo disso pode ser visto no relato de uma das entrevistadas do estudo a mãe, que compartilha sendo um desafio os julgamentos sobre seu corpo e sua forma física após se tornar mãe:

Orquídea: - “houve julgamento do biótipo do corpo”.

O sentimento de culpa entre mães que conciliam trabalho e maternidade é uma questão recorrente, como revela a pesquisa de Troiano (2007), onde as mulheres atribuíram, em média, 7 pontos em uma escala de 1 a 10 para a intensidade dessa emoção:

E qual é a intensidade da culpa de cada uma? Na pesquisa quantitativa, apresentamos às mulheres um “termômetro da culpa”, que mostrava uma escala de 1 a 10 pontos, sendo 10 o grau máximo. A média alcançada foi de 7 pontos. Se dividirmos 10 em quartis, essa média estaria no terceiro quartil – não chega a ser uma culpa insuportável, mas é bem significativa. E surgiu um dado interessante: não há diferença na intensidade desse sentimento entre mães de um e mães de dois filhos ou mais (Troiano, p. 129, 2007).

Esse dado evidencia uma culpa significativa, embora não insuportável, que se manifesta de forma semelhante entre mães com um filho e aquelas com dois ou mais. A entrevistada Orquídea sente que:

“É necessário mais apoio psicológico e diálogos com outras mães que já passaram por isso”.

Esse cenário aponta para a necessidade de apoio psicológico que ajude essas mulheres a lidarem com a sobrecarga emocional e a pressão social de atender às demandas familiares e profissionais. Além disso, o suporte mútuo de outras mães que vivenciaram ou vivenciam situações semelhantes pode ser uma estratégia importante para aliviar essa culpa. Saffioti (1976), em seus estudos sobre a divisão sexual do trabalho, destaca como as mulheres são historicamente responsabilizadas pela esfera doméstica e pelos cuidados, o que contribui para a internalização dessa culpa. Dessa forma, é essencial promover redes de apoio que não apenas acolham emocionalmente essas mulheres, mas também questionem e enfrentem as desigualdades estruturais que perpetuam essas condições.

No Brasil, a licença-maternidade é um direito garantido, mas suas variações em duração e abrangência têm impacto significativo na trajetória das mulheres no mercado de trabalho e no exercício da maternidade. A licença-maternidade no Brasil é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988 e visa proteger tanto a mulher quanto o recém-nascido. O benefício assegura o afastamento remunerado por 120 dias, podendo ser estendido para 180 dias em empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei nº 11.770/2008, embora reconheça a importância do cuidado inicial com o bebê, é frequentemente insuficiente para garantir a amamentação exclusiva recomendada pela Organização Mundial da Saúde, além de não abordar integralmente as necessidades emocionais e práticas das mães trabalhadoras. Estudos de Mott (2001) destacam que políticas como a licença estendida de seis meses, implementada em algumas instituições públicas e privadas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, têm potencial de promover maior equilíbrio entre trabalho e cuidado ainda que insuficientes no ponto de vista sobre o aspecto da amamentação recomendado pela OMS.

Diante das entrevistas há uma mudança no comportamento das empresas adotando a extensão da licença maternidade a partir da análise dos resultados, 05 mulheres tiveram licença maternidade estendida de 6 meses, 01 não teve licença maternidade e 02 tiveram licença maternidade de 4 meses.

Embora políticas públicas, como a ampliação da licença-maternidade para seis meses, representem avanços no apoio às mulheres trabalhadoras, tais políticas não atendem plenamente às necessidades das mães que enfrentam a dupla jornada de trabalho e carecem de suporte para manter a amamentação após o retorno ao emprego, das entrevistadas 06 apontaram como desafiador ser mãe e profissional tendo uma dupla jornada para conciliar as tarefas domésticas e do cuidado com a criança com suas profissões. Essa realidade demonstra a insuficiência das políticas familiares brasileiras em prover condições sociais adequadas para a equidade de gênero, sobretudo no que diz respeito à compatibilização entre a produção econômica e a reprodução social (Kalil e Aguiar, 2016; Hirata e Kergoat, 2007).

Licenças parentais compartilhadas, é um passo importante para desconstruir estereótipos de gênero e promover a equidade no cuidado e no mercado de trabalho. Experiências internacionais, como na Suécia, mostram que medidas desse tipo têm potencial para redistribuir o ônus e o bônus do cuidado entre homens e mulheres, fortalecendo tanto as relações familiares quanto a posição das mulheres no mercado de trabalho (Kalil e Aguiar, 2016; Flaquer, 2000).

Embora o avanço na licença paternidade seja um passo importante para fomentar a participação dos pais no cuidado infantil, a ausência paterna em registros de nascimento é uma realidade preocupante que reflete desafios sociais mais amplos relacionados à parentalidade. Em 2023, Mucuri - BA apresentou um percentual de 7,97% de registros de nascimento somente em nome da mãe, superando tanto a média nacional, que é de 6,54%, quanto a média estadual da Bahia, de 7,42% (Portal de Transparência do Registro Civil, 2023). Esses dados evidenciam a necessidade urgente de políticas que incentivem uma maior responsabilidade paterna, sendo necessário aprofundar a discussão sobre as causas e consequências da ausência paterna, especialmente em contextos sociais vulneráveis. A ausência dos pais não apenas impacta diretamente o desenvolvimento emocional e econômico das crianças, mas também perpetua ciclos de desigualdade que devem ser enfrentados com uma abordagem mais integrada e consciente sobre os papéis parentais na sociedade atual.

Ainda Muniz e Veneroso (2019) retratada um dos principais desafios para as mães trabalhadoras é a falta de creches e escolas com horários compatíveis com os horários de trabalho. Isso muitas vezes resulta em custos adicionais, como contratação de cuidadores particulares ou perda de horas de trabalho para cuidar de crianças. Isso fica claro que é uma das preocupações trazidas por 05 mulheres mães

quando elas abordam os custos em escolas, creches ou profissionais que cuidam dos seus filhos e filhas, ficando ainda mais marcante quando uma Maria Flor diz:

"Conciliar trabalho e cuidado dos filhos é um desafio; o custo da escola ou de uma babá pesa demais no meu orçamento, mas sair do emprego não é uma opção."

Pensando como diz Muniz e Veneroso (2019), ao procurar soluções, devemos considerar melhorias nos ambientes de trabalho e políticas que beneficiem não apenas as mulheres, mas todos os trabalhadores. Buscar tal estratégia estaria de acordo com a história do aumento do envolvimento das mulheres na força de trabalho, o que contribuiu não apenas para seu próprio bem-estar, mas de forma mais ampla para o bem-estar e a prosperidade de nosso país.

O número crescente de mães ingressando na força de trabalho beneficiou a economia. No entanto, as mães trabalhadoras enfrentam vários desafios que dificultam o equilíbrio entre trabalho e vida familiar. Estudos de Emídio e Castro (2021) mostram que as mães trabalhadoras têm mais probabilidade de sofrer de estresse e ansiedade e trabalhar mais horas do que as não mães. Assim podemos notar a preocupação nas palavras de Rosa:

"Difícil. O meu psicológico ficou bem abalado. Cobrança e preocupação vindas de mim mesmo. Uma mistura de sentimentos que me fizeram até conversar com minha gestora sobre possíveis escolhas".

Um outro desafio de mães é sobre a disponibilidade de creches conforme relata Rosa:

"Onde moro não consegui opção de creche ou escola integral".

A escassez de vagas em creches no Brasil impõe desafios significativos às mulheres, que frequentemente precisam desenvolver estratégias individuais para conciliar o cuidado infantil com suas responsabilidades profissionais e pessoais. Embora o Plano Nacional de Educação (PNE) estabeleça a meta de atender 50% das crianças de até 3 anos em creches até 2025, os dados mais recentes indicam que apenas 40,1% dessa população está matriculada, deixando um déficit considerável. Além disso, mais de 600 mil crianças aguardam em filas por uma vaga, e 44% dos municípios brasileiros relatam a existência de listas de espera para creches. Diante dessa realidade, muitas mulheres recorrem a redes informais de apoio, como familiares e vizinhos, ou optam por reduzir sua jornada de trabalho, aceitar empregos informais ou até mesmo abandonar o mercado de trabalho, o que perpetua a

desigualdade de gênero e limita sua autonomia econômica¹. Segundo Karina Fasson (2024) em entrevista Agência Brasil, a creche é um direito das crianças e das famílias:

"É importante lembrar que o surgimento da creche no Brasil está justamente ligado aos movimentos de mulheres, no sentido de poder também acessar o mercado de trabalho, de poder conciliar as diferentes atividades das quais as mulheres têm responsabilidade. Então, o acesso à creche pode beneficiar muito a inserção e a manutenção de mães no mercado de trabalho". (Fasson, 2024).

"É importante lembrar que o surgimento da creche no Brasil está justamente ligado aos movimentos de mulheres, no sentido de poder também acessar o mercado de trabalho, de poder conciliar as diferentes atividades das quais as mulheres têm responsabilidade. Então, o acesso à creche pode beneficiar muito a inserção e a manutenção de mães no mercado de trabalho", destaca.

Há ausência do Estado em disponibilizar vagas em creches públicas ou ausência de recursos financeiros para arcar com creches, escolas ou profissionais particulares as mães recorrem as suas redes de apoio, uma pesquisa realizada por Troiano (2007) retrata que 61% dos filhos ficam em escolas enquanto a mãe trabalha, 43% em casa e 24% na casa dos avós. Nesse contexto, a entrevistada Margarida destacou que sua principal rede de apoio é sua mãe, o que contribui significativamente para facilitar a conciliação entre as demandas da maternidade e as responsabilidades profissionais:

"Minha mãe cuida".

E a entrevista Calla Negra, retrata que devido as condições salariais atuais ainda mantém os cuidados do filho enquanto trabalha com a mãe e sogra:

"Tenho como rede de apoio minha sogra e minha mãe".

Para Maria Flor, entrevistada, o maior desafio sendo mãe e profissional é:

"o custo com creches e escola integral e dupla jornada, trabalha e cuida de tarefas de casa ou estuda".

¹Agência Brasil. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2024-09/no-brasil-45-milhoes-de-criancas-precisam-de-uma-vaga-em-creche>.

O número crescente de mulheres na força de trabalho levou a um aumento em seus desafios ao administrar suas vidas pessoais e compromissos de trabalho. Ao longo dos anos, houve muita discussão sobre as lutas e desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras, mesmo assim nenhuma das mulheres mães entrevistadas sofreram algum tipo de constrangimento ao anunciar a sua gravidez no ambiente de trabalho. Por mais desafiador que seja ser mãe é também gratificante criar um filho (Pazello, 2006).

No contexto do suporte oferecido às mães nos ambientes de trabalho, observou-se que, entre as entrevistadas, duas optaram por não amamentar, enquanto as demais o fizeram. Ao serem questionadas sobre as condições encontradas ao retornarem da licença-maternidade, especificamente quanto à disponibilidade de espaços adequados para a coleta e armazenamento do leite materno, duas mães relataram a inexistência de locais apropriados. Essa falta de infraestrutura as levou a interromper a amamentação, substituindo o leite materno por fórmulas infantis durante a introdução alimentar. Após o retorno da sua licença maternidade, 6 mulheres mães optaram por congelar o leite e deixar em casa sem utilizar o horário de intervalo do trabalho para ofertar a amamentação diretamente ao bebê. A ausência de ambientes adequados para a ordenha e conservação do leite no local de trabalho é uma barreira significativa para a continuidade do aleitamento materno, conforme apontado por estudos que destacam a importância do apoio institucional nesse contexto.

No que tange à representatividade feminina no turno (escala de revezamento de trabalho) representa um total de 20% das entrevistadas, demonstrando a tendência de mulheres no regime de trabalho administrativo (horário de trabalho de segunda à sexta-feira) no setor industrial.

Ainda assim, da mulher mãe entrevista do turno, afirma que quando há necessidade de participar de alguma atividade escolar ou por questões médicas prefere trocar o dia de folga e não utiliza meios de atestado para comprovar a necessidade de acompanhar seu filho ou filha.

Das mulheres mães entrevistadas todos enxergam a necessidade de manter rede de apoio para conseguirem permanecerem no trabalho, onde relatam que muitas são mães, pais, sogras, tias que giram em torno da sua rede de apoio, com exceção apenas uma mulher mãe relatou que tem como rede de apoio o marido.

A construção histórica e social da figura feminina como cuidadora natural contribuiu para a formação de redes de apoio quase exclusivamente femininas, especialmente no contexto familiar. Mães, avós, irmãs e tias frequentemente ocupam o papel de cuidadoras primárias, não apenas de seus próprios filhos, mas também dos filhos de outras mulheres da família, criando um ciclo intergeracional de cuidado. Essa lógica relacional reforça a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade intrínseca das mulheres, o que acarreta uma sobrecarga significativa física, emocional e mental (Hirata, 2016). Assim, mulheres que fazem parte da rede de apoio de outras mulheres, especialmente em famílias de múltiplas gerações, acabam acumulando funções e sofrendo com a exaustão. Essa dinâmica também impacta a autonomia e a qualidade de vida dessas mulheres, que veem suas próprias necessidades frequentemente relegadas ao segundo plano.

Das mulheres mães entrevistadas, ao serem perguntadas se há programas de apoio para mulheres na empresa que atuam responderam o total de 20% que a empresa não possui programa de apoio para mulheres.

Muniz e Veneroso (2019) destaca que as empresas que oferecem programas de horários flexíveis, oportunidades de trabalho remoto e licença parental remunerada podem ajudar as mães a equilibrarem suas responsabilidades familiares e profissionais, pois, ser mãe e trabalhar fora de casa é um eterno sentimento de culpa, de que você não está se dedicando o suficiente à sua carreira ou o suficiente aos seus filhos. É estar sempre atrasado e correndo para fazer todas as atividades, tanto no trabalho quanto em casa.

A entrevistada Calla Negra destaca que trabalhar fora de casa é um desafio constante, essa percepção conecta-se com a análise de Muniz e Veneroso (2019), que destaca a importância do trabalho flexível conforme expressão da mãe:

“Acredito que a opção de trabalho híbrido me ajudou e ainda ajuda a conciliar a maternidade com a vida profissional”.

Outra mãe, Maria Flor que trabalha em regime de home office relata que:

“Na minha realidade, penso que já tenho muito a ser grata, mas para quem trabalha presencialmente 100% fica mais difícil. Dessa forma, penso que o híbrido para recém mães seria muito bom ou um dia no mês de folga para a mãe cumprir as demandas que a criança tem nos primeiros meses/ano de vida”.

Assim, reforça que tal iniciativa pode ajudar mulheres como a entrevistada a equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais possibilitando uma melhor gestão do tempo.

Das mulheres mães entrevistadas, um total de 70% delas após serem mãe não retornaram para nenhum tipo de curso com duração superior a 6 meses, isso reforça que após às responsabilidades domésticas a ideia de que a educação formal é necessária passa a ser secundária mediante a forma que as mulheres são socializadas para desempenhar tais papéis demonstra a desigualdade estrutural limitando suas oportunidades educacionais e profissionais (Saffioti, 1978).

As mães entrevistadas enfrentam diversos desafios no ambiente de trabalho. A dupla jornada é apontada como o principal obstáculo, com seis das oito participantes destacando a dificuldade de conciliar responsabilidades profissionais e domésticas. Além disso, sentimento de culpa e estresse por estarem trabalhando são mencionados, seguidos pela percepção de julgamento e pressão social em relação às suas escolhas de maternidade e carreira, conforme relatado por quatro entrevistadas. Duas mães relataram experiências de discriminação no local de trabalho, relacionadas a estereótipos de gênero e preocupações sobre compromissos familiares e questões de saúde dos filhos. Uma das entrevistadas mencionou o estigma associado a uma carreira interrompida. E em outro momento uma das mulheres mães entrevistadas relatou que tem receio de fazer contato com seu filho durante o horário de trabalho pois tem medo do julgamento. Diante desses desafios, é pertinente refletir sobre estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para mães, possibilitando um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Margarida traz a seguinte reflexão:

“Tentar organizar os horários e as tarefas para consolidar a rotina pessoal e profissional, essas rotinas e de todas as tarefas da casa nos leva a um esgotamento físico e mental. Por isso, precisamos cuidar da mente e do físico. Tenha sempre alguém com quem dividir as atividades do lar. Na busca por horários flexíveis, rotina diferenciada e maior mobilidade, o empreendedorismo acaba surgindo como uma opção viável”.

Embora as oportunidades e o ingresso de mulheres no mercado de trabalho tenham avançado, muitas mães ainda enfrentam uma dupla jornada exaustiva, dividindo-se entre as responsabilidades profissionais e familiares, os desafios são

ainda mais evidentes, como a dificuldade em conciliar trabalho e maternidade, a carência de políticas de apoio específicas para mães e a persistência da discriminação de gênero. Esses obstáculos podem levar muitas mulheres a adiarem ou até mesmo desistir da maternidade, além de tornar o retorno ao emprego após a licença-maternidade uma tarefa difícil. Para enfrentar essas barreiras, é essencial que as empresas implementem políticas que favoreçam um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor, que se discuta políticas públicas importantes através do Estado para que possamos garantir direitos fundamentais para as mulheres mães, bem como possamos como sociedade desmitificar o trabalho doméstico como sendo único da mulher, assim garantiremos condições que apoiem as mulheres que são mães em sua trajetória profissional e pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações históricas e sociais evidenciam a formação da divisão sexual do trabalho, que, ao longo dos séculos, consolidou uma hierarquia de gênero na sociedade, ainda que haja evolução histórica da inserção de mulheres no mercado de trabalho e que apesar das conquistas importantes, existem desafios expressivos, no contexto industrial os dados apresentados indicam que as mulheres ainda enfrentam resistências culturais e institucionais ainda mais quando estas são mulheres mães, pois conciliar entre a maternidade e carreira continua sendo um desafio, uma vez que as responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos ainda são majoritariamente atribuídos às mulheres.

Dessa forma, ao considerar as reflexões sobre as mulheres mães no mercado de trabalho vale ressaltar a ótica de sociólogas, a conciliação entre maternidade e carreira não deve ser uma sobrecarga exclusivamente feminina, mas um compromisso social que envolve empregadores, Estado e famílias. A desnaturalização da divisão sexual do trabalho e a valorização do cuidado são passos essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual as mulheres possam

exercer plenamente seus direitos, sem que a maternidade seja um fator de exclusão ou precarização laboral.

A partir das entrevistas realizadas, foi possível identificar desafios significativos enfrentados por essas mulheres na conciliação entre suas responsabilidades maternas e profissionais, bem como os impactos dessa dinâmica em suas trajetórias de vida e carreira.

Os dados coletados revelam a complexa realidade enfrentada por mulheres mães inseridas no mercado de trabalho industrial. A maioria das entrevistadas atua em regime administrativo e teve acesso à licença-maternidade estendida, ainda que essa medida não contemple integralmente as necessidades emocionais e práticas da maternidade. Mesmo com nível de escolaridade elevado – superior à média nacional do setor –, as mulheres continuam recebendo remunerações inferiores às de seus colegas homens. A dupla jornada, aliada à escassez de vagas em creches públicas e aos custos elevados de cuidados infantis, compromete a saúde física e mental das mães, provocando estresse, sentimento de culpa e insegurança. Ainda que algumas entrevistadas reconheçam avanços como o trabalho híbrido, que possibilita uma melhor conciliação entre as esferas pessoal e profissional, a realidade de muitas mulheres é marcada pela insegurança no retorno ao trabalho, receio de estagnação profissional e medo de serem vistas como menos produtivas ou comprometidas em função da maternidade.

O retorno ao trabalho após a licença-maternidade ainda expõe desigualdades, a dupla jornada de trabalho, a pressão social e a falta de suporte dificultam a permanência e o crescimento profissional dessas mães. Muitas das entrevistadas destacaram a importância das redes de apoio, como avós e sogras, para o equilíbrio entre suas funções familiares e laborais. A pressão para compensar o tempo ausente e a sobrecarga mental gerada pela tentativa de equilibrar demandas familiares e profissionais geram impactos diretos na saúde física e emocional dessas mulheres.

Apesar de inseridas no mercado formal, essas mulheres ainda são as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos e pela organização da vida familiar, o que resulta em jornadas duplas ou triplas de trabalho. Os relatos e dados coletados revelam estratégias de resistência e adaptação, mas também apontam para limites estruturais que restringem sua autonomia e bem-estar. Nesse contexto, a

insuficiência de políticas públicas voltadas à primeira infância, como a oferta limitada de creches e a ausência de apoio institucional para a parentalidade, reforçam a sobrecarga e a desigualdade. Por fim, é urgente repensar os modelos de organização do trabalho e do cuidado, reconhecendo o valor social da maternidade e promovendo condições mais equitativas para que mulheres possam exercer sua parentalidade e sua profissão com dignidade e liberdade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, José. **"Movimentos Operários e a Luta pelo Sufrágio Feminino"**. Rio de Janeiro: Editora Trabalhista, 2015.

BARBOSA, Anete Ribeiro da Gama; ALVAREZ, Denise. **Trabalho feminino no setor offshore na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho**. Gest. Prod., São Carlos, v. 23, n. 1, p. 118-131, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/f9TPqjt7XdVn6qrkwbsYqnx/?format=pdf&lang=pt>.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo** (Tradução de Sérgio Milliet). 4.ed. São Paulo: Difusão Européia, 1967.

BECKER, H. **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. 1994. 2 ed. São Paulo: Hucitec.

BESSE, Susan K. **Resgate das Mulheres: Feminismo e Política no Brasil (1889–1937)**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1999.

BLAY, Eva. **Violência Contra a Mulher e Políticas Públicas**. Editora UNESP, 2001.

BONELLI, M. G. **Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções**. Cadernos de Pesquisa em Administração, vol. 17, no. 3, 2010, pp. 153-155. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/B6bYMqGqpzgvqkij9JFgwyj/?lang=pt>. Acesso em: 20 de abril de 2024.

BOURDIEU, Pierre. **A Distinção: Crítica Social do Julgamento**. São Paulo: Edusp, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **A ilusão biográfica e outros textos**. (L. A. B. Machado, Trad.). 2008. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo : LTr., 1995.

BRUSCHINI, Cristina. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1989.

CIEE/PR. **Mães no mercado de trabalho: como acolher essas mulheres dentro das empresas**. Disponível em <https://www.cieepr.org.br/blog/maes-no-mercado-de-trabalho-como-acolher-essas-mulheres-dentro-das-empresas/>. Acesso em 10 de janeiro de 2025.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro [recurso eletrônico] : conhecimento, consciência e a política do empoderamento**; tradução Jamille Pinheiro Dias. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. (2023). **Participação feminina na indústria**: Relatório 2023. Brasília: CNI.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Perfil da Indústria nos Estados: Bahia**. Disponível em: <https://perfildaindustria.portaldaindustria.com.br/estado/ba>. Acesso em 10 de janeiro de 2025.

COSTA, Maria. **"História das Lutas Femininas"**. São Paulo: Editora Mulheres em Foco, 2010.

CRENSHAW, K. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics**. University of Chicago Legal Forum: 1989, p. 139-167.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. (L. O. da Rocha, Trad.). 2007. Porto Alegre: Artmed.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres no Mercado de Trabalho: análise da evolução recente e principais desafios**. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em 02 de janeiro de 2025.

DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999

DURKHEIM, Émile. **Fato social e divisão do trabalho: apresentação e comentários** Ricardo Musse. Tradução Cilaine Alves Cunha e Laura Natal Rodrigues. 1ª Edição. São Paulo: Ática, 2011.

EMIDIO, Thassia Souza; CASTRO, Matheus Fernandes de. **Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 41, e221744, 1-16, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zdZtjkD3qv6cxzJmTKRxcyh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 20 de setembro de 2024.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DA BAHIA (2022). **Mulheres ocupam novos espaços na indústria**. Disponível em <https://www.fieb.org.br/noticias/mulheres-ocupam-novos-espacos-na-industria/>. Acesso em 10 janeiro de 2025.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa. Mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FERREIRA, Ana Maria. **"Mulheres e Trabalho na Idade Média"**. São Paulo: Editora História Viva, 2010.

FERRITO, Barbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos**. São Paulo/SP: LTr Editora Ltda, 2021, p. 200.

FLAQUER, Lluís. **Las políticas familiares en una perspectiva comparada**. Barcelona: Fundación La Caixa, 169 p. (Estudios Sociales, n. 3), 2000.

FLEURY, Afonso. **Organização do trabalho**. 1983. Editora Atlas, São Paulo, 1983.

FLORESTA, Nísia. **Direitos das mulheres e injustiça dos homens**. São Paulo: Ed. Rosa dos Tempos, 2000.

FREITAS, Nicolli Bassani. **O olhar da diversidade a partir da perspectiva dos profissionais de Gestão de Pessoas**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração. Porto Alegre, p.159. 2020.

FUNDAÇÃO MARÍLIA CECILIA SOUTO VIGIDAL. **Primeira Infância Primeiro**. Portal de Transparência do Registro Civil (2023). Disponível em: <https://primeirainfanciaprimeiro.fmcsv.org.br/municipios/mucuri-ba/>. Acesso em 10 de janeiro de 2025.

GIRARDI, Ana Paula. **O anônimo é uma mulher**. Revista Aluvião. 2017. Disponível em: <https://www.revistaaluviao.com.br/o-anonimo-e-uma-mulher/>. Acesso em 29 de setembro de 2023.

GONZALEZ, Léila. **Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira**. In: SILVA, L. A. (Org.). Movimento Negro em Debate. São Paulo: Editora Brasiliense, 1988.

GOUGES, Olympe. **Declaração dos direitos da mulher e da cidadã e outros textos**. (Tradução Cristian Brayner). Brasília: Câmara dos Deputados, 2021.

HAYS, Sharon. **The Cultural Contradictions of Motherhood**. New Haven & London: Yale University Press, 1996.

HIRATA, Helena. **A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho**. Porto Alegre: Sociologias, ano 11, n. 21, p. 24-41, 2009.

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada**. Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 7, 2015.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Trad. Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2022). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual: Relatório 2022**. Brasília: SIDRA.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

KALIL, Irene Rocha; AGUIAR, Adriana Calvacanti. **Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104201611016>. Acesso em 18 de outubro de 2024.

KERGOAT, Danièle. (2010). **"Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo"**. Revista Estudos Feministas, 18(1), 137-152.

KUHNER, M.H. **O Desafio atual da mulher**, Rio de Janeiro 1977.

LIMA, Francisco de Paula Antunes. **Noções de Organização do Trabalho**. In OLIVEIRA, Chrysóstomo Rocha de. Manual Prático de LER. Belo Horizonte: Livraria e Editora Health, 1998.

LOURENÇO, Aline Pereira. **Ser mulher na indústria química: vivências e percepções**. 2018.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Cuidado e trabalho: um olhar sobre as relações de gênero e as desigualdades sociais**. São Paulo: Editora da UNESP, 2014.

MARIANO, Silvana Aparecida. **O sujeito do feminismo e o pós-estruturalismo**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 13, n. 03, p. 483-505, dez/2005. Disponível em http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2005000300002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 15 de junho de 2023.

MARTINS, Ana. **"A Redução da Jornada de Trabalho e seus Efeitos na Vida das Mulheres no Brasil"**. Rio de Janeiro: Editora Feminismo em Foco, 2015.

MARTINS, Beatriz. **"Arte e Gênero: A Invisibilidade da Mulher na História da Arte"**. Rio de Janeiro: Editora Arte & Cultura, 2015.

MARX, Karl. **Cadernos de Paris; Manuscritos econômicos-filosóficos**. (Tradução José Paulo Netto e Maria Antónia Pacheco. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015. p. 186.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. (Tradução e Introdução de Florestan Fernandes). 2. Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I – o processo de produção do capital. (Tradução Rubens Enderle). São Paulo: Boitempo, 2013.

MIELE, Neide. **Relações de gênero e práticas sindicais: estratégias e perspectivas**. Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho, Paraíba, v.12, n.12, p.104-125, set-dez, 1996. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/6385/19756>. Acesso em 15 de junho de 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Amostragem e Saturação em Pesquisa Qualitativa: consensos e controvérsias**. *Revista*

MOTT, Maria Lúcia. **Maternalismo, políticas públicas e benemerência no Brasil (1930-1945)**. Cadernos Pagu, Campinas, n. 16, p. 199-234, 2001.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. **Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Bônus da Maternidade no Brasil**. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol.62(1):e20180252, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/y5gC4JLvrQRTTGb7zfz4HcQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 20 de setembro de 2024.

NETO, João Leite Ferreira. **Pesquisa e Metodologia em Michel Foucault**. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 31, nº 3, p. 411-420, jul-set/2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-377220150321914100420>. Acesso em 26 de abril de 2024.

NEVES, Bruno Santos. **Múltiplas jornadas e o mito da mulher heroína: noções sobre o público e o privado na perspectiva de gênero**. *Revista Direito e Feminismo*, Salvador - BA, v.01, n.02, p.1-16, 2022. Disponível em: <https://revista.ibadfem.com.br/revista/article/view/6/14>. Acesso em 15 de abril de 2023.

OGIDO, Rosalina; SCHOR, Néia. **A Jovem Mãe e o Mercado de Trabalho**. *Saúde Soc.* São Paulo, v.21, n.4, p.1044-1055, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/krvd54gXQz69wTSSz5NXpvD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 20 de setembro de 2024.

OLIVEIRA, Maria Clara. **"A Escravidão no Brasil: Mulheres Negras e a Lei do Ventre Livre"**. São Paulo: Editora História Viva, 2010.

PAZELLO, Elaine Toledo. **A Maternidade Afeta o Engajamento da Mulher no Mercado de Trabalho?** *Estud. econ.*, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 507-538, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/3DSRDHsXczY7DmYzWyGcLpw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 20 de setembro de 2024.

PEREIRA, João. **"Movimentos Feministas e a Luta por Direitos no Século XIX"**. Rio de Janeiro: Editora Mulheres em Foco, 2015.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres** (Tradução de Angela M. S. Côrrea). São Paulo: Contexto, 2007.

Pesquisa Qualitativa, 5(7), 01-12, 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>. Acesso em 20 de novembro de 2024.

PREFEITURA DE MUCURI – BA. **Plano Municipal de Saneamento – Água e Esgoto**. Disponível em: https://mucuri.ba.gov.br/wp-content/uploads/2019/03/10-PMSB-MUCURI-VERSAO-FINAL.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 10 de janeiro de 2025.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** São Paulo: Letramento, p. 33, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth Iara. B. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classe: Mito e Realidade**. São Paulo: Editora Vozes, 1976.

SAMPAIO, Darli de Fatima. **Relações de gênero na indústria automotiva**. A problemática da divisão sexual do trabalho e da visão essencializada da mulher. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, p.191. 2007.

SANTOS, Cláudia. **"Mulheres e Capitalismo: Uma História de Luta e Resistência"**. São Paulo: Editora Nova História, 2012.

SECRETARIA ESTADUAL DA SAÚDE BAHIA. **Perfil demográfico e epidemiológico do Núcleo Regional de Saúde do Extremo Sul da Bahia**. Salvador. SESAB: 2017.

SILVA, Ana Maria. **"Movimentos Sociais e Feminismo nos Estados Unidos: A Contribuição de Betty Friedan"**. São Paulo: Editora Mulheres em Foco, 2005.

SILVA, João. **"Revoltas Operárias e o Movimento Feminino no Século XIX"**. Rio de Janeiro: Editora História Viva, 2013.

SILVA, Maria. **"A Exclusão das Mulheres nas Ciências no Século XVII"**. Revista de História das Mulheres, v. 12, n. 3, 2001.

SILVA, Pâmela Monaliza Rocha Da. **O processo de inserção da mulher mercado de trabalho brasileiro e suas conquistas**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS DIFUSOS, 2017, Campina Grande-PB. Anais Científico. Campina Grande-PB: CONIDIF, 2017, p. 1-12.

SOIHET, Rachel. **Feminismos e antifeminismos. Mulheres e suas lutas pela conquista da cidadania política**. Rio de Janeiro: 7Letras, 2013.

SOUZA, Ana. **"Trabalho Forçado e a Condição da Mulher Negra no Brasil Colonial"**. Estudos Afro-Brasileiros, v. 7, n. 1, 1999.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. A divisão sexual do trabalho e as ciências sociais (notas de pesquisa. ANPOCS, 1984. In: SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SOUZA, Rosane Silva de. **Licença-maternidade no Brasil: avanços, limites e desafios.** *Revista Brasileira de Estudos da População*, v. 34, n. 1, p. 175–193, 2017.

TIRYAKIAN, Edward A. **O trabalho em Émile Durkheim.** In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). *O trabalho na história do pensamento ocidental.* Petrópolis (RJ): Vozes, 2005, p. 215-234.

TROIANO, Cecília R. **Vida de equilibrista: dores e delícias da mãe que trabalha.** São Paulo: Cultrix, 2007.

UVV, Universidade Vila Velha. **Normas para Elaboração de Projetos 2021/2. 2021.** Disponível em: <https://uvv.br/wp-content/uploads/20210817-normas-para-elaboracao-de-projetos-2021-2.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2024.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** (Tradução José Marcos Mariani de Macedo). São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade: Fundamentos da Sociologia Compreensiva.** 4. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE

*Condição da entrevista: ser mãe, ter filhos ou filhas nascidos até 2020 e estar trabalhando em indústria no Extremo Sul da Bahia.

Codiname: _____

PERFIL SOCIOECONÔMICO:

1. **Grau de instrução:**
☐ Semianalfabeto
☐ Ensino Fundamental Incompleto ☐ Ensino Fundamental Completo
☐ Ensino Médio Incompleto ☐ Ensino Médio Completo
☐ Ensino Superior Incompleto ☐ Ensino Superior Completo
☐ Pós-graduação ☐ Mestrado ☐ Doutorado.
2. **Idade:**
☐ Até 18 anos ☐ Entre 18 à 23 anos
☐ Entre 24 à 30 anos ☐ Entre 31 à 40 anos
☐ Entre 41 à 54 anos ☐ Acima de 55 anos.
3. **Quantos filhos?** _____.
4. **Você é provedora do lar?** ☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente.

PERFIL OCUPACIONAL:

1. **Categoria da ocupação:** ☐ Administrativo ☐ Operacional ☐ Gestão.
2. **Trabalha de turno?** ☐ Sim ☐ Não.

Se sim, trabalha em escala que contempla a madrugada? ☐ Sim ☐ Não.

PERFIL TRABALHO E MATERNIDADE:

1. **Antes de ser mãe você trabalhava neste atual emprego?**
☐ Sim ☐ Não.

Se sim, teve licença maternidade de quantos meses? () 4 meses () 6 meses.

2. **Sofreu algum tipo de constrangimento ao anunciar sua gravidez no trabalho?**
3. **Você ofertou amamentação?**
4. **Após o retorno da sua licença maternidade no ambiente de trabalho encontrou um local para coleta e armazenamento do leite dentro da empresa?**

() Sim () Não.

5. **Sendo mãe, como é sua rede de apoio?**
6. **No seu ambiente de trabalho, sabe se há programas de apoio para mães?**
7. **Após ser mãe, retornou para algum curso que tenha duração maior que 6 meses?**

() Sim () Não. Se tempo maior sinalizar qual tempo: _____.

8. **Quando tem necessidade de fazer contato com seu filho ou filha se sente confortável em fazer em seu horário de trabalho?**

() Sim () Não.

Se não, por qual motivo?

9. **Se há alguma necessidade de acompanhar seu (a) filho (a) para consultas ou exames médicos consegue afastar das suas atividades?**

() Sim, com atestado () Sim, sem atestado.

() Sim, no meu dia de folga.

() Não, faltou e é descontado do salário

() Não, o genitor leva. () Não, um parente leva.

() Outra opção não informada anteriormente, cite: _____.

10. **Se seu filho (a) frequenta escola ou creche, você participa ou participou das comemorações no Dia das Mães?**

() Sim () Não.

Se sim, você: () Troca dia ou horário. () Afasta no horário do seu trabalho. () Compensa o horário de outra forma.

11. Quando retornou da sua licença maternidade, recebeu algum tipo de suporte específico, como flexibilidade de horário ou assistência para retomar suas atividades profissionais de forma eficaz?
12. Quando retornou da sua licença maternidade como foi sua adaptação ao ambiente de trabalho?
13. Sendo mãe e profissional quais são os desafios que passou no ambiente de trabalho?
14. Considerando os desafios que você mencionou em conciliar a maternidade com suas responsabilidades profissionais, quais mudanças ou programas você acredita que seriam mais eficazes se implementados na sua empresa para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, especificamente para mães que trabalham no setor industrial?