

Para Além da Narrativa Trabalho-Família: Promoção de Equidade de Gênero Entre Mães Trabalhadoras Brasileiras

Letícia Maria Barbano¹, Daniel Marinho Cezar da Cruz²

¹ <http://orcid.org/0000-0001-9320-1757> / Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0002-4708-354X> / Leeds Beckett University (LBU), Inglaterra

Resumo

O objetivo desse estudo foi descrever as dificuldades de conciliação entre os papéis de trabalhadora e membro de família, a partir da opinião de mães trabalhadoras de diferentes regiões do Brasil ($n_{\text{Norte}} = 8$; $n_{\text{Nordeste}} = 29$; $n_{\text{Sul}} = 53$; $n_{\text{Sudeste}} = 422$; $n_{\text{Centro-Oeste}} = 13$). A pergunta qualitativa “Conte um pouco sobre o seu papel de trabalhadora e se existem dificuldades que interferem nesta sua ocupação” obteve 525 respostas. Os dados foram analisados por meio de Análise de Conteúdo Temática. Das três categorias e seis subcategorias emergidas, os relatos traziam experiências relacionadas à dificuldade de organizar o próprio tempo, excesso de demandas, preconceitos vivenciados e sentimentos de esgotamento e sobrecarga. As longas jornadas de trabalho, alta carga de trabalho, falta de redes de suporte e pouca participação dos homens nas tarefas domésticas e de cuidado se destacam como problemas que impedem a conciliação de papéis para mães – e, conseqüentemente, impedem a promoção de equidade de gênero na sociedade.

Palavras-chave: equilíbrio trabalho-família, penalidade materna, enriquecimento trabalho-família, papel, mães trabalhadoras, igualdade de gênero.

Beyond the Work-Family Narrative: Promotion of Gender Equality among Brazilian Working Mothers

Abstract

The aim of this study is to describe difficulties in balancing the roles of worker and family member, based on the opinion of mothers from different regions of Brazil ($n_{\text{North}} = 8$; $n_{\text{Northeast}} = 29$; $n_{\text{South}} = 53$; $n_{\text{Southeast}} = 422$; $n_{\text{Midwest}} = 13$). The qualitative question “Tell us a little about your role as a worker and if there are any difficulties that interfere in this occupation” received 525 answers. Data was analyzed with Thematic Content Analysis. Of the three categories and six subcategories that emerged, the reports brought experiences related to the hardships of organizing one’s own time, excessive demands, prejudices experienced and feelings of overload. Long hours of work, high workload, lack of support networks and little participation of men in household and care tasks stand out as problems that stall mothers from balancing roles; and thus, stall the promotion of gender equality in society.

Keywords: work-family balance, motherhood penalty, work-family enrichment, role, working mothers, gender equality.

Más Allá de la Narrativa Trabajo-Familia: Promoviendo la Igualdad de Género Entre las Madres Trabajadoras Brasileñas

Resumen

El objetivo de este estudio fue describir las dificultades para conciliar los roles de trabajadora y madre de familia, a partir de la opinión de madres trabajadoras de diferentes regiones de Brasil ($n_{\text{Norte}} = 8$; $n_{\text{Nordeste}} = 29$; $n_{\text{Sul}} = 53$; $n_{\text{Sudeste}} = 422$; $n_{\text{Centro-Oeste}} = 13$). La pregunta cualitativa “Cuéntenos un poco sobre su rol como trabajadora y si hay alguna dificultad que interfiera con esta ocupación” obtuvo 525 respuestas. Los datos se analizaron mediante análisis de contenido temático. De las tres categorías y seis subcategorías que surgieron, los informes trajeron experiencias relacionadas con la dificultad de organizar el propio tiempo, demandas excesivas, prejuicios vividos y sentimientos de agotamiento y sobrecarga. Las largas jornadas laborales, la alta carga de trabajo, la falta de redes de apoyo y la escasa participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado se destacan como problemas que impiden a las madres equilibrar roles y, por tanto, estancan la promoción de la igualdad de género en la sociedad.

Palabras clave: equilibrio trabajo-familia, penalidad de la maternidad, enriquecimiento trabajo-familia, roles, madres trabajadoras, equidad de género.

Antes do surgimento do capitalismo, não existia divisão formal entre trabalho e lar, sendo que homens e mulheres trabalhavam juntos em suas casas, povoados ou campos, fundindo-se em um mesmo cotidiano as tarefas que posteriormente seriam denominadas “produtivas” e “reprodutivas” (Braybon, 2012; Mioto, 2015; Pernoud, 1986). O trabalho produtivo é aquele que dá retorno financeiro direto para a sociedade enquanto que o trabalho reprodutivo compreende tarefas domésticas e de cuidado das pessoas (Salvador, 2007). A separação e consequente reorganização ao redor do trabalho ocorreu após o capitalismo, sendo que, a partir daí, as famílias deixaram de ser extensas (tornaram-se nucleares) e a mulher restringiu sua atuação apenas ao trabalho reprodutivo (Abrão & Mioto, 2017; Mioto, 2015; Pernoud, 1986).

A revolução industrial promoveu a reinserção feminina no trabalho produtivo. Desta vez, diferentemente das profissões medievais exercidas na própria casa ou no povoado, o local de trabalho passou a ser separado e distante do lar, em fábricas e indústrias (Marx, 1974; Mioto, 2015; Pernoud, 1986). É nesse período que a mulher passa a acumular para si tarefas produtivas e reprodutivas, começando o fenômeno da “dupla jornada de trabalho” e conflito na conciliação entre as esferas do trabalho e da família (Abrão & Mioto, 2017; Araújo et al., 2004; Mioto, 2015).

Todavia, embora de origem antiga, foi somente a partir dos anos 1960 que começaram estudos sobre os temas de conflito e conciliação (ou equilíbrio) entre trabalho e vida pessoal ou familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). A teoria de “equilíbrio trabalho-família” foi desenvolvida por Greenhaus e Beutell (1985) a partir da observação de que quando há incompatibilidade entre os domínios do trabalho e da família, pode ocorrer conflitos que repercutem negativamente em ambas as esferas. Porém, quando há equilíbrio na gestão destas áreas, há também repercussões positivas para os papéis de trabalhador e membro de família (Clark, 2000; Greenhaus & Allen, 2011; Greenhaus & Beutell, 1985).

Em seu viés de conflito, são apontados como consequências problemas psicossomáticos de saúde, estresse, problemas conjugais, baixo rendimento laboral e baixa satisfação com a própria vida (Greenhaus & Allen, 2011). Já quando há equilíbrio e enriquecimento entre os papéis de trabalhador e de membro de família, as consequências são melhora na qualidade de vida, melhora na saúde física e mental, bem-estar em casa e no trabalho e aumento da satisfação com a própria vida (Greenhaus & Allen, 2011; Greenhaus & Powell, 2006; Lapierre et al., 2018).

Por outro lado, apesar de parecer uma teoria um tanto superficial, conciliar o trabalho com outros papéis oculta dimensões complexas para além das individualidades de cada sujeito. Desde que o trabalho tornou-se a centralidade da sociedade a partir do capitalismo e revolução industrial (Han, 2020; Lopes, 2009), toda a vida humana passou a estruturar-se ao redor da atividade laboral. Se antes do capitalismo não havia horários e tempo de jornada de trabalho, nem regulamentações acerca disso, pouco a pouco a rotina das pessoas passa a ser modelada pelo tempo despendido no trabalho produtivo (Dedecca et al., 2009; Lopes, 2009).

A reestruturação das relações e postos de trabalho - unidos a fatores geopolíticos e históricos como a já citada revolução industrial, e, mais recentemente, a revolução tecnológica, a globalização e o neoliberalismo - fizeram com que a atividade laboral se tornasse mais instável, e tal instabilidade também repercutiu nas outras esferas da vida de uma pessoa (Han, 2020; Lopes, 2009). Isto porque a identidade de uma pessoa é intrinsecamente ligada ao trabalho que ela exerce (Coutinho

et al., 2007; Han, 2020). Hoje, cada sujeito é primordialmente conhecido pelo seu trabalho e considerado o único responsável pelo seu próprio sucesso. Exige-se que o trabalhador seja multitarefas, multifuncional e polivalente, e que se ele adoecer ou não tiver uma carreira brilhante, a culpa é dele mesmo (Han, 2020). A individualidade e competitividade exigidas para se obter sucesso na economia capitalista abafam a coletividade e ajuda mútua próprias da vida familiar, fazendo com que a conciliação entre trabalho e família seja um dilema moderno quase insolúvel (Coutinho et al., 2007; Han, 2020; Lopes, 2009; Padavic et al., 2020).

No cenário brasileiro, a pobreza desponta como um fator adicional e incômodo à conciliação de papéis, especialmente para mulheres. O trabalho, qualquer que seja, mais do que identidade, torna-se necessidade para sobrevivência. Sorj, Fontes e Machado (2007) mostraram que mulheres chefes de famílias monoparentais com filhos são o tipo de família mais abundante entre as pessoas de baixa renda. Em geral, estas mães trabalham em ocupações de menor qualidade e remuneração comparadas aos homens, além de estarem mais expostas à informalidade. O gênero emerge, a partir daí, como um indicativo de desigualdade laboral e social, onde mulheres são expostas a relações de trabalho menos favorecidas, ao mesmo tempo que são consideradas as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidado. No estudo de Bruschini e Ricoldi (2009), mulheres de baixa escolaridade tendem a diferenciar o trabalho doméstico do de cuidado, este último, para as entrevistadas, algo que cabe unicamente às mulheres. Bilac (2014), em ensaio, reflete que mulheres ainda se responsabilizam majoritariamente pelo trabalho reprodutivo e, quando não conseguem realizá-lo, delegam para outras mulheres, sejam elas empregadas domésticas, babás ou parentes (avós ou tias, por exemplo).

Apesar da desigualdade de gênero, pobreza e questões diversas relacionadas ao trabalho se entrelaçarem em possíveis temas de estudo e reflexão, a maioria dos artigos publicados nos últimos anos sobre conciliação trabalho-família no Brasil (Carolina et al., 2019) têm como foco assuntos específicos - tais como a conciliação de papéis sob o ponto de vista de executivas e empreendedoras (Canabarro & Salvagni, 2015; Carvalho Neto et al., 2010; Lindo et al., 2007; E. C. Oliveira et al., 2017; Strobino & Teixeira, 2014; Teixeira & Bomfim, 2016); consequências gerais do conflito trabalho-família, tanto para os indivíduos, quanto para empresas e sociedade (Andrade, 2017; Lima & Jesus, 2011; Monteiro et al., 2017; L. B. de Oliveira et al., 2013); e impactos da tecnologia permeando as esferas de trabalho e vida pessoal e potencializando conflito de papéis (Cavazotte et al., 2014; L. B. de Oliveira et al., 2015).

Considerando esta possível lacuna na literatura, o presente estudo articula reflexões sobre gênero, classe social e interfaces do trabalho na atualidade a partir das respostas de mães trabalhadoras brasileiras sobre dificuldades vivenciadas por elas em conciliar trabalho e família.

Método

Participantes

Das 525 mulheres que responderam a esta pesquisa, 3 afirmaram ter ensino fundamental básico, 19 ensino fundamental completo, 87 ensino médio incompleto e 416 ensino superior. Em relação à raça / etnia / cor, 270 se autodeclararam brancas, 65 se autodeclararam pardas, 25 pretas, 11 amarelas, 3 indígenas e 151 não declararam raça, cor ou etnia. Em relações às regiões do país, 8 mulheres eram da Região Norte (Acre, Amazonas, Amapá,

Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins); 29 da Região Nordeste (Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Piauí, Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte e Sergipe); 53 da Região Sul (Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina); 422 da Região Sudeste (Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo); e 13 da Região Centro-Oeste (Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, e Distrito Federal). A idade média das mães que responderam à pesquisa foi de 36 anos.

Instrumentos

Trata-se de parte de um estudo mais amplo desenvolvido a partir de um *survey* o qual coletou dados de 1.164 mulheres em regimes de trabalho de tempo parcial e integral durante o período de Outubro de 2018 a Fevereiro de 2019 sobre o tema “equilíbrio trabalho-família”. Do total de participantes, 525 responderam à pergunta qualitativa aberta, “conte um pouco sobre o seu papel de trabalhadora e se existem dificuldades que interferem nesta sua ocupação”, a qual foi disposta ao final do *survey*. A presente pesquisa analisa e apresenta os resultados dessas respostas qualitativas. Esta etapa visou aprofundar os dados quantitativos, cujos resultados foram publicados em estudo anterior (Barbano, 2020).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

As participantes foram recrutadas a partir da rede social Facebook®, por mensagens compartilhadas em grupos do WhatsApp®, e por notícias veiculadas no portal de notícias da Universidade onde o estudo foi desenvolvido.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar (aprovação: 2.962.994) e foram seguidas todas as recomendações das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS – nº 466 de 2012 e a de nº 510 de 2016). Para isso, todos os dados estão armazenados em dispositivo de nuvem online protegidos por senha com acesso integral apenas pela pesquisadora responsável e descarte programado para cinco anos após a finalização da pesquisa. Todas as participantes assinaram a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no formato online, tinham entre 18 e 60 anos e ao menos um filho entre 0 e 12 anos. A escolha da faixa etária dos filhos baseou-se nas diretrizes brasileiras do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que considera crianças aquelas entre 0 e 12 anos incompletos (Lei nº 8.069, 1990), portanto, com mais necessidades de cuidado e de atenção por parte dos pais.

Procedimentos de Análise de Dados

Para análise das respostas foi utilizada a técnica de “Análise de Conteúdo”, proposta por Bardin (Bardin, 2007) como um tratamento sistemático de dados textuais. Os dados foram analisados por duas pessoas, sendo que um dos pesquisadores propôs a divisão categórica dos escritos e o outro revisou a categorização. Após, ambos trabalharam nos agrupamentos e tratamento dos resultados, de maneira a garantir maior rigor da análise qualitativa.

Da leitura flutuante e da exploração do material, emergiram 3 categorias e 6 subcategorias, definidas de acordo com os temas presentes nas respostas. No presente artigo apenas algumas falas de exemplo foram elencadas, não sendo possível, pela delimitação de tamanho do mesmo, elencar todos os relatos categorizados.

As categorias definidas foram: 1) Uso do tempo (subcategorias: Sobrecarga de papéis e dupla jornada; Autocuidado e lazer; Equilíbrio de Papéis; 2) Mercado de Trabalho (subcategoria:

Preconceito por ser mãe trabalhadora); 3) Cultura Brasileira sobre a Mãe Trabalhadora (subcategorias: Redes de Suporte; Participação de parceiro/cônjuge).

Resultados e Discussão

Categoria 1: Uso do tempo

Subcategoria: Sobrecarga de papéis e dupla jornada.

Os relatos desta subcategoria se referem ao trabalho adicional (reprodutivo) que mães desempenham quando chegam em suas casas depois da jornada de trabalho formal (produtivo). Um dos grandes problemas desse tema é que no Brasil (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021) e no mundo (Anxo et al., 2011) mulheres gastam mais horas do que homens nas tarefas domésticas e de cuidado, sendo essa diferença mais acentuada para mães (Offer & Schneider, 2011). Mulheres pretas e pardas, geralmente de classes sociais desfavorecidas, são as que mais desempenham este tipo de trabalho – em sua forma remunerada ou não – um dado que aponta para a raça e classe social (para além do gênero) como fatores de desigualdade laboral (Engel & Pereira, 2015; Hirata, 2016; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021).

O que cansa realmente é a dupla jornada de trabalho, pois depois de tanta correria e pressão no trabalho, há depois a jornada da casa, de já chegar buscando na escola, fazendo comida, limpando, tendo que estudar junto. Não reclamo, faço porque amo [sic]

O excesso de afazeres, sobretudo quando não há a coparticipação do parceiro, leva as mulheres a um estado constante de estresse, de cansaço e de esgotamento, que pode prejudicar o desempenho de outros papéis, incluindo o de trabalhadora. A sensação e a situação de sobrecarga parece ser mais intensa para as mulheres sem rede de apoio, bem como para as mães com filhos com algum nível de deficiência ou com familiares dependentes (por doenças ou pelo processo de envelhecimento). Os achados entram em acordo com outros estudos internacionais sobre a temática (Bisschoff et al., 2019; Dugan & Barnes-Farrell, 2018; Lamar et al., 2019; Rajgariah et al., 2021), e evidenciam que o problema do equilíbrio trabalho-família vai além do binômio. A cultura individualista que estamos inseridos, o excesso de estímulos vindos das tecnologias, a falta de consciência masculina no envolvimento com trabalhos domésticos, bem como o modo como o trabalho produtivo está organizado são alguns dos fatores que impactam diretamente na dupla jornada feminina.

Penso que a mulher tem jornada dobrada. No meu caso, não tenho muito tempo para mim. Quando termino de realizar minhas atividades já está na hora de dormir. É extremamente desgastante, utilizo o final de semana para limpeza e organização da casa e quando termino já está no final do domingo, dobrando roupas que lavei [sic]

Subcategoria: Autocuidado e lazer. Nesta subcategoria, é possível perceber que o excesso de atribuições e a dificuldade em organizar o próprio tempo interferem na dedicação que cada mulher tem para si mesma. Priorizando tarefas que se relacionam ao trabalho dentro e fora do lar e aos filhos, algumas mulheres relatam não conseguir ter tempo e disposição para atividades de socialização e autocuidado. Isto se revela em sentimentos como impotência, inferioridade, tristeza e cansaço emocional. Neste

sentido, conciliar trabalho e família é muito mais do que apenas viver para o trabalho produtivo ou a vida familiar; é preciso, pois, inserir na rotina tempo para lazer, autocuidado, hobbies, religião, estudo, esporte e socialização. Todavia, a configuração atual de 8 horas diárias de jornada laboral mais tempo de deslocamento é incompatível com este ideal de equilíbrio (Han, 2020; Lopes, 2009; Padavic et al., 2020). A Organização Internacional do Trabalho, na recomendação nº165, já manifestou a necessidade da progressiva redução das jornadas de trabalho (sem redução de remuneração) como possível solução para o tema, mas poucos países ou empresas adotaram a proposta.

A sobrecarga com o cuidado dos filhos e com a organização doméstica limita o desempenho profissional e praticamente impossibilita espaço de tempo ou disposição para o exercício de outros papéis, de caráter menos “obrigatório”. É como se a vida fosse reduzida à subsistência, sua e dos demais que dependem de você. [sic]

Subcategoria: equilíbrio de papéis. Nesta subcategoria, agrupam-se relatos de mulheres que se sentem culpadas por trabalhar muito e dedicar pouco tempo aos filhos; que têm dificuldades em organizar o tempo entre trabalho e família; comentários sobre deixar necessidades pessoais em segundo plano e até problemas em dedicar um tempo para o relacionamento do casal. Todos esses problemas ao redor do tempo são originários, na realidade, do tempo excessivo que se dedica ao trabalho produtivo hoje. Trabalhar muito, mais do que um dos principais fatores que causam a desigualdade de gênero na sociedade (Padavic et al., 2020), é a causa do esgotamento físico, mental e emocional que globalmente vivenciamos e que repercute em problemas de saúde diversos (Greenhaus & Allen, 2011; Han, 2020; Lopes, 2009). As dificuldades de equilíbrio trabalho-família estão relacionadas, principalmente, ao excessivo tempo despendido no trabalho – que desequilibra as outras áreas da vida.

Trabalho 40 horas semanais, os filhos ficam em tempo integral na escola e não temos empregada doméstica. [...] Me culpo por não ter tempo e disposição para brincar, ler histórias ou acompanhar as atividades escolares deles [sic]

Vou colocar uma frase do senso comum, porém que retrata um pouco do que sinto: ‘Espera-se que a mulher trabalhe como se não tivesse filhos e que seja mãe como se não trabalhasse fora’. [sic]

Tento buscar equilíbrio entre os múltiplos papéis e sempre estou devendo em algum lado. [sic]

Categoria 2: Mercado de Trabalho

Subcategoria: Preconceito por ser mãe trabalhadora.

Os relatos desta subcategoria são sobre a dificuldade que muitas empresas têm em entender e permitir a conciliação entre a maternidade e a vida laboral. Nos discursos, tanto empregadores quanto colegas de trabalho penalizam a mulher que falta ao serviço ou que perde algumas horas para levar o filho ao médico ou ir a uma reunião escolar.

Fui demitida de uma empresa logo após a licença maternidade. Hoje ocupo uma função que julgo não condizer com meu currículo, mas foi onde me aceitaram sendo mãe de uma criança. Infelizmente o preconceito com a mulher que é mãe é ainda maior no mercado de trabalho. [sic]

Para nós que temos filhos é muito complicado trabalhar, fazemos entrevista, passamos, mas somos dispensadas após preenchimento de formulários em que descrevemos que temos filhos. A rejeição é feita indiretamente, mas sabemos o real motivo. [sic]

Algumas respostas mostram que oportunidades de ingresso, permanência e ascensão no emprego não foram dadas às mães simplesmente pela condição da maternidade. Pesquisas internacionais apontam que mães ganham menos que homens e mulheres sem filhos, além de serem menos propensas a serem contratadas por empresas ou receberem promoções em suas carreiras (Dotti Sani, 2015; Machado & Pinho Neto, 2016; Wynn, 2017). No Brasil, “mulheres pobres e sem filhos possuem 65% de probabilidade de estarem inseridas no mercado de trabalho, mas estes valores diminuem cerca de oito pontos percentuais para cada criança a mais no domicílio” (Muniz & Veneroso, 2019, p.15). Este cenário sugere que, mais do que uma questão exclusiva de gênero, a desigualdade no mercado de trabalho é um problema em muito relacionado à condição da maternidade.

Durante a gestação uma das empresas tentou fazer com que eu pedisse demissão para que não entrasse de licença. [sic]

Quando uma colega do trabalho ficou grávida, ouvi da minha supervisora que ela não ia mais contratar mulheres por conta disso. [sic]

O machismo impera ainda na vida laboral e a postura dos colegas de trabalho homens é muitas vezes ofensiva, no sentido de deixar claro, com atitudes e palavras, que trabalhar e ter filhos é uma escolha exclusiva da mulher, portanto, as preocupações e fatores biológicos inerentes à maternidade não devem ser considerados no momento de avaliação de desempenho, nem no dia-a-dia. Frases como, “É por isso que minha mulher não trabalha”, ou “Não posso interromper sua gravidez, então tenho que te liberar para fazer esse exame”, ou “Esse ano você não vai ser promovida porque trabalhou só seis meses, já que teve bebê” fazem parte do dia-a-dia da mãe trabalhadora na empresa em que trabalha. [sic]

O impacto das discriminações culmina em menor permanência de mães no mercado de trabalho - muitas preferem trabalhar meio período (Weeden et al., 2016) ou até deixar o trabalho por conta da sobrecarga de cuidado com os filhos (Hook & Pettit, 2016) que se torna irreconciliável com a profissão. Há ainda uma tendência cada vez maior de mulheres optarem por não terem filhos devido a repercussão negativa desta decisão em suas carreiras (Nizalova, 2017).

Categoria 3: Cultura Brasileira sobre a Mãe Trabalhadora

Subcategoria: Redes de suporte. As redes de suporte se mostraram importantes formas de apoio para a conciliação e o equilíbrio entre papéis das mães. Este auxílio, vindo de familiares, amigos, comunidade e aparatos públicos (escolas e creches) se choca com a individualidade cultural e econômica

que prevalece no cenário global neoliberal (Han, 2020; Lopes, 2009). A realidade nos mostra que o senso de comunidade e ajuda mútua são importantes partes do quebra-cabeças que compõe o equilíbrio trabalho-família.

Tenho o apoio das avós e de uma escolinha em tempo parcial, o que me possibilitou continuar trabalhando. [sic]

Conciliar o trabalho e a maternidade só é possível quando se conta com dois fatores: rede de apoio e flexibilidade e estabilidade no trabalho. [sic]

Subcategoria: Participação de parceiro/cônjuge. Pais e mães compartilham tarefas domésticas e de cuidado: o pai não é uma ajuda nem parte da rede de suporte. A paternidade e a maternidade são facetas de uma mesma moeda (Grau-Grau, Maestro, & Bowles, 2021). A participação do parceiro/esposo na divisão de tarefas domésticas, no cuidado dos filhos e no respaldo para outras atividades mostrou-se como essencial para promover um bom relacionamento marital, além de uma adequada dedicação ao trabalho, à família e ao autocuidado.

A rotina torna-se menos difícil, pois aqui o marido faz a parte dele de pai e dono de casa. [sic]

Por outro lado, muitos relatos evidenciaram uma cultura de desigual divisão das tarefas domésticas e de cuidado, o que contribui para a dupla jornada da mulher e, conseqüentemente, sua desigual participação no mercado de trabalho. Desta maneira, a alteração cultural do papel do homem no trabalho produtivo e reprodutivo é uma das mudanças necessárias para promoção de equidade de gênero à nível social e laboral (Hirata, 2015; Grau-Grau et al., 2021).

Por mais que hoje os homens tenham um pensamento mais aberto e “ajudem” na criação dos filhos e dos afazeres domésticos, a maior demanda fica com a mulher mesmo. [sic]

Conclusão

Apesar da conciliação entre trabalho e família ser prevalentemente explicada pelas teorias de equilíbrio, conflito e enriquecimento de papéis, há outros elementos cruciais que estão fora dessas narrativas. As longas jornadas de trabalho, pouca participação dos homens no trabalho reprodutivo e discriminações advindas de uma cultura que não acolhe mães no mercado de trabalho se destacam como problemas que impedem a conciliação de papéis para mães – e, conseqüentemente, impedem a promoção de equidade de gênero na sociedade.

Espera-se que este estudo fomenta novas pesquisas – quantitativas e qualitativas - sobre equidade de gênero com foco em mães, levando em consideração as variáveis emergidas e outras de interesse das organizações, como comprometimento afetivo, rotatividade e absentismo.

Para empresas, nota-se que avançar nas políticas de diversidade e inclusão perpassa olhar para homens e mulheres com responsabilidades familiares. Além disso, diminuir a jornada de trabalho para todos sem prejuízo na remuneração (como preconizado pela Organização Internacional do Trabalho - Recomendação nº 165) mostra-se como o provável modelo mais sustentável, a longo prazo, para promoção de equidade de gênero. Políticas públicas que considerem esses pressupostos podem ser igualmente necessárias e inovadoras.

Referências

- Abrão, K. C. L., & Mioto, R. C. T. (2017). Políticas familiares: uma introdução ao debate contemporâneo. *Revista Katálysis*, 20(3), 420–429. <https://doi.org/10.1590/1982-02592017v20n3p420>
- Andrade, C. (2017). Percepções dos Colaboradores Sobre as Medidas Organizacionais de Conciliação da Vida Profissional e Familiar. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 4(3), 46–63. <https://doi.org/10.18226/23190639.V4N3.03>
- Anxo, D., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, M. L., & Flood, L. (2011). Gender differences in time use over the life course in France, Italy, Sweden, and the US. *Feminist Economics*, 17(3), 159–195. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582822>
- Araújo, A. M. C., Amorim, E. R. A., & Ferreira, V. C. (2004). Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. *Congresso Luso-Afro Brasileiro De Ciências Sociais. VIII. Coimbra, Anais...* Coimbra, Portugal.
- Barbano, L. M. (2020). *Mães Trabalhadoras: Um Estudo Quanti-Qualitativo sobre Uso do Tempo em Papéis Ocupacionais, Poder Aquisitivo e Satisfação Com a Vida* [Universidade Federal de São Carlos]. Recuperado de <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/12441>
- Bardin, L. (2007). *l'analyse de contenu*.
- Bilac, E. D. (2014). Trabalho e família: Articulações possíveis. *Tempo Social*, 26(1), 129–145. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>
- Bisschoff, M., Koen, V., & Ryke, E. H. (2019). Strategies for work–family balance in a South African context. *Community, Work and Family*, 22(3), 319–337. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1473337>
- Braybon, G. (2012). *Women Workers in the First World War*. Routledge.
- Bruschini, M. C. A., & Ricoldi, A. M. (2009). Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. *Cadernos de Pesquisa*, 39, 93–123.
- Canabarro, J. R. dos S., & Salvagni, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 88–110. <https://doi.org/10.7769/GESEC.V6I2.347>
- Carolina, A., Braz De Mello E Souza, M., Guimarães Quelha De Sá, R., Da, A. H., & Lemos, C. (2019). Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos Brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(3), 89–113. <https://doi.org/10.7769/GESEC.V10I3.887>
- Carvalho Neto, A. M. de, Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *R-AE Eletrônica*, 9.
- Cavazotte, F. de S. C. N., Lemos, A. H. da C., & Brollo, M. da S. (2014). Trabalhando melhor ou trabalhando mais?: Um estudo sobre usuários de smart phones corporativos. *Organizações e Sociedade*, 21, 769–787.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, 19(spe), 29–37. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822007000400006>
- de Oliveira, L. B., da Costa, E. G., Baptista, E. A., & Rocha, J. T. (2015). Os efeitos da tecnologia móvel sobre a qualidade de vida no trabalho. *Revista Gestão e Tecnologia*, 15(2), 161–185.
- Dedecca, C. S., Ribeiro, C. S. M. de F., & Ishii, F. H. (2009). Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(1), 65–90. <https://doi.org/10.1590/s1981-77462009000100004>
- Dotti Sani, G. M. (2015). Within-couple inequality in earnings and the relative motherhood penalty. A cross-national study of european countries. *European Sociological Review*, 31(6), 667–682. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv066>
- Dugan, A. G., & Barnes-Farrell, J. L. (2018). Working mothers' second shift, personal resources, and self-care. *Community, Work and Family*, 23(1), 62–79. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1449732>
- Engel, C., & Pereira, B. C. J. (2015). A organização social do trabalho doméstico e de cuidado: considerações sobre gênero e raça. *Revista Punto Género*, 0(5), ág. 4-24. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2015.37658>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd Ed.), August, 165–183. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-009>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 77–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Han, B.-C. (2020). *The burnout society*. Stanford University Press.
- Hirata, H. (2016). O trabalho de cuidado. *Sur*, 13(24), 53–64.
- Hirata, H. (2015). *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*. Friedrich Ebert Stiftung Brasil.

- Hook, J. L., & Pettit, B. (2016). Reproducing occupational inequality: Motherhood and occupational segregation. *Social Politics*, 23(3), 329–362. <https://doi.org/10.1093/sp/jxv004>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. IBGE. Recuperado de <https://odsbrazil.gov.br>
- Lamar, M. R., Forbes, L. K., & Capasso, L. A. (2019). Helping Working Mothers Face the Challenges of an Intensive Mothering Culture. *Journal of Mental Health Counseling*, 41(3), 203–220. <https://doi.org/10.17744/MEHC.41.3.02>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/JOB.2234>
- Lima, M. do C. F., & Jesus, S. B. (2011). Administração do tempo: um estudo sobre a gestão eficaz do tempo como ferramenta para o aumento da produtividade e work life balance. *Revista de Gestão e Secretariado*, 2(2), 121–144.
- Lindo, M. R., Cardoso, P. M., Rodrigues, M. E., & Wetzel, U. (2007). Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC-Eletrônica*, 1(1), 1–15.
- Lopes, M. C. R. (2009). Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(1), 91–113. <https://doi.org/10.1590/s1981-77462009000100005>
- Machado, C., & Pinho Neto, V. (2016). *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*. EPGE - Escola Brasileira de Economia e Finanças. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>
- Grau-Grau, Mireia de las Heras Maestro, & Hannah Riley Bowles. (2021). *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality Healthcare, Social Policy, and Work Perspectives*. Recuperado de <http://www.springer.com/series/1505>
- Marx, K. (1974). *O Capital*. SAREL.
- Mioto, R. C. T. (2015). Política social e trabalho familiar: questões emergentes no debate contemporâneo. *Serviço Social & Sociedade*, 699–720.
- Monteiro, R., Pereira, M., Daniel, F., Silva, A. G. da, & Matos, F. R. N. (2017). The influence of organizational reconciliation policies and culture on workers stress perceptions. *BAR-Brazilian Administration Review*, 14.
- Muniz, J. O., & Veneroso, C. Z. (2019). Differences in labour force participation and wage gaps by gender and income classes: An investigation of the motherhood penalty in Brazil inequalities. *Dados*, 62(1). <https://doi.org/10.1590/001152582019169>
- Nizalova, O. (2017). Motherhood wage penalty may affect pronatalist policies. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.359>
- Offer, S., & Schneider, B. (2011). Revisiting the Gender Gap in Time-Use Patterns: Multitasking and Well-Being among Mothers and Fathers in Dual-Earner Families. *American Sociological Review*, 76(6), 809–833. <https://doi.org/10.1177/0003122411425170>
- Oliveira, L. B. de, Cavazotte, F. de S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418–437.
- Oliveira, E. C., Lucas, A. C., & Casado, T. (2017). Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. *Revista de Gestão*, 24(4), 293–303.
- Padavic, I., Ely, R. J., & Reid, E. M. (2020). Explaining the Persistence of Gender Inequality: The Work–family Narrative as a Social Defense against the 24/7 Work Culture*. *Administrative Science Quarterly*, 65(1), 61–111. <https://doi.org/10.1177/0001839219832310>
- Pernoud, R. (1986). *A burguesia*. Europa América.
- Rajgariah, R., Malenahalli Chandrashekarappa, S., Venkatesh Babu, D. K., Gopi, A., Murthy Mysore Ramaiha, N., & Kumar, J. (2021). Parenting stress and coping strategies adopted among working and non-working mothers and its association with socio-demographic variables: A cross-sectional study. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 9, 191–195. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2020.08.013>
- Salvador, S. (2007). Estudio comparativo de la “economía del cuidado” en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. *Comercio, Género y Equidad en América Latina: Generando Conocimiento para la Acción Política*, 1–50. Recuperado de <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/handle/10625/46702>
- Sorj, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 573–594. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>
- Strobino, M. R. de C., & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração (São Paulo)*, 49(1), 59–76. <https://doi.org/10.5700/RAUSP1131>
- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. S. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa Em Turismo*, 10, 44–64.
- Weeden, K. A., Cha, Y., & Bucca, M. (2016). Long work hours, part-time work, and trends in the gender gap in pay, the motherhood wage penalty, and the fatherhood wage premium. *RSE*, 2(4), 71–102. <https://doi.org/10.7758/RSE.2016.2.4.03>
- Wynn, A. T. (2017). Gender, Parenthood, and Perceived Chances of Promotion. *Sociological Perspectives*, 60(4), 645–664. <https://doi.org/10.1177/07311214166672426>

Informações sobre os autores

Letícia Barbano

Universidade Federal de São Carlos, Departamento de Terapia Ocupacional
Rod. Washington Luiz, s/n
13565-905 Monjolinho, São Carlos, SP, Brasil
E-mail: leticiabarbano@yahoo.com.br

Daniel Cezar da Cruz

E-mail: d.m.cezar-da-cruz@leedsbeckett.ac.uk