



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

**MATERNIDADE E CARREIRA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 : O
PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA VISÃO DAS MULHERES MÃES DE ACORDO COM
A INTERSECCIONALIDADE.**

**MATERNITY AND CAREER DURING THE COVID-19 PANDEMIC: THE
ROLE OF ORGANIZATIONS IN THE VIEW OF MOTHERS ACCORDING TO
INTERSECTIONALITY**

Gabriela Pôrto Pereira Gomes¹

Prof. Dr. Igor Guevara Loyola De Souza²

RESUMO

A pandemia do Covid-19 ressaltou e intensificou as dificuldades enfrentadas pelas mães ao conciliar maternidade e carreira, dificuldades essas que se diferenciam ao analisar os diferentes aspectos da interseccionalidade. Definiu-se, como objetivo desta pesquisa, comparar as práticas organizacionais voltadas às mulheres-mães durante a pandemia de acordo com a interseccionalidade. Foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa. O instrumento de pesquisa foi um roteiro de entrevista semiestruturado, com 8 mães que trabalham e moram em Brasília-DF. Os dados foram analisados por análise de conteúdo. Os resultados apontam uma sobrecarga sobre todas as mulheres entrevistadas e a flexibilização do horário como prática organizacional mais utilizada, contudo, tal prática é percebida com múltiplos vieses, a depender dos condicionantes de desigualdade de cada mulher. Além disso, chegou-se a um modelo teórico dedutivo de fatores que aumentam a sobrecarga materna.

Palavras-chave: Maternidade, Carreira e pandemia; Pandemia e maternidade, Sobrecarga materna; Conciliação de papéis.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic highlighted and intensified the difficulties faced by mothers in reconciling maternity and career, difficulties that differ when analyzing the different aspects of intersectionality. The objective of this research was to compare organizational practices aimed at women-mothers during the pandemic according to intersectionality. A descriptive research with a qualitative approach was carried out. The research instrument was a semi-structured interview script, with 8 mothers who work and live in Brasília-DF. Data was analyzed by content analysis. The results point to an overload on all the women interviewed

¹*Aluna do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: gabriela.porto@sempreceub.com.

²** Professor orientador do curso de Administração. Doutor em Administração pela Universidade de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

and the flexibilization of time as the most used organizational practice, however, this practice is perceived with multiple biases, depending on the conditions of inequality of each woman. In addition, a theoretical deductive model of factors that increase maternal burden was arrived at.

Keywords: Maternity, Career and Pandemic; Pandemic and maternity, Maternal burden; Reconciliation of roles.

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu na Revolução Industrial, no século XVIII, quando grande parte da mão de obra feminina foi realocada para as fábricas. Isso ocorreu porque as mulheres e crianças aceitavam salários mais baixos e trabalhavam por mais tempo, tornando-se, então, a preferência para os empresários da época. Além de jornadas de trabalho que duravam entre 14 e 16 horas diárias, as mulheres ainda eram responsáveis por trabalhos domésticos e familiares, sem qualquer direito ou proteção legal, como a licença maternidade (MARTINS, 2008). Em meados do século XX, durante a primeira e a segunda Guerra Mundial, os homens eram enviados para os campos de batalha, ficando os assuntos familiares e a ocupação do mercado de trabalho por conta das mulheres, além de que elas continuaram, é claro, fazendo todo o trabalho doméstico. (LESKINEN, 2004)

No Brasil, atualmente, a participação da mulher no mercado de trabalho é crescente, tendo crescido 62% o número de mulheres maiores de 16 anos presentes na população economicamente ativa (INSTITUTO BRASILEIRO GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015). Porém, mesmo com o aumento do número de mulheres trabalhando e mesmo sendo a maior parte da população (INSTITUTO BRASILEIRO GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019), as mulheres ainda representam menor parte do mercado de trabalho e ganham menos do que os homens no exercício da mesma função, realçando essa desigualdade, que é base da construção da sociedade no país (ABRAM, 2006).

As mulheres ainda recebem 22,3% menos que homens na mesma função, e, quando comparada a cargos gerenciais, essa diferença é ainda maior, recebendo até 38,1% menos que eles (INSTITUTO BRASILEIRO GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Além da desigualdade de gênero, a desigualdade racial também está na raiz da desigualdade social. Quanto à raça, pessoas brancas possuem renda 74% maior que negros e pardos, ademais vemos a taxa de ocupação de cargos de gerência percebemos que, por mais que a população seja composta 56,2% de negros e pardos, a grande maioria é ocupado por brancos, sendo apenas 29,9% dessas cargos ocupados por negros e pardos. Comitantemente a isso no emprego informal, a maior parte da mão de obra é negra (INSTITUTO BRASILEIRO GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Quando são comparadas mulheres sem filhos com mulheres que são mães, os desafios de se encaixar no mercado de trabalho aumentam. Parte disso se deve à visão de que a mãe é sempre a melhor pessoa para cuidar da criança, mesmo que essa mãe exerça trabalho fora do ambiente doméstico (AIELLO-VAISBERG; GALLO-BELLUZZO; VISINTIN, 2020). Durante a pandemia do Covid-19, com a troca do trabalho presencial para o *home office* e com a permanência integral da família no lar, graças ao fechamento de escolas e creches, a responsabilidade da mulher passa a ser dividida. Para Schmidt *et al.* (2020, p. 9) "para mães, pais e demais cuidadores, o fato de estarem trabalhando remotamente ou mesmo impossibilitados de trabalhar, sem previsão sobre o tempo de duração dessa situação, tende a gerar estresse e medo".

Com o avanço das vacinações e reabertura das escolas, a rotina tende a voltar ao normal. As mães têm, novamente, a opção de deixar seus filhos com alguém e se desafogam do acúmulo incessante de funções. Contudo, quais são as consequências causadas por esse tempo em confinamento? As mães se sentem seguras deixando seus filhos nas escolas? Elas se sentem seguras para voltar ao ambiente organizacional? O que as organizações têm feito para retenção no mercado de trabalho das mulheres que são mães? As organizações levam em consideração as diferentes realidades sociais? Durante a pandemia do Covid-19, quais foram as iniciativas das organizações quanto às mães trabalhadoras?

Definiu-se como objetivo deste trabalho comparar as práticas organizacionais voltadas às mulheres-mães, durante a pandemia do covid-19, segundo aspectos da interseccionalidade. Como objetivos específicos definiu-se: a) analisar as diferentes práticas organizacionais para retenção das mulheres-mães no mercado de trabalho nos diferentes contextos sociais; b) comparar as percepções das mulheres-mães a respeito dessas práticas organizacionais a partir de aspectos da interseccionalidade;

Como justificativa para esse trabalho, foi constatado que, nas bases de dados Scielo e Spell, a busca combinada dos termos “mães”, “trabalho” e “covid 19”, até o dia 01 de setembro de 2021, retorna apenas um arquivo, e esse arquivo refere-se a mães pesquisadoras, demonstrando que esse estudo é pioneiro na Área de Administração.

Um outro aspecto é que, socialmente, é importante mostrar a continuação condicional e estrutural de determinados grupos, em especial o das mulheres negras, mostrando também a produção e reprodução de desigualdades sociais no Brasil. Essa segregação se revela de diferentes formas nas relações sociais, culturais e políticas no país. Esse estudo tem por finalidade possibilitar uma reflexão sobre a interseccionalidade de raça e gênero (SANTOS, 2008).

Por último, existem aspectos institucionais, em que é fundamental que o espaço acadêmico abra possibilidade para o debate, produção e reprodução de ideias e conceitos relacionados às interseccionalidades de gênero e de raça. Por ser um espaço formador de pessoas, essas instituições têm um papel de grande relevância em prol do desenvolvimento da criticidade dos estudantes em relação às questões de gênero e de raça. No âmbito da educação, buscando reduzir os efeitos de uma sociedade racista e sexista, destacam-se algumas iniciativas que já foram realizadas, como leis, decretos, notas técnicas, etc. que regulamentam não apenas a importância, como também a obrigatoriedade de abordagem das temáticas de gênero e de raça nos mais diversos níveis de ensino (ASSIS, 2018).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Maternidade e Carreira

A maternidade vai além do ato de dar a luz a uma criança. O termo se refere ao apoio adequado à criança, para que ela possa crescer de forma saudável. Ainda hoje, a maior parte da sociedade considera esse ato como a tarefa mais importante da vida da mulher. Essa ideia social é reforçada pelo discurso que a mulher nasce com o instinto materno. Por um lado, a mulher é pressionada para seguir sua carreira, ser independente e se sobressair no mercado de trabalho, adiando os planos de ser mãe. Por outro lado, quando decidem dar início a maternidade, elas são pressionadas a ser presentes e perfeitas em tempo integral (MENDES, 2017).

Contudo, apesar de o papel da mulher na sociedade ter mudado (com carreira e estudo), a desigualdade nessas diferentes esferas sociais permanecem. Além disso, a entrada da mulher no mercado de trabalho está diretamente relacionada à diminuição da natalidade e

ao aumento da maternidade tardia, o que resulta em uma população com poucos filhos e muitos idosos. Conseqüentemente, a dificuldade de conciliar carreira com maternidade pode fazer com que mulheres optem por pausar suas vidas profissionais, quando resolvem ter filhos, e muitas se sentem culpadas quando resolvem voltar a trabalhar. Concomitantemente, para a maioria das mulheres, o suporte de ter babá, creche ou empregada doméstica foi essencial para voltar à ativa, pois a participação do pai é quase sempre insuficiente (DIAS JR; VERONA, 2016).

Outro fator que corrobora com a desigualdade de gênero no trabalho é o fato de que, quando a mulher possui filhos, ela se sujeita a aceitar trabalhos sem vínculos empregatícios e com menores salários. (GUIGINSKI; WAJNMAN; 2019). As diferenças entre mulheres com e mulheres sem filhos têm relação com o contexto familiar e seus papéis desempenhados dentro desse núcleo (GOLDSCHIEDER; BERNHARDT; LAPPEGARD, 2015).

É visível que há uma diferença muito grande entre homens e mulheres quando ambos têm filhos com idade pré-escolar quanto à participação no mercado de trabalho. Na pesquisa apresentada por Guiginski e Wajnman, em 2019, 95% dos homens têm empregos, enquanto apenas 65% das mulheres na mesma situação trabalham. Quando comparadas a mulheres sem filhos, essa diferença é de 2,4 pontos percentuais para menos (GUIGINSKI; WAJNMAN; 2019). Além disso, existem aspectos sociais que diferenciam e criam desigualdades estruturais entre as mulheres brasileiras.

2.2 Interseccionalidade

A palavra intersecção, segundo estudos ingleses e franceses, aparece pela primeira vez em 1989, em um texto da jurista afro-americana Kimberlé W. Crenshaw. Apesar disso, o termo só se popularizou na segunda metade dos anos 2000 (HIRATA, 2014).

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as conseqüências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Nos últimos anos, o termo Interseccionalidade ganhou notoriedade no âmbito acadêmico, sendo estudado em diferentes áreas e com diferentes propósitos. No geral, a interseccionalidade é usada como ferramenta analítica para resolver problemas, como a inclusão da mulher, principalmente negra, no mercado de trabalho. (COLLINS, 2021). No tema tratado neste trabalho, podemos definir a interseccionalidade como a "coexistência de eixos de subordinação entre indivíduos e grupos" (HEILBORN; ARAÚJO; BARRETO, 2011, p. 40).

A principal intenção do estudo da interseccionalidade é diminuir as injustiças causadas pelo sistema, pois a interseccionalidade permite visualizar diversidade intragrupo. No presente estudo, podemos perceber através das citações anteriores que ser mãe é um fator amplifica a desigualdade de gênero. No Quadro 1 a seguir estão as principais informações sobre marcadores sociais.

Quadro 1 - Principais informações sobre marcadores sociais

Marcador da diferença social	Preconceito	Teoria	Principais autores
Classe	Classe social	Marxismo	Karl Marx
Gênero	Machismo	Feminismo	Joan Scott
			Joan Acker
Raça/etnia	Racismo	Stand Point	Patricia Hill Collins
		Black feminism	Kimberlé Crenshaw
Sexualidade	Heterossexismo	Teoria Queer	Judith Butler
Geração	Ageísmo ou etarismo	Ageísmo	Robert Butler

Fonte: Amorim; Nascimento; Ribeiro; Cavalcante (2020)

As desigualdades sociais que adentram as diferentes esferas de discriminação são a interseccionalidade. Ela é resultante de várias e simultâneas formas de opressão, que dão luz a diferentes grupos as desigualdades de vários grupos (CRENSHAW, 2002). Exemplos desses sistemas que geram opressão são: classe, gênero, raça, sexualidade e geração. Esses sistemas podem ser entendidos e estudados no decorrer da história e construção cultural, que moldaram a identidade de grupos e indivíduos (BRAH, 2006).

Quando o assunto é exclusão social, Lenoir (1974) trata o assunto como pessoas periféricas da sociedade, que necessitam de aporte governamental para serem inseridas na sociedade. Nesse viés, ele esclarece também como a pobreza está estreitamente ligada a isso, inaugurando o conceito de “underclass”, que utilizou para caracterizar moradores norte-americanos que residiam em guetos. O termo utilizado é fortemente preconceituoso, uma vez que esse grupo era estigmatizado por gravidez precoce, alcoolismo, criminalidade, e famílias desestruturadas. Com isso, percebe-se que a desigualdade de classe é um problema social e econômico, marcado por uma ausência de estratégia governamental e ações sociais para minimizar preconceitos sociais (SCOREL, 1993).

Na questão de gênero e trabalho, o ser humano determinou certas relações entre si e a natureza, com isso, estabeleceu técnicas de produção, conseqüentemente criou estruturas sociais e relações de poder. Assim, o gênero masculino se consolida nessa estrutura de poder, uma vez que foi ele quem a estruturou, por meio de guerras e do patriarcalismo, e a mulher é deixada à margem, tendo uma importância social menor que a do homem (FONSECA, 1995). É importante ressaltar, que a desigualdade de gênero no Brasil não foge a fórmula citada anteriormente, advinda de um eixo estruturante de uma matriz de desigualdade social. Por isso, lutar contra esse desequilíbrio significa tratar esse problema com oportunidades igualitárias de trabalho e a elaboração de políticas e estratégias voltadas para alteração desse quadro (ABRAM, 2006).

Quando o assunto se trata de exclusão racial esse problema se organiza por meio do sistema socioeconômico, de exclusão e exploração. Esse sistema corrompido criou justificativas para essa exclusão, sejam elas: por cor da pele, cabelos, comportamentos,

evolucionismo ("darwinismo social"), ou até mesmo temperamento. Com isso, no Brasil existe uma "raça social", ou seja, uma ideologia com base política e social para justificar a discriminação racial e legitimar a exclusão social (MAXÍMO,2012).

Apesar de historicamente terem travado diversas batalhas pela independência e, em seguida, pela abolição da escravidão no período pós-colonial, os afrodescendentes de hoje continuam sendo um grupo marginalizado. Pesquisas na América Latina indicam que estereótipos negativos sobre os negros permeiam a sociedade e permanecem intocados desde a escravidão. (REID ANDREWS, 2004, p. 178).

Para Mendes (2019) a diferença pode se referir àquilo que é percebido de forma diferente através do olhar para o outro e também diferenciar o outro a partir de referências próprias. Podemos então, de acordo com tudo que foi visto anteriormente, perceber que a maternidade é um dos fatores que aumentam a desigualdade de gênero, e quando combinada com outras desigualdades, faz com que a sobrecarga sobre essas mulheres seja ainda maior. Para que possamos estudar isso, foi proposto uma pesquisa de cunho qualitativo.

3 METODOLOGIA

A pesquisa é classificada como descritiva e de abordagem qualitativa. Esse enfoque foi definido com o objetivo de entender a subjetividade das entrevistadas com relação às questões que estão imersas. (HERNANDEZ, 2013) Além disso, este trabalho teve como objetivo principal comparar as diferentes condutas organizacionais para retenção da mulher-mãe durante a pandemia do covid-19, de acordo com a interseccionalidade. Os procedimentos e as operações metodológicas deste trabalho foram descritas no Quadro 2.

Quadro 2 - Procedimentos metodológicos de pesquisa

Objetivos	Abordagem	Instrumento	Amostragem	Amostra	Análise
a) analisar as diferentes práticas organizacionais para retenção das mulheres-mães no mercado de trabalho nos diferentes contextos sociais	Qualitativa	Roteiro semi-estruturado de entrevista	Saturação teórica e rígida quanto aos marcadores sociais.	Mulheres mães que trabalharam durante a pandemia do Covid-19	Análise de conteúdo
b) comparar as percepções das mulheres-mães a respeito dessas práticas de acordo com a					

interseccionalidade					
---------------------	--	--	--	--	--

Fonte: elaboração própria (2021).

Para melhor alcance do objetivo geral, foram criados dois objetivos específicos que ajudarão no processo de entendimento das propostas deste trabalho. Como instrumento de pesquisa, foi utilizado roteiro semi-estruturado de entrevista (Apêndice A), possibilitando perguntas com fundamentação teórica e fornecendo ao pesquisador dados específicos sobre o tema do trabalho (TRIVIÑOS, 1987). A amostra foi restrita para podermos receber corretamente as informações necessárias para o desenvolvimento da pesquisa.

O roteiro da entrevista foi dividido em três partes, embasado na pesquisa de Capone e Souza (2020), sendo a primeira parte composta de questões demográficas, sobre a vida da mulher, contexto familiar e social. A segunda parte foi elaborada para responder o objetivo específico de a) analisar as diferentes práticas organizacionais para retenção das mulheres-mães no mercado de trabalho nos diferentes contextos sociais; com perguntas direcionadas a analisar as práticas institucionais para retenção da mulher para comparação das diferentes práticas nos diferentes contextos socioeconômicos. E a terceira e última parte foi elaborada para responder os objetivos específicos a) analisar as diferentes práticas organizacionais para retenção das mulheres-mães no mercado de trabalho nos diferentes contextos sociais; b) comparar as percepções das mulheres-mães a respeito dessas práticas organizacionais a partir de aspectos da interseccionalidade, analisando e comparando as percepções das mulheres quanto às práticas organizacionais de acordo com a interseccionalidade. A comparação será feita de acordo com o decorrer da análise.

O Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento está dividido em cinco tópicos (natureza e objetivos do estudo; procedimentos do estudo; riscos e benefícios; participação, recusa e direito de se retirar do estudo e confidencialidade) a fim de facilitar o entendimento dos leitores seguido do espaço para assinatura. O termo garante que todas as informações fornecidas pelas entrevistadas não lhe causem prejuízo e que suas privacidades e identidades sejam preservadas. Por segurança durante a pandemia e caso não haja a possibilidade da assinatura online, antes de começar todas as entrevistas é perguntado (e gravado) se a participante leu e está de acordo com as cláusulas presentes no TCLE. Caso a entrevistada concorde com os itens, a entrevista segue normalmente. Caso contrário, o termo é lido na hora e é perguntado novamente se a entrevistada está em conformidade com o termo, e só então a entrevista é feita.

O Quadro 3 mostra o perfil socioeconômico das entrevistadas. Nele está descrito, respectivamente idade, classe social, status civil, cor, quantidade e idade dos filhos, modalidade de trabalho, área de trabalho, cargo ocupado, tempo na empresa atual e segmento da empresa.

Quadro 3 - Perfil socioeconômico das entrevistadas

Nº	Idade	Classe social	Status civil	Cor	Quantidade e idade dos filhos	Modalidade e de trabalho	Área de trabalho	Cargo	Tempo na empresa	Tipo de empresa	Escolaridade
1	24	média baixa	solteira	preta	1 filho de 3 anos	mista	estagiária	estagiária	2 anos	pública	Superior incompleto
2	41	média alta	casada	preta	2 filhas, 5 e 3 anos	presencial	saúde	diretora	10 meses	pública	Pós-graduada

3	32	média alta	casada	branca	1 filha de 4 anos	presencial	saúde	médica	5 anos	pública	Pós-graduada
4	37	média	casada	preta	2 filhos, 11 e 6 anos	teletrabalho	saúde	enfermeira	7 anos	pública	Superior
5	38	alta	casada	branca	2 filhos, 5 e 3 anos	teletrabalho	saúde	analista técnica de políticas sociais	11 anos	pública	Superior
6	34	média baixa	casada	branca	2 filhos, 10 e 5 anos	presencial	saúde	farmacêutica	2 anos e 6 meses	privada	Superior
7	52	baixa	solteira	preta	2 filhos, 28 e 5 anos	presencial	prestação de serviço	cozinheira	15 anos	privada	Médio completo
8	37	média baixa	solteira	preta	1 filho, 15 anos	presencial	saúde	socorrista	8 anos	privada	Técnico

Fonte: elaboração própria (2021).

As entrevistas de levantamentos de dados foram interrompidas ao se atingir a saturação teórica. Considera-se que a saturação de coleta de dados foi atingida quando os dados começam a se repetir e não há surgimento de novas informações (FONTANELLA *et al.*, 2011).

A amostra nesta pesquisa foi delimitada pelos seguintes fatores: (1) ser mãe; (2) ter vínculo empregatício e (3) morar em Brasília. Foram entrevistadas ao todo 8 mulheres, sendo três solteiras e cinco casadas. Dentre essas mulheres, cinco se identificaram como negras e três como brancas, além de três serem de classe média baixa ou baixa, Três de classe média alta ou alta e duas de classe média. Quanto ao setor de atuação, três trabalham na área privada e cinco no setor público, sendo dessas cinco, quatro concursadas públicas e uma estagiária. Quanto à modalidade do trabalho, cinco das oito mulheres não deixaram de trabalhar presencialmente em nenhum período da pandemia, uma trabalhou em teletrabalho até o recebimento da vacina e depois de forma mista (uma semana presencial e uma semana online) e duas trabalharam apenas de forma remota. A idade das entrevistadas varia de 24 a 52 anos.

Para a análise de dados foi escolhida a análise de conteúdo. Essa análise é comum para categorizar dados de textos, mídias e entrevistas, classificar o conteúdo e organizar assuntos por sistemas. (FLICK, 2012). A partir da análise de conteúdo os dados coletados foram divididos em 3 categorias. A primeira categoria trata da sobrecarga da mulher e o fardo imposto a ela pela sociedade, principalmente durante a crise sanitária de Covid-19. A segunda categoria fala das práticas institucionais para a manutenção da mulher-mãe no mercado de trabalho durante a pandemia e os motivos de algumas das entrevistadas terem pensado em sair de seus empregos. A terceira categoria fala sobre Interseccionalidade, tratando as diferenças raciais e de gênero que se evidenciaram nas respostas das entrevistas. Para facilitação do entendimento e desenrolar das análises, as mulheres foram numeradas de 1 a 8 em ordem de data em que a entrevista foi realizada.

4 DISCUSSÕES E RESULTADOS

4.1 Sobrecarga da mulher e o fardo da mulher-mãe

Obteve-se de todas as entrevistadas uma mesma resposta: todas elas se sentem sobrecarregadas, tendo que conciliar maternidade e carreira. Foi perguntado a elas se, em algum momento, elas se sentiram sobrecarregadas, tendo que conciliar maternidade e carreira. Essa foi uma resposta que foi dada independentemente de haver ou não um aumento das demandas no trabalho fora de casa. Isso reforça a afirmação feita por Schmidt *et al* (2020) de que causa medo e estresse, para o responsável por cuidar da criança, o fato de estarem trabalhando remotamente, impossibilitados de trabalhar ou até mesmo sujeitos ao risco de trabalhar presencialmente, sem saber por quanto tempo se prolongará essa situação.

“[...] porque a demanda quando é remoto aumenta muito pra mim, tanto é que no presencial é mais fácil para mim porque no presencial preciso só trabalhar, ser funcionária, em casa tenho que ser funcionária, mãe, dona de casa, cozinheira, dentre outras coisas.” (M-1)

“Durante a vida toda... A sobrecarga vem, porque eu sou um tanto quanto perfeccionista com as coisas, e eu tive que aprender depois de ter duas filhas com personalidades diferentes, mas as duas com uma pilha duracell, a delegar algumas coisas. Eu falo que maridos, alguns né? Eu tenho um marido que participa bastante, mas ele não foi programado para lidar com as coisas da casa como eu fui. Como por exemplo, uma roupa caída no chão eu passo eu cato, o meu marido passa por cima 10 vezes, vê a roupa e pula a roupa, aí vai me dando um nervoso, tem que falar ‘não tá vendo a roupa aí não?’ (M-2)

“Sim, pelo fato de eu trabalhar no samu eu fiquei com muito medo pela minha filha, tanto dela pegar quanto dela ser rejeitada ou sofrer algum tipo de retaliação por minha causa, até pensei várias vezes em sair do trabalho, e eu não ia conseguir ficar sem vê-la, então mandá-la para casa dos meus pais e não vê-la nunca foi uma opção, então ela ficou meses sem ter contato com nenhuma outra criança e quando teve ela não sabia mais interagir, então até essa parte foi bem desgastante.” (M-3)

“Muito. ...acho que conciliar as tarefas de casa, escola (das crianças) e trabalho é muito complicado.” (M-4)

“Sim, o meu filho mais velho estava em estudo remoto, e eu estava com uma demanda muito grande do ministério e como ele ainda tem 5 anos, agora, tinha 4 anos, ele não, não conseguia assistir sozinho, então durante todo o período da aula dele eu tinha que tá junto com ele no computador, e isso me demandava muito tempo, porque eu tinha que estar com ele ao mesmo tempo que eu estava trabalhando. Isso realmente foi difícil, foi bem desgastante.” (M-5)

“Oh, demais. Assim, para quem trabalha no plantão noturno, só quem trabalha mesmo pra poder dizer, não tem tempo para descansar né? Então assim, quando as crianças estão na escola quando eu chego de plantão é o momento em que eu vou tirar um cochilo, né? Para repor aquele sono da noite e nem sempre você consegue recuperar né? O sono perdido, então como eles ficaram em casa tendo aula remota, eu tenho um filho pequeno, né? A de 5 anos, eu não conseguia dormir nesse período, então assim, eu pensei que eu não fosse aguentar, porque eu chegava em casa virada

do plantão e só ia conseguir dormir à noite quando meu esposo chegava para ficar com eles. Muito difícil mesmo, no período em que eles estiveram em casa.” (M-6)

“Demais, porque eu levanto às 5 da manhã, deixo ela na creche às 10 para as 6 saio correndo 1km e meio para pegar um ônibus pra chegar ao trabalho às 7:30. Tenho que sair às 16:00 para chegar em casa, pego ela na creche às 18 e nem sempre dá tempo então eu tô sempre pagando hora extra na creche e levando reclamações também né?” (M-7)

“nossa... como sustentei ele sozinho desde sempre, e nunca tive com quem deixar, precisava sempre do apoio de alguém da família, e hoje trabalhando presencialmente, precisando tá cobrando para estudar, cobrando nota e cuidando para não fazer besteira, não ficar o dia todo jogando e ainda cuidar de tudo da casa, fica bem complicado.” (M-8)

As citações das entrevistas acima confirmam também a culpa materna, tratada anteriormente, quando a mãe escolhe dar continuidade a carreira e a dificuldade na conciliação das duas esferas da vida da mulher. (DIAS JR; VERONA, 2016). Além disso, todas as mulheres casadas afirmam que o marido divide as responsabilidades do cuidado com os filhos, porém de forma não igualitária. Em nenhuma das entrevistas foi dito que as tarefas domésticas são divididas de forma igual para ambos os cônjuges. Todas as solteiras entrevistadas afirmam que o pai não cumpre com nenhuma das obrigações com o filho e nunca chegaram a dividir responsabilidades. O que comprova o que foi exposto anteriormente na pesquisa, onde foi dito que a mulher é considerada, independente do papel que exerça fora de casa, a melhor pessoa para cuidar dos filhos e da casa (AIELLO-VAISBERG; GALLO-BELLUZZO; VISINTIN, 2020).

“Não, nunca. Sou mãe solo e meu filho nem conhece o pai.”(M-1)

“Nem nunca foi, nem nunca será né. Eu acho que a perninha que falta do Y para virar X faz uma diferença muito grande né? A divisão de tarefas é bem resultado da estrutura machista que a gente tem, sabe? Mas assim, eu não durmo no ponto não. Então é sem preguiça, vai fazer, se não faz eu fico de bico, ai ele vai e faz, tudo a gente dá um jeito”. (M-2)

“Não, mas... assim, eu tenho uma funcionária e ela foi maravilhosa durante a pandemia, porque ela continuou vindo. Ela já não vinha de ônibus, ela vinha de bicicleta, antes da pandemia e ela continuou vindo de bicicleta. Então ela me ajuda demais, eu não teria sobrevivido à pandemia sem ela, ela não deixou de vir em nenhum momento, a não ser, claro, quando ela teve sintoma respiratório que eu falei “fica em casa, não vem”, mas quando ela não vem, a gente se divide e faz tudo. Só com relação a compra para casa, fazer listas, ver o que precisa e a escola, fica comigo.” (M-3)

“Sim, me ajuda bastante, mas acaba que a responsabilidade é minha né?” (M-4)

“Ele divide a responsabilidade das crianças, mas a casa é minha responsabilidade. Como eu trabalho menos horas, fico responsável por compras, manutenção da casa e acompanhar os meninos na escola.” (M-5)

“Então, ele divide a responsabilidade das crianças comigo, porém a casa fica toda para mim. Comida, limpeza, tudo comigo.” (M-6)

“Não. Pega uma vez a cada 15 dias, só um dia também, e tem mês que nem a pensão paga.” (M-7)

*“O pai do **** não quis nem registrar ele, queria que eu tirasse a criança e depois de nascer nunca quis conhecer, sempre criei ele sozinha.” (M-8)*

Essas afirmações corroboram com a ideia de que a mãe é mais propensa de se envolver em tarefas do cotidiano juntamente com a família e que trabalhos domésticos são comumente mais atribuídos à mulher (BORSA; NUNES; 2011). Confirmando ainda que o apoio do pai é quase sempre ineficiente para a volta da mulher ao mercado de trabalho, fazendo com que seja necessário ajuda de terceiros (DIAS JR; VERONA, 2016).

A sobrecarga durante a pandemia aumentou significativamente entre as mães. Na amostra, seis mulheres relataram que houve um aumento da demanda de trabalho durante a pandemia.

“Antes eu trabalhava 6 horas de ao dia e hoje tem dias que eu trabalho bem mais do que isso estando em casa” (M-5).

“...E quando você está em casa o tempo todo, as pessoas te pedem coisas fora do horário, enfim foi bem complicado.” (M-4).

Todas as mulheres relatam que seus empregadores são compreensíveis com relação à maternidade e interrupções do trabalho, principalmente por estarem em situação parecida.

“... eles parecem bem compreensivos. Inclusive no setor que eu tenho maior relação, o chefe, ele era grupo de risco, e ficou em casa com uma criança de 4 anos. Então, ele, como pai trabalhador, em home office, era super compreensível.” (M-2)

Das oito mulheres, apenas quatro contam ter reportado as dificuldades enfrentadas para conciliar carreira e maternidade para seus superiores, sendo propostas algumas soluções somente para duas.

“Suavemente sim, eles falaram ‘você pode tentar fazer quando você puder’, mas tinha coisas que aconteciam em certos horários que eu tinha que participar de qualquer forma, então o que era possível teve uma flexibilização e o que todo mundo tinha que participar não.” (M-4)

“Sim, me deixaram trocar de turno” (M-6)

“Se eu estou em casa e não tem ninguém para ficar com ele, só trabalho se ele estiver no colo.” (M-1)

“Agora eles estão na aula, mas enquanto eles estão em casa é a cada 10 minutos 20 minutos eles tão lá batendo na porta interrompendo.” (M-5)

“Não sei nem quantificar gente, inúmeras, inúmeras, vou botar umas 10 vezes.” (M-4).

As outras duas mulheres relataram que não houve nenhum tipo de proposta por parte da empresa. As mulheres que não conversaram com seus chefes sentiram que não havia necessidade para tal. As três mulheres que trabalharam em home office relatam que foram interrompidas incontáveis vezes. O que torna o trabalho mais difícil e longo.

4.2 Práticas organizacionais voltadas às mães durante a pandemia.

A grande maioria das mulheres entrevistadas (seis, no total) disse que a instituição empregadora tinha algum tipo de iniciativa para mantê-las trabalhando e/ou facilitar a

conciliação de maternidade e carreira durante a pandemia, como a flexibilização de horário. Contudo, somente duas consideram as práticas de onde trabalham ideais. A prática de flexibilização é oferecida para todos os funcionários, fazendo com que não seja uma vantagem voltada às mães. As duas mães que consideram as práticas das Instituições que trabalham ideais são da mesma classe social e concursadas.

“... muito do trabalho foi feito no teletrabalho e as pessoas iam uma vez na semana presencial... Teve a flexibilização de horário, né? Nada específico para maternidade, não. Grupos de risco sim, maternidade não.” (M-1)

“ O Ministério da saúde ele sempre foi muito positivo na maternidade da das servidoras é agora com a pandemia foi fechada a creche mas o Ministério da saúde tem uma creche, que é uma coisa rara hoje nos órgãos públicos, pouquíssimos órgãos públicos acho que tem só o [...] mantém a creche. Tem um incentivo muito grande o aleitamento materno e, é isso por lei também né, as mães têm todos os atestados dos filhos revertidos em atestados próprios e como justificativa e tudo mais, então eu acho que que o órgão onde eu trabalho hoje tem dá um apoio um suporte muito grande para as mães.” (M-5)

Apenas duas entrevistadas relataram algum tipo de ajuda financeira por parte do empregador.

“a gente que as crianças ficaram em casa, a gente teve um benefício né da empresa que pagava um filho né né até o fim da pandemia a gente recebeu esse benefício que era um benefício assim é razoável de 300 BRL por criança para os gatos que a gente ia ter é com eles né fora da escola” (M-6).

“Me ajudando no transporte a mais, para eu ir e vir com marido da vizinha, a gente pagava e ele dava carona, para gente não precisar pegar ônibus.” (M-7).

Mesmo com a falta de práticas organizacionais, apenas duas mulheres falaram que pensaram em sair do emprego. As duas afirmaram que esse pensamento vem da falta de rede de apoio e do medo da doença, tendo assim o ponto principal o cuidado com os filhos.

Ao serem questionadas se elas se sentiam seguras para a volta de suas rotinas normais, apenas duas mulheres, que permaneceram em trabalho presencial durante toda a pandemia, responderam que sim. Uma delas chegou a completar *“ desde que sejam cumpridas todas as medidas de segurança, sim” (M-2)*. Todas as outras relatam ainda sentir medo, mostrando que a maior parte das organizações não conseguem passar a segurança necessária para um ambiente saudável.

4.3 Aspectos da Interseccionalidade

Com uma amostra de oito mulheres, composta de cinco mulheres pretas e três brancas, notam-se diferenças entre elas. Todas as mulheres brancas são casadas, enquanto apenas duas negras não estão solteiras. Apenas uma mulher negra ocupa um cargo de liderança na empresa em que trabalha. A amostra também retrata a realidade do país, uma vez que as mulheres solteiras são todas de classe média baixa ou baixa, confirmando que, quando a mulher possui filhos, ela se sujeita a aceitar trabalhos sem vínculos empregatícios e com menores salários (GUIGINSKI; WAJNMAN; 2019). Tal fato se agrava com mulheres-mães solteiras e sem apoio paterno das crianças, as quais estão sujeitas a empregos com remuneração menores, por não possuírem rede de apoio para deixar seus filhos.

Quando a única mulher-mãe negra, que ocupava posição de liderança (nesta amostra), foi questionada se ela sofria algum tipo de preconceito no local onde trabalha, relatou-se que:

“Por parte dos meus superiores não, mas é uma questão interessante. O que faz eu ser tratada de uma forma que não faz eu sentir a discriminação racial é o fato de eu ser médica. Tirando o médico do trabalho, eu sou a única médica dentro da empresa, na sede. Então, existe um branqueamento da profissão” (M-2).

Reafirmando que, mesmo o Brasil sendo composto de 56,2% de negros e pardos (INSTITUTO BRASILEIRO GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019), a desigualdade ainda é grande quando se trata de acesso à educação e oportunidades. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no ano de 2018 68,6%, os cargos gerenciais são ocupados por brancos, enquanto apenas 29,9% são ocupados por negros ou pardos.

Quando são comparadas duas mulheres que trabalham na mesma organização, há uma diferença da percepção da empresa para as duas. As duas são mulheres negras, porém uma ocupa cargo de gerência. Para M-2, as práticas oferecidas pelo órgão que trabalha foram ideais e eficientes.

“Acredito que sejam muito boas, melhores entre as que existem hoje” (M-2)

”Aí, eu acho que poderia, mesmo tendo acontecido de forma repentina e sem planejamento, esse poderia ser feito posteriormente. Uma programação, uma organização, ou uma reorganização do trabalho. Deveria ser visto essa questão das mães que estão em casa com os filhos, né? Principalmente em idade escolar, isso é uma coisa também a levar em consideração, porque você tem que estar junto ali com eles, né? Pra gente, já é difícil EAD, imagina para uma criança, né, que nunca teve experiência. Então, se concentrar tudo, se você não tá apertando e tá cobrando, não funciona. Acho que deveria ter sido feito uma organização por demanda. Você vai entregar isso aqui e pronto.” (M-4)

Quando perguntado a M-2 como a empresa a ajudou na adaptação ao trabalho no período do Covid, ela relata que a empresa a ofereceu flexibilização de horário e diminuição da carga horária semanal. Entretanto, quando perguntado à M-4, ela diz que a empresa não a ofereceu nada e a iniciativa da conversa sobre a flexibilização de horário partiu dela. Já quando perguntadas “ Você percebe comportamentos por parte da empresa que demonstram que você é fundamental para a instituição? Quais são esses comportamentos?” e “O que a instituição fez que você acredita que esteja relacionada a promover a sua permanência na empresa durante a pandemia?”, as respostas também foram diferentes. Para M-4, a empresa não fez nada que esteja relacionado com a permanência dela no trabalho durante a pandemia e nem demonstra que ela é fundamental, mas as respostas da M-2 são bem diferentes.

“Sim, os comportamentos são: eu tenho vez, eu tenho voz. Claro que nenhuma empresa é perfeita, mas eu vejo grandes diferenciais em questão de aprimoramento, de aprendizado. Não teve um mês que eu passei que eu não estava envolvida em algum projeto novo. Eu entrei tem pouco tempo, 10 meses. Considero muito pouco tempo. E, sem ter função gratificada, eu tenho muita voz. Eu convoco reunião, eu tenho poder de decisão no que estou fazendo. Então, eu sou bastante levada em consideração. Me sinto bastante valorizada sim.” (M-2)

O que corrobora com a ideia de Escorel (1993), que diz que a desigualdade de classe é um problema social e econômico, marcado por uma ausência de estratégia governamental e ações sociais para minimizar preconceitos sociais.

Outro aspecto da interseccionalidade, que foi ressaltado durante o trabalho, foi a desigualdade de gênero. Acima, já foi citado que todas as mulheres assumem maior parte das responsabilidades dos filhos, quando casadas da casa. Isso reforça a ideia tratada por Borsa e Nunes (2011), de que a sociedade acha que o homem está ajudando e a obrigação das tarefas domésticas é das mulheres. Ademais, todas as mulheres casadas relatam que seus maridos são os maiores provedores do lar, por mais que elas trabalhem mais horas por semana.

“Atualmente meu marido. Antes da gente mudar para Brasília, era eu, e a gente veio para cá por causa dele. E, como arrumar emprego é mais fácil que achar um bom marido(...), mas hoje eu estou muito tranquila. Já me recoloquei no mercado de trabalho, passei no concurso [...]. Até tentei fazer ponte aérea em São Paulo, mas eu trabalhava em dois empregos em Brasília e dava plantão de 24 horas em São Paulo a cada 15 dias, aí já estava pedindo arrego e escolhi minha saúde mental.” (M-2).

Isso confirma que a diferença de gênero continua discrepante. Mulheres ainda recebem 22,3% menos que homens na mesma função, e, quando comparada a cargos gerenciais, essa diferença é ainda maior, recebendo até 38,1% menos que eles (INSTITUTO BRASILEIRO GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Isso corrobora também com Vasconcelos (2009), que diz que o homem é visto como principal provedor da casa e as mulheres são vistas como cuidadoras, colocando a força feminina de trabalho em segundo plano. Ainda, para o autor, "esses elementos possuem aspectos socioeconômicos e simbólicos que impactam a distribuição de recursos, bens e serviços, bem como o poder, desempenhando papel central na reprodução das desigualdades sociais" (VASCONCELOS, 2009, p. 37).

O Quadro 4 sintetiza todas as comparações de aspectos da interseccionalidade, como proposto no objetivo do trabalho.

Quadro 4 - Fatores Comparativos da interseccionalidade

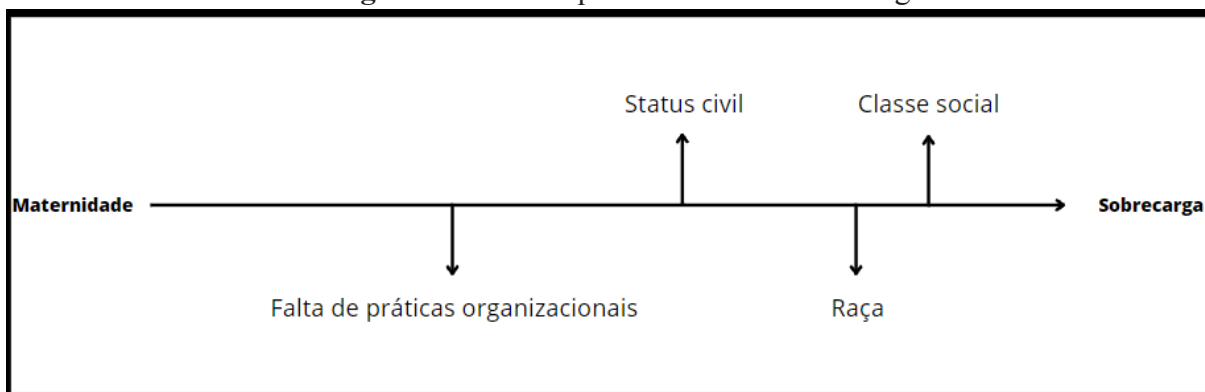
Raça		
Fatores	Brancas	Negras
Flexibilidade de horário pela empresa	Gostam da iniciativa e acham o suficiente.	Gostam da iniciativa, mas não acreditam ser o suficiente.
Ajuda financeira	Acham o melhor a se fazer. Não enxergam como a empresa poderia fazer melhor.	Apesar de acharem bom, acham que só isso não foi o suficiente.
Status Civil	Todas casadas	60% são solteiras
Rede de apoio	Relatam receber muita ajuda de toda família. A maioria tem ajuda de mão de obra contratada.	Só têm rede de apoio se for paga (escola e creche por exemplo). Não tem ajuda de domésticas.

Escolaridade	Todas com ensino superior completo.	60% sem ensino superior completo.
Gênero		
Fator	Homem	Mulher
Papéis familiares	Provedor. Ganha mais em todos os casos.	Cuidadoras, são vistas como responsáveis pelos cuidados da casa.
Classe Social		
Fator	Alta / Média Alta	Média / Média Baixa / Baixa
Cargo na empresa	Gerência: totalmente satisfeitas com as práticas oferecidas pela empresa. Acreditam ser as melhores práticas possíveis.	Operação: gostam das práticas, porém não estão totalmente satisfeitas. Acreditam que existem outras práticas que seriam melhores.
Rede de apoio.	Além de ajuda da família, pagam pessoas para ajudar no cuidado da casa e do filho.	Não têm condições de pagar pessoas para ajudar nos cuidados domésticos e com os filhos além da escola.

Fonte: elaboração própria (2021).

Com relação às análises e resultados obtidos, foi criado um modelo teórico-dedutivo (Figura 1), que mostra os fatores que aumentam a sobrecarga materna, no contexto da pandemia do SARS-COV-2, das mulheres do presente estudo.

Figura 1- Fatores que aumentam a sobrecarga materna.



Fonte: elaboração própria (2021).

As mulheres já vivem em uma sociedade que as coloca como principal cuidadora e responsáveis por afazeres domésticos, gerando nelas sobrecarga, sem levar em consideração

quaisquer de seus projetos de vida (MONTENEGRO,2018). O marcador social “mãe”, por si só, já contribui para o aumento dessa sobrecarga em períodos e situações rotineiras (MALUF; KAHHALE; 2010). Quando estudada no contexto pandêmico e de diferentes contextos sociais, a sobrecarga materna mostra fatores que causam o aumento desse “peso” colocado nas mães.

Tendo como ponto de partida este estudo e as informações levantadas por ele, mostra-se que existem poucas práticas organizacionais para que as mulheres consigam conciliar maternidade e carreira durante a pandemia, e que, na opinião das entrevistadas, apesar de ajudarem a aliviar a pressão sentida, isso não é o suficiente. Essa percepção de insuficiência das ações institucionais voltadas à maternidade são mais frequentes quando consideramos, respectivamente, neste estudo, três variáveis: Status Civil; Raça e Classe Social.

O medo e a insegurança gerados pela imprevisibilidade e a temporalidade da pandemia aos cuidadores de uma criança são fatos que geram estresse (SCHMIDT *et al*, 2020) e, conseqüentemente, uma sobrecarga. Quando existem variáveis sociais, esta sobrecarga da mulher já é transversalmente afetada (MONTENEGRO, 2018), e ,ao juntarmos todos esses fatores, chega-se ao modelo apresentado.

5 CONCLUSÃO

Com a intenção de comparar as práticas organizacionais voltadas às mulheres-mães, durante a pandemia do covid-19, segundo aspectos da interseccionalidade, o presente estudo possui os objetivos específicos de: a) analisar as diferentes práticas organizacionais para retenção das mulheres-mães no mercado de trabalho nos diferentes contextos sociais; b) comparar as percepções das mulheres-mães a respeito dessas práticas organizacionais a partir de aspectos da interseccionalidade. Os objetivos foram alcançados.

Para tal, buscou-se a variação de classe social e etnia na amostra da pesquisa, para que, quando identificadas as práticas, fossem levadas em consideração a interseccionalidade, através de entrevistas semi-estruturadas. A análise de dados foi separada em três categorias. A primeira trata da sobrecarga da mulher, a segunda sobre as práticas organizacionais voltadas à conciliação de maternidade e carreira e a terceira sobre a interseccionalidade.

Conclui-se que existem poucas práticas organizacionais voltadas para manutenção da mulher no mercado de trabalho, principalmente durante a pandemia, aumentando a sobrecarga sobre as mães, além de outros fatores da interseccionalidade. Essas mulheres que já enfrentavam jornadas duplas, ou triplas, passaram a enfrentar as incertezas e os medos de uma doença global e imprevisível, além de assumirem a responsabilidade de educar seus filhos em casa com a suspensão das aulas presenciais (SCHMIDT *et al*, 2020). Outra conclusão do trabalho é que a sobrecarga durante a pandemia aumentou, por conta das poucas práticas existentes voltadas às mães, das suspensões das aulas e da falta de apoio paterno com o cuidado com a educação e da falta de rede de apoio dentro e fora de casa.

Ademais, as mulheres solteiras não recebem nenhum apoio dos pais de suas crianças, fazendo com que essas mulheres sejam mais sobrecarregadas do que as mulheres casadas. Quando observa-se que todas as mulheres brancas são casadas e 60% das entrevistadas negras estão solteiras, pode-se adicionar o fator etnia ao aumento da sobrecarga materna. Outro fator de aumento da sobrecarga foi classe social, pois mulheres de classe alta e cargos gerenciais têm condições de pagar pessoas para lhes ajudar nos afazeres domésticos.

A principal prática organizacional identificada foi a flexibilização de horário. Essa foi uma prática que ajudou a minimizar a sobrecarga da mulher, pois as deixava livres para apoiar

os filhos na escola, fazer as tarefas domésticas e trabalhar por demanda. Apesar dessa flexibilização nem sempre ter partido da oferta da empresa, todas as mulheres que trabalharam remotamente, e algumas que trabalhavam presencialmente, conseguiram tal benefício. Outra prática que apareceu nesse estudo foi a ajuda financeira. Não obstante, muitas relatam ter tido um aumento na demanda do trabalho.

Apesar de acharem que a prática de flexibilização de horário é boa, a maioria não acha que é o suficiente para suprir as demandas que cresceram dentro de casa durante o confinamento e do trabalho. Essa percepção das entrevistadas gerou uma sensação de que não existe uma preocupação específica para as mães.

Como limitação desta presente pesquisa, pode-se considerar o fato de que a maior parte das mulheres é composta de servidoras públicas concursadas, o que gera segurança no trabalho durante um período de crise, diminuindo o medo e estresse de poder perder o emprego. Outra limitação é o fato de todas as mulheres estarem empregadas, o que exclui a visão de mulheres que saíram de seus empregos durante a pandemia por falta de práticas de retenção e manutenção de mulheres mães durante a pandemia.

Como agenda futura, sugiro ampliação do estudo com mulheres que perderam seus empregos e sugiro a entrevista de mais mulheres empregadas na área privada. Essas pesquisas podem trazer à tona problemas, inseguranças e iniciativas não obtidas nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

ANDREWS, George Reid. The Virgin, the King, and the Royal Slaves of El Cobre: Negotiating Freedom in Colonial Cuba, 1670–1780. By María Elena Díaz and A Refuge in Thunder: Candomblé and Alternative Spaces of Blackness. By Rachel Harding. **Journal of Social History**, v. 35, n. 4, p. 1032–1035, 2002.

ASSIS, Jussara Francisca de. Interseccionalidade, racismo institucional e direitos humanos: compreensões à violência obstétrica. **Serviço Social & Sociedade**, p. 547-565, 2018.

BORGES, Rovênia Amorim. **A interseccionalidade de gênero, raça e classe no Programa Ciência sem Fronteiras**: um estudo sobre estudantes brasileiros com destino aos EUA. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação)—Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

BORSA, Juliane Callegaro; NUNES, Maria Lucia Tiellet. Aspectos psicossociais da parentalidade: o papel de homens e mulheres na família nuclear. **Psicologia argumento**, v.29, n. 64, 2011.

BRAH, A. **Diferença, diversidade, diferenciação. Cartographies of Diaspora**: Contesting Identities. Longon/New York: Routledge, 1996.

DIAS JR, Cláudio Santiago; VERONA, Ana Paula. Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. **Revista Brasileira de Sociologia-RBS**, v. 4, n. 7, p. 111-134, 2016.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021.

CRENSHAW, K. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, ano 10, 2002.

ESCOREL, Sarah. Exclusão social fenômeno totalitário na democracia brasileira. **Saúde e Sociedade**, v. 2, p. 41-57, 1993.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa** : um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2012.

FONSECA, Rosa Maria Godoy Serpa da. A educação e o processo de inclusão: exclusão social da mulher: uma questão de gênero?. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 48, p. 51-59, 1995.

FONTANELLA, Bruno Jose Barcellos et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos Saúde Pública**, v. 27, n. 2, p.388-394, 2011.

GOLDSCHIEDER, Frances; BERNHARDT, Eva; LAPPEGÅRD, Trude. The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. **Population and development review**, v. 41, n. 2, p. 207-239, 2015.

HERNANDEZ, R. S.; BAPTISTA, P. L. **Metodologia de pesquisa**. 3 ed. Porto Alegre: AMGH, 2013.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, p. 61-73, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 7 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais Por Cor ou Raça no Brasil**, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 18 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cor ou Raça**, 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 18 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Quantidade de homens e mulheres**, 2019. Disponível em:

<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 4 ago. 2021

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de Gênero e Raça**, 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html. Acesso em: 4, ago. 2021.

LESKINEN, M. Educación una clave hacia la igualdad. **Revista Observatório Social**, n. 5, 2004. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/08-01-2004_03-er05-a_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em 4. ago. 2021.

MALUF, Vera Maria Daher; KAHHALE, Edna Maria Severino Peters. Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. **Polêm!ca**, v. 9, n. 3, p. 170-180, 2010.

MARTINS, S. Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008

MENDES, Andréa Peres. **Labirinto de cristal: mulheres, carreira e maternidade uma conciliação possível?**. 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Psicologia Social) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

MENDES, Diego Costa. Ser ou não parecer no curso de Administração? Eis a questão!: a performance de alunos gays e bissexuais no contexto de um curso heteronormativo. 2019.

MONTENEGRO, ROSIRAN CARVALHO DE FREITAS. MULHERES E CUIDADO: RESPONSABILIZAÇÃO, SOBRECARGA E ADOECIMENTO. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 16, n. 1, 2018.

RIBEIRO, Djamila. Feminismo negro para um novo marco civilizatório. **Revista internacional de direitos humanos**, v. 13, n. 24, p. 99-104, 2016.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Dados**, v. 51, p. 353-402, 2008.

Schmidt, B., et al. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID10.26823/ 19). **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, maio, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>. Acesso: 7 ago. 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, M. Responsabilidades Familiares. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Revista do Observatório da Igualdade de Gênero**, Brasília, 2009.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

PERGUNTAS GERAIS

1. Onde você mora?
2. Qual a sua idade?
3. Qual seu status civil?
4. Você se considera de qual classe social?
5. Qual cor você se identifica?
6. Quantos filhos você tem? Qual a idade deles?
7. Eles estudam em escola pública ou particular? Qual o nome da escola?
8. Com quem você mora?
9. O pai da criança cumpre as obrigações? Divide as responsabilidades com você?
10. Você recebe ajuda dessas pessoas com o cuidado das crianças?
11. Você continuou o trabalho presencial após o início da pandemia ou entrou em teletrabalho?
12. Após as voltas as aulas e reaberturas do comércio você se sente segura para voltar a rotina normalmente?
13. As pessoas que moram com você entraram em teletrabalho ou continuaram presencial?
14. Após o início da sua pandemia sua rotina mudou muito?
15. Você sente que houve aumento das demandas do trabalho após a pandemia? Como você vê isso?
16. Se for casada: você acha que as tarefas domésticas são divididas de forma igualitária entre você e seu cônjuge?
17. Quem é o maior provedor do lar?
18. Em que área você atua? Qual cargo você ocupa?
19. A quanto tempo está na empresa?
20. empresa pública ou privada?

OBJETIVO 3: Comparar as condutas das organizações para a retenção da mulher-mãe no mercado de trabalho durante a pandemia do coronavírus e analisar a percepção das mulheres a respeito dessas condutas organizacionais de acordo com a interseccionalidade.

1. A instituição onde você trabalha fez com que você sentisse que existe uma preocupação com a mãe-trabalhadora durante a pandemia?
2. Há algum tipo de espaço para conversar sobre suas demandas como mãe e trabalhadora durante a pandemia, por parte da instituição?
3. Você percebe comportamentos por parte da empresa que demonstram que você é fundamental para a instituição? Quais são esses comportamentos?
4. Ocorreu alguma discussão sobre como você iria levar o trabalho, com a suspensão das aulas do seu filho? Se sim, ela foi formal ou informal?
5. Você cogitou sair do emprego durante a pandemia? Se sim, isso teve relação com seu(s) filho(s)? Qual foi o papel da empresa na decisão de continuar trabalhando?
6. Você sentiu medo de ser demitida? Se sim, você acredita que esse pensamento está ligado às demandas com os filhos?
7. Foi te dada a opção (ou você pediu) de flexibilização do horário de trabalho pela empresa? Se sim, isso foi de maneira formal ou informal?
8. O que a instituição fez que você acredita que esteja relacionada a promover a sua permanência na empresa durante a pandemia?

9. Você acredita que essas são as melhores práticas? Se não, o que você acha que seria o ideal?

OBJETIVO 2 e 3: analisar e comparar as diferentes práticas organizacionais para retenção das mulheres-mães no mercado de acordo com a interseccionalidade de e a percepção dessas mulheres nos diferentes contextos sociais

1. Você conhece alguma política/prática/condução da instituição que você trabalha para auxiliar na conciliação do trabalho com a maternidade, durante a pandemia?
2. Foi negociado algum auxílio por parte da empresa? (Seja financeira, flexibilização de horário, escuta etc.).
3. Você tem uma rede de apoio para deixar seu filho enquanto está trabalhando?
4. Com que frequência seus filhos interrompem seu trabalho? Como você organiza seu tempo para trabalhar com a presença dos filhos? Você sabe como isso é visto pela empresa?
5. A empresa que você trabalha colaborou na sua adaptação ao trabalho no período de Covid? Se sim, como você percebe essas práticas? São eficazes?
6. Você se sentiu sobrecarregada em algum momento, tendo que conciliar a maternidade e a carreira? Descreva isso, por favor.
7. Você já manifestou essas dificuldades com o trabalho durante a pandemia para seus superiores? Se sim, foram propostas algum tipo de alternativa para resolver isso?
8. No geral, você está satisfeita com as práticas realizadas pela empresa para você se manter, de forma saudável, no emprego?
9. Todas as mulheres onde você trabalha tem os mesmos benefícios com relação aos filhos?
10. Se for negra: você acha que existe diferença na forma que você é tratada para mulheres brancas que trabalham com você?

APÊNDICE B – TCLE TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Maternidade e Carreira durante a Pandemia do Covid-19: O Papel das Organizações Na Visão Das Mulheres De Acordo Com A Interseccionalidade dos pesquisadores: Centro Universitário de Brasília - UniCEUB Pesquisador responsável: Igor Guevara Loyola De Souza Pesquisadora assistente: Gabriela Pôrto Pereira Gomes.

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo. O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo. Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A

equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é comparar as práticas organizacionais voltadas às mulheres-mães, durante a pandemia do covid-19 de acordo com a interseccionalidade.
- Você está sendo convidado a participar exatamente por se enquadrar no perfil da amostra necessária para a pesquisa, ser mãe, trabalhar com vínculo empregatício e morar em Brasília.

Procedimentos do estudo

- Sua participação consiste em dar as informações necessárias que serão perguntadas sobre o tema.
- O procedimento é uma entrevista semiestruturada que será realizada de maneira remota, com horário marcado, e que será gravada por meio da plataforma Google Meet.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.

Riscos e benefícios

- Este estudo possui riscos mínimos.
- Medidas preventivas serão tomadas durante as entrevistas para minimizar qualquer risco ou incômodo.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, você não precisa realizá-lo.
- Com sua participação nesta pesquisa você poderá compreender melhor as práticas que estão sendo realizadas pelas organizações para auxiliar mães trabalhadoras durante a crise da Covid-19, além de contribuir para maior conhecimento sobre maternidade e carreira durante a pandemia.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo.

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo. (61) 3966-1200 | www.uniceub.br | central.atendimento@uniceub.br Unidade sede: SEPN 707/907 – CEP 70790-075 – Brasília-DF Confidencialidade.
- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados na entrevista ficarão guardados sob a responsabilidade de Gabriela Pôrto Pereira Gomes com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade. Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato.

Eu, _____ RG _____, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo. Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a). Brasília, ____ de _____ de _____. Participante _____
_ Igor Guevara Loyola De Souza, telefone institucional (61) 3966-1414 _____
_ _ _ _ _ Gabriela Pôrto Pereira Gomes assistente, celular (61) 99675-9610 e e-mail gabriela.porto@sempreueb.com Endereço dos responsáveis pela pesquisa: Instituição: Centro Universitário de Brasília Endereço: SEPN 707/907 Bloco: 1 Complemento: Campus Universitário - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS) - Curso de Administração Bairro: Asa Norte / CEP 70790-075 /Cidade: Brasília - DF Telefones p/contato: (61) 3966-1200 (61) 3966-1200 | www.uniceub.br | central.atendimento@uniceub.br Unidade sede: SEPN 707/907 – CEP 70790-075 – Brasília-DF Endereço do(a) participante (a) Domicílio: (rua, praça, conjunto): Bloco: /Nº: /Complemento: Bairro: /CEP/Cidade: /Telefone: Ponto de referência:

Gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo a este questionário, cujo objetivo é identificar as suas necessidades de informação e de comunicação.

Parte I - Dados pessoais

- **Bairro/Cidade de residência:** _____
- **Idade:** _____
- **Sexo:** () Masc () Fem
- **Estado Civil:** () Casado () Solteiro () Divorciado () Viúvo () Outros: _____
- **Maior grau de instrução:** _____