



Paula Furtado Hartmann de Queiroz Monteiro

**Conflito Trabalho-Família e
Interseccionalidade: experiências articuladas
de mulheres em circuitos de cuidado infantil**

Tese de Doutorado

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas do Departamento de Administração da PUC-Rio.

Orientadora: Prof^{fa}. Alessandra de Sá Mello da Costa

Rio de Janeiro,
maio de 2024



Paula Furtado Hartmann de Queiroz Monteiro

**Conflito Trabalho-Família e
Interseccionalidade: experiências articuladas
de mulheres em circuitos de cuidado infantil**

Tese apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós-
graduação em Administração de Empresas da PUC-
Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo:

Profa. Alessandra de Sá Mello da Costa
Orientadora
PUC-Rio

Profa. Rejane Prevot Nascimento
Unigranrio

Profa. Denise Franca Barros
UFF

Profa. Fernanda Tarabal Lopes
UFRGS

Profa. Ana Heloísa da Costa Lemos
PUC-Rio

Rio de Janeiro, 02 de maio de 2024

Todos os direitos reservados. A reprodução total ou parcial do trabalho, é proibida sem a autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Paula Furtado Hartmann de Queiroz Monteiro

Mestre em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (IAG / PUC-Rio) na área de organizações e graduada em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2004). Atuo, atualmente, como professora substituta na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) ministrando aulas das áreas de organizações e marketing. Experiência profissional como empreendedora do ramo alimentício e no segmento de telecomunicações, nas áreas planejamento e comercial. Áreas de interesse de pesquisa: carreira e trajetórias profissionais; estudos de gênero; e diversidade. Associada do grupo As Pensadoras e participante de quatro grupos de pesquisa: Relações de Trabalho, Carreira e Diversidade (PUC-Rio); Estudos de Gênero (PUC-Rio); Pesquisa Histórica em Administração (PUC-Rio); e Núcleo de Estudos e Pesquisas de Economia e Feminismos (NuEFem).

Ficha Catalográfica

Monteiro, Paula Furtado Hartmann de Queiroz

Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade: experiências articuladas de mulheres em circuitos de cuidado infantil / Paula Furtado Hartmann de Queiroz Monteiro ; orientadora: Alessandra de Sá Mello da Costa. – 2024.

217 f.: il. color. ; 30 cm

Tese (doutorado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2024.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Pesquisa narrativa. 3. Trabalho de cuidado. 4. Circuito de cuidado. 5. Conflito trabalho-família. 6. Interseccionalidade. I. Costa, Alessandra de Sá Mello da. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Para os meus filhos, Felipe e Miguel,
por me ensinarem o que é o amor incondicional e por serem fonte de inspiração
para esse estudo;
Para o meu companheiro de vida, Luiz Felipe,
por acreditar e apoiar os meus sonhos e nunca soltar a minha mão.
Para todas as mulheres,
que seguem lutando e, diariamente, sustentam a vida.

Agradecimentos

Agradeço à minha querida orientadora, Alessandra Costa, por acreditar em mim desde o início, pelos ensinamentos, generosidade, parceria, amizade, e por me dar sustentação nos momentos em que eu mais precisei. Foi “incrível” seguir essa jornada com você.

À professora Ana Heloísa da Costa Lemos, minha orientadora de mestrado e professora de doutorado, pelas discussões feministas, amizade e parceria.

Ao meu grande parceiro de vida, Luiz Felipe, por absolutamente TUDO. Por ser amor, por ser segurança, por ser colo e por ser um pai brilhante para os nossos filhos. Eu não teria chegado até aqui sem você. Saímos desse projeto ainda mais fortes.

Aos meus filhos, Felipe e Miguel, por despertarem um amor sem fim em mim, me transformarem como ser humano e por serem fonte de inspiração para esta tese.

À minha amada mãe, por ter me educado e ensinado os melhores valores. Saudades eternas.

Ao meu pai, um belo contador de histórias, por me trazer para o mundo das narrativas e ser fonte de inspiração.

À Tia Elaine, a minha irmã Carla, e a minha afilhada Joana, pelo acolhimento e por serem a melhor rede de apoio.

À Ana Paula, a Irene e a Rejane, trabalhadoras domésticas que estiveram comigo nesse caminhar, que cuidaram dos meus filhos como se fossem seus e que tanto me inspiraram por meio de suas histórias.

Às amigas e aos amigos do doutorado, que tornaram essa caminhada mais leve. Em especial a Renata Quelha, a Cynthia Adrielle, a Ana Bauer, o Rafael Cuba, o Renato Cuenca, o Fernando Soares, a Marcia Penna, a Anne Zehoul e o Rodilon Teixeira.

Às mulheres potentes que fizeram parte da minha banca, profa. Ana Heloísa da Costa Lemos, profa. Fernanda Tarabal, profa. Denise Franca Barros e profa. Rejane Prevot Nascimento, junto à profa. Alessandra Costa, minha orientadora. Vocês são inspiradoras profissionais do ensino brasileiro.

Às quatro mulheres, Carla, Isabel, Dona Laura e Joana, que tão gentilmente aceitaram participar desta pesquisa.

Às amigas que sempre estiveram presentes, principalmente, a Marcela Magalhães, Erika Laun, Bianca Fidalgo, Carolina Francavilla, Helena Moraes, Karoline Teles, Tatiana Cotta, Fabiana Machado e as meninas da resenha. E também ao amigo Eduardo Viola.

À toda a equipe da secretaria do IAG, especialmente a querida Gisele Norari.

Ao CNPQ e à PUC-Rio, pelo auxílio concedido e todo suporte na realização desta pesquisa.

O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Resumo

Queiroz Monteiro, Paula Furtado Hartmann de; Costa, Alessandra de Sá Mello da. **Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade: experiências articuladas de mulheres em circuitos de cuidado infantil**. Rio de Janeiro, 2024. 217 p. Tese de Doutorado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta tese teve como objetivo compreender, por meio de uma análise de narrativa temática interseccional, as experiências de conciliação trabalho-família das diferentes mulheres que compõem circuitos de cuidado infantil. Para atingir esse objetivo, foram realizadas entrevistas com quatro mulheres que realizam a atividade de cuidado em domicílio, de forma remunerada ou não, a crianças de 0 a 6 anos de idade e que fazem parte dos diferentes elos de um circuito de cuidado. Para análise dos depoimentos recolhidos, foi utilizado o método análise de narrativa temática reflexiva, proposto por Braun e Clarke (2022), junto a um modelo analítico de narrativa interseccional, sugerido pela autora deste estudo. Os resultados encontrados foram apresentados em três grandes temas: 1) Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão; 2) Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado; e 3) Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado. Diante da análise de um perfil de entrevistadas heterogêneo, inicialmente, as peculiaridades individuais de cada uma foram apresentadas, e colaboraram para dar visibilidade ao contexto social, que foi pano de fundo para a análise dos outros grandes temas. Em seguida, a análise das configurações do circuito de cuidado (Guimarães, 2020) pesquisado demonstrou o entrelaçamento das diferentes interações que constituem a estrutura de cuidado infantil - destacando quem realiza a atividade de cuidado, qual significado atribuí ao trabalho, qual o tipo de relação social é estipulado para realização do trabalho (mercantil ou não mercantil) e qual o modo de retribuição (monetária ou não) está envolvida nessa relação. Foi identificado que as diferentes relações sociais que são tecidas na organização do cuidado infantil garantem que mulheres que são mães e que trabalham fora conciliem as suas demandas de cuidado e profissionais. Nesse sentido, constatou-se que dependente do trabalho de cuidado não é só a criança que é cuidada, mas também quem depende do trabalho de cuidado executado por outras pessoas para trabalhar. Além disso, este estudo ratifica que são as mulheres negras

e pobres que realizam a maior parte do trabalho de cuidado no Brasil. Em relação aos resultados do terceiro grande tema, **Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado**, foram demonstrados os motivos individuais que levam as entrevistadas a vivenciar o conflito trabalho-família, que foram agrupados em três temas: 1) O Acúmulo de Atividades e o Sentimento de Culpa; 2) Barreiras da Vida Familiar; e 3) Obstáculos Ligados ao Trabalho Remunerado. Esses temas surgiram com base na leitura prévia sobre o assunto, mas dois subtemas foram desvelados à posteriori. São eles: 1) Afetos e Desafetos com a Trabalhadora de Cuidado Remunerado, que destacou os conflitos vivenciados pela patroa em relação a trabalhadora de cuidado profissional, que impactam a sua vida profissional; e 2) Os des(Acordos) e os Efeitos do Trabalho Informal, referindo-se aos conflitos experimentados pela trabalhadora doméstica que afetam a sua vida familiar e demonstram a falta de valorização e reconhecimento desse ofício. A análise de narrativas temática interseccional permitiu identificar, de forma relacional, as diferentes relações de poder que estão presentes em um circuito de cuidado, que moldam a forma como as mulheres diversas que o compõem equilibram as demandas do trabalho e da família. Desta maneira, constatou-se que o patriarcado, o racismo e a desigualdade econômica são fatores interligados que privilegiam determinados grupos em detrimento de outros e mantém viva a exploração das trabalhadoras de cuidado (remuneradas ou não). Desvelar esta complexa relação que se estabelece de forma invisível aos que olham, mas é presente aos que a experimentam, as possíveis causas da criação e manutenção das desigualdades sociais são destacadas e se torna possível iniciar um processo de justiça social. Nesse sentido, o presente estudo buscou contribuir : 1) para as organizações, relações de trabalho e estudos de gênero, ao analisar as experiências das diferentes mulheres que realizam atividades de cuidado no seu cotidiano, as relações sociais as quais se envolvem e que as permitem se engajar no mercado de trabalho, os fatores geradores do conflito trabalho-família vivenciado por elas e que impactam o bom desempenho organizacional e, diante disso, criticar a lógica patriarcal dominante responsável pela manutenção da divisão sexual do trabalho; e 2) para a sociedade, com um maior entendimento acerca das experiências desiguais vivenciadas por essas mulheres, provocando uma conscientização acerca do papel das relações individuais, organizacionais e do Estado na organização do cuidado e sua incidência na apropriação do tempo de trabalho e energia das mulheres. Por

fim, o estudo buscou explicitar a necessária disponibilização de serviços públicos, tais como: creches públicas, proteção social e acesso à previdência às donas de casa, e garantia de direitos que impeçam a exploração do trabalho doméstico e de cuidado.

Palavras-chaves

Pesquisa narrativa; trabalho de cuidado; circuito de cuidado; conflito trabalho-família; interseccionalidade

Abstract

Queiroz Monteiro, Paula Furtado Hartmann; Costa, Alessandra de Sá Mello da (Advisor). **Work-Family Conflict and Intersectionality: articulated experiences of women in child care circuits**. Rio de Janeiro, 2024. 217 p. Tese de Doutorado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This thesis aimed to understand, through an intersectional thematic narrative analysis, the experiences of work-family reconciliation of the different women who make up child care circuits. To achieve this objective, interviews were carried out with four women who provide home care, paid or unpaid, to children aged 0 to 6 years old and who are part of the different links of a care circuit. To analyze the statements collected, the reflective thematic narrative analysis method, proposed by Braun and Clarke (2022), was used, along with an analytical model of intersectional narrative, suggested by the author of this study. The results found were presented in three major themes: 1) Individual Peculiarities Inserted in Social Conjunctures of Oppression; 2) Configurations and Strategies in a Care Circuit; and 3) Work-Family Conflict and Intersectionality in Care Work. Faced with the analysis of a heterogeneous profile of interviewees, initially, the individual peculiarities of each one were presented, and they collaborated to give visibility to the social context, which was the backdrop for the analysis of the other major themes. Next, the analysis of the configurations of the care circuit (Guimarães, 2020) researched demonstrated the intertwining of the different interactions that constitute the child care structure - highlighting who carries out the care activity, what meaning they attribute to work, what type of relationship social is stipulated for carrying out the work (commercial or non-commercial) and what form of retribution (monetary or not) is involved in this relationship. It was identified that the different social relationships that are woven into the organization of child care ensure that women who are mothers and who work outside the home can reconcile their care and professional demands. In this sense, it was found that dependent on care work is not only the child who is cared for, but also those who depend on care work carried out by other people to work. Furthermore, this study confirms that it is poor black women who carry out the majority of care work in Brazil. In relation to the results of the third major theme, Work-Family Conflict and Intersectionality in Care Work,

the individual reasons that lead interviewees to experience work-family conflict were demonstrated, which were grouped into three themes: 1) The Accumulation of Activities and the Feeling of Guilt; 2) Barriers to Family Life; and 3) Obstacles Linked to Paid Work. These themes emerged based on previous reading on the subject, but two subthemes were revealed afterwards. They are: 1) Affections and Disaffections with the Paid Care Worker, which highlighted the conflicts experienced by the employer in relation to the professional care worker, which impact her professional life; and 2) Disagreements and the Effects of Informal Work, referring to the conflicts experienced by domestic workers that affect their family life and demonstrate the lack of appreciation and recognition of this job. The analysis of intersectional thematic narratives allowed us to identify, in a relational way, the different power relations that are present in a care circuit, which shape the way in which the diverse women who make up it balance the demands of work and family. In this way, it was found that patriarchy, racism and economic inequality are interconnected factors that privilege certain groups to the detriment of others and keep the exploitation of care workers (paid or unpaid) alive. By unveiling this complex relationship that is established invisibly to those who look, but is present to those who experience it, the possible causes of the creation and maintenance of social inequalities are highlighted and it becomes possible to initiate a process of social justice. In this sense, the present study sought to contribute: 1) to organizations, work relations and gender studies, by analyzing the experiences of different women who carry out care activities in their daily lives, the social relationships in which they engage and that allow them to engage in the labor market, the factors that generate the work-family conflict experienced by them and that impact good organizational performance and, in light of this, criticize the dominant patriarchal logic responsible for maintaining the sexual division of labor; and 2) for society, with a greater understanding of the unequal experiences lived by these women, raising awareness about the role of individual, organizational and State relationships in the organization of care and their impact on the appropriation of work time and energy of women. Finally, the study sought to clarify the necessary provision of public services, such as: public daycare centers, social protection and access to social security for housewives, and guaranteeing rights that prevent the exploitation of domestic and care work.

Keywords

Narrative research; care work; care circuit; work-family conflict; intersectionality

Sumário

PRÓLOGO	17
1. INTRODUÇÃO	20
1.1 OBJETIVO GERAL	24
1.2 OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS	24
1.3 CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO	25
1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	27
2. REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1 CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA	29
2.1.2 Fatores que Influenciam o Conflito Trabalho-Família	31
2.1.3 Pesquisas sobre Conflito Trabalho-Família no Brasil	35
2.1.4 Estratégias para Enfrentar o Conflito Trabalho-Família	42
2.2 O TRABALHO DE CUIDADO	46
2.2.1 Divisão Sexual do Trabalho e as Relações Sociais	50
2.2.2 A Mercantilização e Externalização do Trabalho de Cuidado	54
2.2.3 Circuitos do Cuidado no Contexto Brasileiro	57
2.2.3.1 O Cuidado como Profissão	59
2.2.3.2 O Cuidado como “Obrigação”	64
2.2.3.3 O Cuidado como “Ajuda”	66
2.3 TEORIA INTERSECCIONAL	68
2.3.1. Interseccionando Gênero, Classe e Raça	75
3. METODOLOGIA	89
3.1. Contextualizando a Pesquisa Narrativa	90
3.2. Recolhimento e Análise dos Depoimentos: operacionalização	94
3.2.1. Seleção das Narradoras	94
3.2.2. Análise e Interpretação das Narrativas	100
3.2.3. Limitações do Percorso	103
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DAS NARRATIVAS	105
4.1. AS SÍNTESES DAS NARRATIVAS DAS MULHERES ENTREVISTADAS DE UM CIRCUITO DE CUIDADO	105
4.1.1. A Narrativa da Carla - Elo 1 do Circuito de Cuidado	105
4.1.2. A Narrativa da Isabel - Elo 2 do Circuito de Cuidado	115
4.1.3. A Narrativa da Dona Laura - Elo 3 do Circuito de Cuidado	125
4.1.4. A Narrativa da Joana - Elo 4 do Circuito de Cuidado	128
4.2. GERAÇÃO DOS TEMAS DA PESQUISA	133
4.3. ANÁLISE das Narrativas DAS MULHERES EM UM CIRCUITO DE CUIDADO	136
4.3.1. Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão	141
4.3.1.1. Carla - A Trabalhadora Doméstica	141
4.3.1.2. Isabel - A Patroa	142
4.3.1.3. Dona Laura - A Mãe da Patroa	143
4.3.1.4. Joana - A Filha da Trabalhadora Doméstica	143
4.3.2. Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado	144

4.3.2.1. O Trabalho de Cuidado como “Obrigação”	146
4.3.2.2. O Trabalho de Cuidado como Profissão	149
4.3.2.3. O Trabalho de Cuidado como Ajuda	152
4.3.3. Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado	155
4.3.3.1. O Acúmulo de Atividades e o Sentimento de Culpa	156
4.3.3.2. Barreiras da Vida Familiar	161
4.3.3.2.1. O Desejo pelo Exercício da Maternidade e Necessidade de Cuidados Especiais	162
4.3.3.2.2. Ausência de Familiares e do Estado	165
4.3.3.2.3. Afetos e Desafetos com a Trabalhadora de Cuidado Remunerado	169
4.3.3.3. Obstáculos Ligados ao Trabalho Remunerado	174
4.3.3.3.1. A Intensidade do Trabalho e a Discriminação contra Mães	175
4.3.3.3.2. Os (Des)acordos e os Efeitos do Trabalho Informal	179
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	184
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	197
7. ANEXOS	210

Lista de quadros

Quadro 1 - Elementos Utilizados na Elaboração de uma Análise Narrativa	92
Quadro 2 - Temas de Análise Iniciais	95
Quadro 3 - Controle dos Depoimentos	99
Quadro 4 - Fases da Análise Temática Reflexiva	102
Quadro 5 - Codificação - Peculiaridades Individuais Inseridas em	133
Quadro 6 - Codificação - Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado	135

Lista de figuras

Figura 1 - Simulação do Circuito de Cuidado Pesquisado	97
Figura 2 - Codificação - Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado	136
Figura 3 - Modelo Analítico de Narrativa Interseccional	138
Figura 4 - Esquema Analítico da Tese	139

“... Quem deve dirigir é quem tem capacidade. Quem tem dó e amisade ao povo. Quem governa o nosso país é quem tem dinheiro, quem não sabe o que é fome, a dor, e a aflição do pobre. Se a maioria revoltar-se, o que pode fazer a minoria? Eu estou ao lado do pobre, que é o braço. Braço desnutrido. Precisamos livrar o país dos políticos açambarcadores”.

Excerto do livro Quarto de Despejo, de Carolina Maria de Jesus, 2020, p. 43.

PRÓLOGO

Entender que os saberes são localizados, construídos a partir de diferentes trajetórias de vida, enseja o pensamento de outras perspectivas de existências para além das impostas pelo regime discursivo dominante (Ribeiro, 2019; Harding, 2019; Collins, 2019). A localização social de um sujeito é atravessada por relações de poder e dominação, um dos fundamentos que embasa seus pontos de vista e determina seus posicionamentos. Para atender os requisitos de ética e objetividade científica, é preciso situar a estrutura da pesquisa, bem como a metodologia e seus resultados em relação ao lugar de fala do pesquisador (Haraway, 1995), como posiciona Tolentino (2019, p. 77):

Faz parte de uma atitude de honestidade intelectual evidenciar os jogos de forças que sempre se estabelecem a partir da delimitação da afirmação dos lugares de fala. É por isso que os discursos e os saberes a eles associados devem ser localizados, com seus lugares de enunciação marcados, evidenciando assim uma postura responsável entre conhecimentos, ciências e sociedade. Esse procedimento visa evitar o silenciamento de vozes, bem como as hierarquizações e qualquer suposta uniformidade, enquanto nociva padronização das diferenças.

Ao acreditar na situacionalidade e na parcialidade do conhecimento, a autora da presente tese situa seu lugar de fala, bem como seus posicionamentos epistemológicos. Diante disso, esta parte será apresentada na primeira pessoa do singular.

Detentora de um perfil de mulher branca, de classe social média, casada, heterossexual e mãe de dois meninos, estudei em instituições de ensino renomadas e morei ao longo de toda a minha vida em bairros nobres da cidade do Rio de Janeiro. Durante a minha trajetória profissional inicial, por volta dos 17 anos, segui a lógica do mercado trabalhando com comércio e em empresas multinacionais, nas áreas comercial e planejamento. Dentre as metas feministas que tinha, estavam: quebrar o teto de vidro, lutar para receber o mesmo salário que meus pares masculinos recebiam e dar fim às piadas machistas de mal gosto que costumava escutar. Acreditava na meritocracia e trabalhava longas jornadas para conquistar o meu espaço. Meu único objetivo naquela fase era ascender profissionalmente.

Aos 28 anos de idade, deixei o mercado de trabalho, fiz um intercâmbio na Austrália, e, logo depois da minha volta para o Brasil, casei e tive um filho.

Consegui me dedicar com exclusividade ao meu filho por um ano e meio, e como queria muito fazer uma transição de carreira para a área de gestão de pessoas, decidi iniciar um mestrado acadêmico.

Ao iniciar a minha trajetória acadêmica, a experiência que tive com a maternidade motivou o tema da minha dissertação de mestrado, “fenômeno opt-out”. Para a realização da dissertação, entrevistei mulheres com perfis como o meu, mas que interromperam suas carreiras para se dedicarem aos filhos em período integral. Escutei por várias vezes seus depoimentos incríveis, com choros, risadas, silêncios, um misto de sentimentos que com muito cuidado analisei. Terminei a dissertação com muita admiração e respeito por todas elas, mas me inquietava muito estudar apenas o perfil de mulheres brancas das camadas sociais mais favorecidas. Pensava: como as mulheres negras e pobres, que não podiam abrir mão do seu trabalho, equilibravam as demandas do trabalho e da família? Tinha como referência dessas mulheres, na época, a diarista que cuidava da minha casa e contava o dia a dia dos seus filhos. Dentre tantas histórias que me impactaram, uma das que mais me impressionou foi quando a professora da escola do seu filho de sete anos faltou, e ele, sem nenhum outro direcionamento, deixou a escola sem ser notado e apareceu na boca de fumo da favela onde era a escola. Fiquei triste pela situação que aquela mulher trabalhadora, mãe de seis filhos, passou. Não tive como não comparar as diferenças entre o meu filho e o filho dela, e questionar as minhas atitudes em relação àquela mãe e aquele trabalho que ela realizava na minha casa. O que eu poderia fazer para ajudá-la? Além de notar a ausência do pai do menino, que, separado da mãe, apenas participava da vida do filho nos finais de semana de 15 em 15 dias, também refleti sobre a omissão do Estado em relação ao cuidado de um futuro trabalhador para a sociedade.

Quando finalizei o mestrado, definitivamente, não era mais a mesma pessoa. Além da orientadora sensível, generosa e inteligente que muito me inspirou, a professora Ana Heloísa Lemos, tive contato com colegas e participei de aulas que mudaram a minha forma de ver a vida. Desenvolvi, ao longo da minha trajetória acadêmica, um pensamento crítico que não tinha antes de iniciar o mestrado. Não que eu não me importasse com as outras pessoas antes, pois sempre tive muito cuidado nas minhas relações, independente de classe, raça, idade e outros marcadores sociais. Mas vivia em uma bolha cheia de privilégios, que, na época, eram invisíveis para mim. Com uma crença feminista transformada, calcada na

busca pela justiça social, transformação da sociedade e na solidariedade, emendei o mestrado no doutorado, visando compreender também as experiências de outras mulheres em relação ao trabalho de cuidado.

Ao ingressar no doutorado, tive a sorte de ter como orientadora uma das maiores intelectuais que já conheci, a professora Alessandra Costa (mais um grande privilégio para a minha conta). Mesmo não tendo o gênero como tema de estudo, a professora Alessandra me deu a liberdade de seguir com a minha pesquisa na área, e me orientou a mergulhar na literatura. Participei de inúmeras disciplinas sobre estudos de gênero e escutei histórias de diferentes mulheres que me sensibilizaram e colaboraram para a formação da minha visão feminista de hoje. Mesmo que a branquitude, a minha condição privilegiada de classe e a minha formação ensejem desafios para um posicionamento interseccional, assim com Marcondes (2019), também assumi um compromisso com ele.

No primeiro ano do doutorado, além da vivência acadêmica, em casa, engravidei do meu segundo filho. Conciliar as demandas do doutorado com as de um recém-nascido prematuro foi um dos maiores desafios da minha vida. E só consegui pois tive a ajuda da Ana, uma babá, que ficava com ele durante o dia, o que permitia que eu me dedicasse aos estudos. Já a Ana, que também tem duas filhas, uma de 6 e outra de 12 anos, só consegue trabalhar, pois as duas filhas frequentam a escola, e após o período escolar, ela conta com a “ajuda” da filha mais velha para cuidar da mais nova. Essas relações e diferenças tão grandes de realidade motivaram o meu interesse por entender as relações sociais entre mulheres que compõem diferentes elos de um circuito de cuidado. Dentre todas as vertentes feministas, adotei, principalmente, a materialista como base deste estudo, dado que ela aborda temas como divisão sexual do trabalho e da reprodução social da vida humana, que são essenciais para o desenvolvimento da pesquisa.

1 Introdução

Estudos que versam sobre conflito trabalho-família apontam para uma incompatibilidade em realizar as atividades dos dois domínios, trabalho e família, simultaneamente (Greenhaus; Beutell, 1985). Dado que as mulheres são, tradicionalmente, as que mais realizam as atividades domésticas e de cuidado, e que a renda proveniente do trabalho delas é importante para custear as despesas da casa, são elas que constantemente fazem planos, cálculos e procuram otimizar recursos pessoais para enfrentar o conflito trabalho-família. Por exemplo, elas estão continuamente preocupadas em recuperar o tempo perdido com os filhos depois de investir muitas horas no trabalho ou encontrar soluções criativas para conflitos inesperados, como planejar uma conferência após a hora de dormir das crianças (Rottenberg, 2014). No entanto, quando a prática não acontece como o planejado, e as demandas familiares invadem as profissionais, ou vice-versa, essas mulheres recebem o ônus (Lemos; Cavazotte, 2018).

Destituídas de uma perspectiva de futuro coletivo, ao assumir a maior parcela da atividade de cuidado que deveria ser compartilhada com seus companheiros em casa, essas mulheres perpetuam a divisão sexual do trabalho (Hirata; Kergoat, 2007). Na esfera pública, outros atores do cuidado, como o Estado e o mercado, combinam-se de maneiras desiguais e assimétricas, e em todas as relações sociais a centralidade das atividades de cuidado nas mulheres é constatada (Hirata, 2016a).

Muitos são os desafios vivenciados pelas mulheres que tentam conciliar as atividades profissionais e de cuidado familiar. Enquanto no trabalho elas se deparam com dificuldades que envolvem jornadas intermináveis, intensa competitividade e incerteza, e constante necessidade de se provar competente; em casa, a ausência do companheiro e de uma rede de apoio dificultam a conquista do equilíbrio (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010; Lemos; Cavazotte, 2018; Queiroz Monteiro; Lemos; Costa, 2021). No Brasil em particular, a maioria das pesquisas sobre conflito trabalho-família reflete as experiências de mulheres com formação superior e/ou empreendedoras, casadas, heterossexuais, mães de filhos

pequenos e pertencentes às camadas sociais mais favorecidas (Souza; Sá; Lemos, 2019).

As pesquisas indicam que uma das principais alternativas utilizadas por elas para conciliar as demandas do trabalho e da família é terceirizar o serviço doméstico e de cuidado de suas casas a outras mulheres que são, em sua maioria, racializadas e pobres (Hochschild, 2012a). Essas mulheres — que prestam serviços de cuidados domésticos e infantis — trabalham de forma mal remunerada e precária, muitas sem acesso a direitos trabalhistas ou benefícios sociais (Teixeira, 2021), e a renda proveniente dele não é suficiente para pagar por autonomia, autorrealização ou oportunidade de adquirir e exercitar habilidades (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019). Apesar de serem sujeitos importantes na construção do equilíbrio trabalho-família das mulheres profissionais das classes média e alta, a estas mulheres a literatura brasileira sobre tema trabalho-família ainda não deu a devida atenção (Souza; Sá; Lemos, 2019), tratando essa prestação de serviços quase como uma commodity, ou seja, um serviço básico sem diferenciação. Ao ignorar os conflitos trabalho-família vivenciados por essas mulheres, um limite da discussão sobre o tema é identificado.

Sob essa lógica, a mercantilização do cuidado permite que uma pequena quantidade de mulheres educadas, que investem em si mesmas visando sempre aumentar o seu valor para o mercado de trabalho, estão ao lado de uma grande quantidade de outras mulheres que se tornam dispensáveis, exploráveis e descartáveis (Rottenberg, 2014; Rottenberg, 2019; Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019). Esse processo colabora para produzir e legitimar a exploração de sujeitos femininos, expandindo ainda mais a estratificação de gênero racializada e baseada em classes (Rottenberg, 2019; Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019).

Cabe ressaltar que, além do trabalho remunerado realizado fora de casa, a maioria das trabalhadoras domésticas e de cuidado dedica diversas horas diárias aos mesmos afazeres em suas próprias residências (Abramo; Valenzuela, 2016). Essas mulheres, para cumprirem as próprias responsabilidades, especialmente as ligadas aos cuidados de filhos pequenos, muitas vezes transferem a outras mulheres, mais pobres, essa função (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019; Moreno, 2019). Diante disso, é possível perceber que diferentes mulheres correspondem a diferentes elos de redes de cuidado que permitem a conciliação das atividades do trabalho e da

família. Tal dinâmica, longe de preencher a lacuna do cuidado, tem o efeito de deslocá-la das famílias mais ricas para as mais pobres (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019).

Para sistematizar as inúmeras formas e relações que envolvem o trabalho de cuidado, Guimarães (2020) propôs a ideia de “circuitos do cuidado”. Cada circuito de cuidado é um arranjo social, fruto de um trabalho relacional voltado para estabelecer barreiras entre relações sociais significativas. A operacionalização de um circuito de cuidado envolve quatro dimensões relevantes: os significados atribuídos ao trabalho realizado, os sujeitos considerados aptos a desempenhá-lo, os tipos de relações sociais determinadas (mercantis ou não) e a forma de retribuição associada (monetária ou não) (Guimarães, 2020). Para fins analíticos, Guimarães (2020) sistematizou/categorizou três diferentes formas de relações sociais, as quais ela nomeou conceitualmente de circuitos de cuidado: (1) cuidado como profissão, (2) cuidado como “obrigação” e (3) cuidado como “ajuda”. O cuidado como profissão compreende as configurações profissionais, como o trabalho ligado à saúde e das trabalhadoras domésticas. O cuidado como “obrigação” consiste em “afazeres” invisíveis e gratuitos, realizado principalmente em nome do amor. O cuidado como “ajuda” se refere às formas não remuneradas de cuidado em contextos sociais em que a pobreza limita a mercantilização do serviço de cuidado.

Em uma sociedade como a brasileira, marcada por profundas desigualdades sociais, há uma diversidade de mulheres que realizam atividades de cuidado, mas esse tema é pouco explorado nas pesquisas brasileiras da área de administração sobre conflito trabalho-família. Tal constatação foi identificada por meio de um estudo bibliométrico, realizado por Souza, Sá e Lemos (2019), que considerou os artigos publicados entre o período de 2006 a 2017, na base de dados SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library). A autora desta tese seguiu os mesmos passos da pesquisa de Souza, Sá e Lemos (2019) para atualizar a pesquisa até os dias de hoje, e concluiu que grande parte dos estudos na área de administração persistem com a característica de analisar apenas mulheres privilegiadas quanto à raça, classe e educação.

À vista disso, o presente estudo está comprometido com a maioria das mulheres que realizam o trabalho de cuidado destinado às crianças pequenas (por obrigação, como profissão e/ou como ajuda), e não apenas com uma pequena minoria que detém privilégios sociais, culturais e econômicos. Logo, esta pesquisa contempla as experiências articuladas de mulheres de diferentes classes, raças, dentre outros marcadores sociais, que precisam conciliar as demandas do trabalho e da família, e, para isso, fazem parte de uma rede de cuidado infantil.

Ao dar visibilidade a essas mulheres, foram evidenciadas de forma imbricada as relações sociais de gênero, raça e classe; que são tecidas em torno da organização desse trabalho (Kergoat, 2016). O imbricamento das relações sociais foi discutido sob os termos da interseccionalidade e/ou consubstancialidade, que tiveram origem nas trajetórias situadas do feminismo enquanto movimento social e como produtor de conhecimento. Vale ressaltar que a presente tese assume, ancorada no posicionamento de Hirata (2014, p. 67), que os termos “interseccionalidade e consubstancialidade podem ser utilizados como sinônimos nas análises em termos de relações sociais de poder imbricadas e não hierarquizadas”.

As relações sociais observadas acontecem entre mulheres, dado que elas ainda são vistas pela sociedade como principais responsáveis pelo cuidado de crianças pequenas (Guimarães, 2020). Essas relações podem ou não envolver troca monetária, e no que tange às mulheres que realizam o cuidado como profissão, serão consideradas apenas aquelas que prestam o serviço nos lares familiares. Para entender as experiências dessas mulheres, foi utilizado o método da pesquisa narrativa, que, por meio do diálogo, busca acessar a subjetividade do indivíduo e promover o aumento da consciência, empatia e justiça social (Bochner; Riggs, 2014). As histórias dessas mulheres oferecem um acesso às observações das formas pelas quais as pessoas vivem em uma sociedade (Barros; Lopes, 2014).

Diante do exposto, o objetivo do estudo foi compreender, por meio de uma análise de narrativa temática interseccional, as experiências de conciliação trabalho-família das diferentes mulheres que compõem circuitos de cuidado infantil. Para isso, foram realizadas entrevistas com mulheres que realizam a atividade de cuidado de forma remunerada ou não, em domicílio, a crianças de 0 a 6 anos de idade e que fazem parte dos diferentes elos de um circuito de cuidado. A tese que proponho é que compreender as experiências dessas mulheres de forma

articulada e interseccional, por meio de circuitos de cuidado, permite uma maior visibilidade das assimetrias de poder existentes no mundo do trabalho, responsáveis por gerar as desigualdades sociais que moldam diferentes padrões de oportunidades

Ao utilizar o método de análise de narrativa temática (Braun; Clarke, 2022), à luz da interseccionalidade (Collins; Bilge, 2021), foi criado pela autora desta tese um modelo analítico de narrativa interseccional que permitiu entender a complexidade das relações sociais e as experiências sobre a relação trabalho-família dessas mulheres no âmbito do cuidado.

Antes de apresentar o referencial teórico desta tese, algumas pontuações sobre a redação do texto precisam ser destacadas. Considerando que são as mulheres que realizam grande parte da atividade de cuidado no Brasil e no mundo, foi utilizada a flexão no feminino para as expressões cuidadoras e trabalhadoras de forma geral, e termos masculinos apenas para situações específicas relativas aos homens. Além disso, citações diretas de obras internacionais foram traduzidas para o português, e suas referências foram sinalizadas ao final do trecho destacado e apresentadas na bibliografia.

1.1 OBJETIVO GERAL

Compreender, por meio de uma análise de narrativa temática interseccional, as experiências de conciliação trabalho-família das diferentes mulheres que compõem circuitos de cuidado infantil. Para atingir esse objetivo, foram realizadas entrevistas com mulheres que realizam a atividade de cuidado em domicílio, de forma remunerada ou não, a crianças de 0 a 6 anos de idade e que fazem parte dos diferentes elos de um circuito de cuidado.

1.2 OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS

- Articular o conceito de conflito trabalho-família com os conceitos do trabalho de cuidado e interseccionalidade;
- Compreender historicamente as relações de cuidado infantil no Brasil e como as relações de poder são moldadas nas relações sociais tecidas na realização destas atividades; e
- Propor um modelo de análise narrativa temática interseccional.

1.3 CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO

Ao considerar a centralidade do trabalho doméstico e de cuidado na vida da mulher brasileira, tanto no que se refere à área de reprodução da vida como no mercado de trabalho (Moreno, 2019; Guimarães, 2020), a presente pesquisa está comprometida com um perfil de mulheres abrangente e diverso, escolhido para possibilitar a apreensão de informações sobre as suas experiências de cuidado e conflito trabalho-família. Desta forma, esta tese está situada no campo dos estudos sobre conflito trabalho-família e trabalho de cuidado, mediante uma perspectiva interseccional.

De forma global, os estudos de Kelliher, Richardson e Boiarintseva (2018) e de Thomason (2022) identificaram que grande parte dos estudos sobre a relação trabalho-família se concentrou nos desafios enfrentados pelos pais, especialmente pelas mães, para conciliar as atividades profissionais e familiares. Os autores sinalizaram uma lacuna na literatura sobre o tema no que se refere ao cuidado realizado por outras pessoas, como avós, vizinhas e amigas. No Brasil, especialmente nas periferias, as vizinhas que cuidam de crianças pequenas têm um peso importante na garantia do cuidado, assim como as babás seguem relevantes nos lares de maior poder aquisitivo (Moreno, 2019). Mas como sinalizado por Souza, Sá e Lemos (2019), a literatura brasileira sobre conflito trabalho-família se restringiu às experiências de mulheres qualificadas, de classe social média/alta, heterossexuais e mães de filhos pequenos. Pouca atenção foi dada às mulheres racializadas e de classes sociais mais baixas que também têm filhos pequenos e vivenciam desafios para equilibrar trabalho-família. Ao contemplar as experiências de mulheres diversas, incluindo avós, mães, outras parentes, vizinhas, brancas e negras, ricas e pobres, entre outras características que determinam distintas individualidades de cuidadoras, uma relevância desta tese é vislumbrada. Desta forma, esclarecer como essa multiplicidade de mulheres influencia as estratégias de outras mulheres para conquistar o equilíbrio trabalho-família foi uma contribuição desta pesquisa.

O trabalho de cuidado, em sua diversidade e variadas facetas, pode ser pensado como um rico domínio para reflexões acerca do contínuo trabalho relacional realizado por e entre mulheres. Esse trabalho se caracteriza pela

demarcação de fronteiras (como, por exemplo, estabelecimento de normas e negociação de práticas) com o intuito de destacar as diferentes relações sociais que ele envolve (Guimarães, 2020). A experiência sobre esse trabalho relacional ainda tem foco marginal na literatura sobre conflito trabalho-família, que é dominada, atualmente, por uma perspectiva agêntica que argumenta que os indivíduos possuem capacidade de mudar livremente as demandas e os recursos associados aos seus papéis (Russo; Morandin, 2022a). Diante disso, esta tese apresenta relevância ao compreender o trabalho relacional de cuidado frente às suas complexas configurações, uma vez que as diferentes mulheres que representam elos de um circuito de cuidado podem criar constrangimentos ou oportunidades importantes capazes de inibir ou potencializar a agência de outra mulher que represente outro elo do circuito.

Ademais, uma vez que a responsabilização pelo cuidado é determinada pelas hierarquias e relações de poder, especialmente nas sociedades construídas pela escravidão e colonialismo, quem cuida, são, especialmente, as mulheres negras e pobres (Hirata, 2014). Pensando na divisão do cuidado sob os termos de quem cuida de quem, em troca do que e sob quais condições, o imbricamento das relações de gênero, raça, classe, dentre outros marcadores sociais foi verificado por meio da interseccionalidade/consubstancialidade. Trata-se de uma ferramenta fértil para analisar o trabalho de cuidado a partir da sua materialidade, das pessoas que realizam esse trabalho e das práticas sociais (Hirata, 2014; Kergoat, 2016; Guimarães; Hirata, 2020), e, por isso, escolhida para ser trabalhada nesta tese.

Ao colocar ênfase, por meio da análise dos depoimentos, nas significações conferidas pelos indivíduos quanto às suas experiências em relação ao conflito trabalho-família e ao trabalho de cuidado, o método de investigação utilizado foi a pesquisa narrativa. O ato de narrar a vida permite aos indivíduos estabelecer uma ordem de acontecimentos, expor suas emoções, criar sentido para determinados eventos e se conectar com os outros (Riessman, 2008). Tal método considera vozes plurais, preserva a agência e a subjetividade de um indivíduo (Bochner; Riggs, 2014), e, portanto, é considerado adequado para consecução desta pesquisa. Contextos tratados nesta tese, como os ligados à marginalização e exclusão, ao trabalho e trajetórias profissionais, à resistência e poder são considerados por Barros e Lopes (2014) como fecundos para pesquisas relacionadas à história de

vida. Segundo as autoras, o interesse por essas histórias é proveniente do acesso atribuído às representações e à observação de como as pessoas vivem em sociedade, além de oferecer hipóteses para explicações gerais.

Por fim, e não menos importante, o presente estudo é relevante, uma vez que visa romper com a lógica patriarcal dominante que estabeleceu e mantém ativa a divisão sexual do trabalho. Como mencionado anteriormente, as mulheres ainda são as que realizam a maior parte das tarefas domésticas e de cuidado na esfera privada. A compreensão de que esse trabalho é essencial para a continuidade da vida humana, e que, por isso, precisa ser valorizado e debatido, é meta deste estudo. É injusto que as mulheres ainda sejam as principais responsáveis por essas tarefas mundialmente (Biroli, 2018; Moreno, 2019; Guimarães; Hirata, 2020).

Nesse sentido, o presente estudo buscou contribuir : 1) para as organizações, relações de trabalho e estudos de gênero, ao analisar as experiências das diferentes mulheres que realizam atividades de cuidado no seu cotidiano, as relações sociais as quais se envolvem e que as permitem se engajar no mercado de trabalho, os fatores geradores do conflito trabalho-família vivenciado por elas e que impactam o bom desempenho organizacional e, diante disso, criticar a lógica patriarcal dominante responsável pela manutenção da divisão sexual do trabalho; e 2) para a sociedade, com um maior entendimento acerca das experiências desiguais vivenciadas por essas mulheres, provocando uma conscientização acerca do papel das relações individuais, organizacionais e do Estado na organização do cuidado e sua incidência na apropriação do tempo de trabalho e energia das mulheres. Por fim, o estudo buscou explicitar a necessária disponibilização de serviços públicos, tais como: creches públicas, proteção social e acesso à previdência às donas de casa, e garantia de direitos que impeçam a exploração do trabalho doméstico e de cuidado.

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Com base no objetivo principal da presente tese, é adequado delimitar as fronteiras da pesquisa realizada. Ao partir da ideia que o cuidado é uma relação social, entre prestadora e beneficiário(a), que na maior parte dos casos é sexuada e

que pode ser gratuita (trabalho doméstico) ou remunerada (cuidado como profissão), alguns esclarecimentos são necessários:

- O conceito de cuidado não foi aplicado a idosos, pessoas com deficiência, animais e objetos. Para esta tese, os beneficiários da atividade de cuidado são as crianças pequenas, de 0 a 6 anos.
- No Brasil, os perfis das trabalhadoras domésticas e de cuidados domiciliares convergem no sentido de que ambas as ocupações são marcadas pela precariedade, são principalmente exercidas por mulheres pretas e pardas, possuem baixo nível de escolaridade, de remuneração e de proteção social (Guedes; Monçores, 2019; Guimarães; Hirata, 2020). Além dessa similaridade de perfis, Guedes e Monçores (2019) também perceberam a interpenetração entre as duas categorias profissionais na forma de uma multiatividade profissional que localiza uma parcela não desprezível dessas mulheres simultaneamente nos dois grupos de ocupações. Por exemplo, ao mesmo tempo que cuidar de uma criança requer investimento emocional, afetivo, físico e material, também exige o trabalho doméstico, que inclui preparar refeições e lavar e passar as roupas. Numa realidade como a brasileira, é relativamente restrita a proporção de famílias que podem contratar mulheres com diferentes especializações (Guimarães; Hirata, 2020). Assim, ao longo desta tese, o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado foram tratados de forma relacionada.
- De forma geral, não foram consideradas as profissionais que desempenham a função de cuidado fora dos domicílios, nem as que trabalham como manicures, acompanhantes, cabeleireiras e outras trabalhadoras especializadas que não cuidam de crianças pequenas.
- Os homens, também provedores de cuidado, não foram objeto de análise deste estudo, focado nas mulheres. No entanto, vale notar o reconhecimento da importância deles no contexto da rede de cuidado, como observado por Thomason (2022), uma vez que o comportamento dos homens pode ampliar ou silenciar o papel doméstico da mulher. Ademais, o Estado e as organizações também não foram foco desta pesquisa.

2 **Referencial teórico**

2.1 **CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA**

O termo Conflito trabalho-família refere-se a uma incompatibilidade em realizar as atividades dos dois domínios, trabalho e família, simultaneamente (Greenhaus; Beutell, 1985). Dentre as primeiras publicações sobre o assunto, estão a de Robert Kahn (1964), “Organizational Stress”, que versa sobre os conflitos e o stress provenientes da vida moderna; e a de Peter Michael Blau (1964), “Exchange and Power in Social Life”, que aborda a reciprocidade como elemento-chave nas relações, e sugere que atitudes positivas no trabalho são consequência do suporte organizacional oferecido aos funcionários relativo à satisfação pessoal, bem-estar e necessidades não relacionadas ao trabalho (Souza; Sá; Lemos, 2019).

Mudanças demográficas, econômicas e culturais ocorridas a partir do final do século XX — como o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, as inovações tecnológicas e a diversidade de estruturas familiares — ensejaram um aumento das pesquisas sobre conflito trabalho-família em diferentes disciplinas e países (Greenhaus; Beutell, 1985; Greenhaus; Kossek, 2014). No entanto, vale ressaltar que, apesar da crescente quantidade de estudos sobre o assunto, nos dias de hoje, os indivíduos ainda lutam diariamente para equilibrar as diferentes demandas do trabalho e da família (Queiroz Monteiro; Lemos; Costa, 2021).

Dentre as discussões associadas ao conflito trabalho-família estão o equilíbrio trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família. São temas imbricados, dado que a preocupação pela conquista do equilíbrio trabalho-família motiva os estudos que buscam “mapear e amenizar os conflitos” (Souza; Sá; Lemos, 2019), assim como destacar os aspectos positivos que um domínio pode ter sobre o outro (Barnett; Hyde, 2001). Embora seja reconhecida a importância das pesquisas do polo positivo, a visão dominante da relação trabalho-família é negativa (Grzywacz; Carlson; Shulkin, 2008; Souza; Sá; Lemos, 2019).

Greenhaus e Beutell (1985), já desde o final dos anos 1980, observaram aspectos conflituosos da interação trabalho-família. Os autores sugeriram três fontes de conflito trabalho-família: (1) conflito baseado no tempo, que ocorre quando o tempo dedicado para a realização de um papel (familiar ou profissional) dificulta o desempenho do outro; (2) conflito baseado na tensão, que existe quando a tensão para realizar um papel afeta o desempenho do indivíduo em outro papel; e (3) conflito baseado no comportamento, que acontece quando padrões específicos para desempenhar um papel são incompatíveis com as expectativas relacionadas ao comportamento de outro papel.

Em contrapartida, Greenhaus e Powell (2006) propuseram que a relação entre trabalho e família pode gerar efeitos positivos, e criaram o conceito de enriquecimento do trabalho-família ao considerarem que as experiências em uma esfera melhoram a qualidade de vida na outra. Os autores especificaram dois caminhos para o enriquecimento: o instrumental e o afetivo. No caminho instrumental, um recurso gerado em um papel pode promover alto desempenho no outro. No caminho afetivo, um recurso gerado em um papel pode promover afeto positivo nele, que, por sua vez, afeta positivamente o outro papel.

Além dessas terminologias já exploradas também por outros autores, há outras ligadas à relação trabalho-família, e que refletem aproximações e diferenças sutis de interpretação, conforme a perspectiva disciplinar, como por exemplo, “integração trabalho-vida” (Lewis; Cooper, 2005), “interface vida-trabalho” (Ozbilgin et al., 2011) e a Teoria da Fronteira (Clark, 2000). Ao longo desta tese, o termo “conflito trabalho-família” foi utilizado de forma abrangente, envolvendo os debates que envolvem as dificuldades para a conciliação das diferentes esferas do trabalho e da família.

Pesquisadores, como Tameirão e Nunes (2017), apontaram para a bidirecionalidade do conflito trabalho-família — quando há interferência do trabalho na família e quando há interferência da família no trabalho, e ressaltaram que, na maior parte das vezes, os estressores advindos do trabalho são mais significativos do que os provenientes da família. A seguir, os fatores profissionais e familiares geradores de conflito trabalho-família serão apresentados.

2.1.1

Fatores que Influenciam o Conflito Trabalho-Família

Os fatores que influenciam o conflito trabalho-família estão relacionados ao trabalho e à família. Dentre os que se referem ao trabalho, estudos que analisaram o impacto negativo da intensidade do trabalho na vida pessoal e familiar de executivos e executivas apontaram que as relações de trabalho são regidas pela quantidade de horas trabalhadas, pelo alto nível das metas, pelas cobranças constantes por resultados, pela necessidade de mobilidade geográfica, pela criação e manutenção da rede de relacionamentos dentro e fora do trabalho e pela prontidão imediata para atendimento dos clientes (Oltramari; Grisci, 2014). Estas exigências estão ligadas ao desenvolvimento de carreira dos indivíduos, interferem no tempo de vida pessoal e familiar, e são responsáveis por gerar estresse, fadiga e irritabilidade (Pleck; Staines; Lang, 1980; Silva; Rossetto; Rebelo, 2010; Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013; Oltramari; Grisci, 2014; Souza et al., 2015).

As organizações valorizam os profissionais que se dedicam integralmente ao trabalho e que investem continuamente em suas carreiras. Para aumentarem o seu diferencial e serem valorizados por esse mercado, esses indivíduos utilizam o tempo que seria destinado para atividades pessoais em atividades voltadas para o seu desenvolvimento profissional (o que demonstra a centralidade do trabalho na vida deles) (Quevedo; Fleck; Do Carmo, 2013). No entanto, essa maior dedicação ao campo profissional ocasiona a ausência de homens e mulheres no lar, o que gera descontentamento dos filhos ou entre os cônjuges (Greenhaus; Beutell, 1985).

Greenhaus e Beutell (1985) apontam que o alto número de horas trabalhadas e a inflexibilidade do horário de trabalho são um dos responsáveis pela relação conflituosa entre as demandas do trabalho e da família. Mas os autores fazem a ressalva de que não se pode afirmar que a flexibilidade no local de trabalho reduz o conflito. Embora exista a concordância de que o trabalho flexível seja libertador para os funcionários, uma vez que lhes confere maior autonomia (Ahuja; Thatcher, 2005; Greenhaus; Powell, 2006; Silva; Rossetto; Rebelo, 2010; Johari; Yean Tan; Tjik Zulkarnain, 2018), quando o trabalho acontece em um horário diferente do padrão estabelecido, descontinuidades nas outras esferas da vida podem acontecer (Kelly; Moen, 2007; Beutell, 2010; Kelliher; Anderson, 2010; Beutell; O'Hare, 2018; Haar et al., 2019). No curto-prazo, o impacto de tais cronogramas pode ser

perturbador para o desempenho nas atividades profissionais e familiares (Beutell; O'Hare, 2018), e a longo prazo, sérias consequências para a saúde podem ocorrer (Greenhaus; Allen; Spector, 2006; Kelliher; Anderson, 2010; Cho, 2018).

Além do trabalho ser desempenhado sobre um ritmo mais intenso no local de trabalho, principalmente após a pandemia de Covid-19, esse trabalho passou a ser desempenhado também em casa (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Pradies et al., 2021), por meio de configurações de trabalho flexível, como o teletrabalho. A flexibilidade do trabalho foi possibilitada por inovações tecnológicas, tais como os celulares e notebooks, e não resultou em uma redução da jornada de trabalho, mas no aumento do tempo dela, em função do rompimento dos limites entre os espaços pessoal, profissional e social. O espaço, que antes era privado à família, passa a ser também local de trabalho, o que, conseqüentemente, afeta a convivência com familiares e amigos (Cavazotte; Lemos; Brollo, 2014; Oltramari; Grisci, 2014). Com isso, a falsa liberdade que a flexibilidade pressupõe, a de ser gestor de si mesmo, recai diretamente na família (Oltramari; Grisci, 2014). Ademais, as vantagens do trabalho flexível também são atenuadas quando os funcionários se deparam com estigmas organizacionais que incluem a marginalização, dado que são considerados menos comprometidos com o trabalho, contam com oportunidades de carreira reduzidas e recebem salários mais baixos (Callan, 2008; Prowse; Prowse, 2015; Brescoll; Glass; Sedlovskaya, 2013).

Para Kelly e Moen (2007), os efeitos do horário de trabalho dependem do tamanho da organização, do suporte da liderança, do tipo de trabalho realizado e do grau de formalização das políticas de trabalho. Seguindo essa linha, Callan (2008) defende que as organizações precisam estabelecer normas culturais que favoreçam a implementação de políticas voltadas para o equilíbrio trabalho-família. Essas políticas envolvem, além do teletrabalho, trabalho em turnos parciais, treinamento para gestão do tempo e estresse, licenças maternidade e paternidade, creche no local de trabalho e benefícios financeiros (Milliken, F., Martins, L., & Morgan, 1998). Os resultados dessas ações podem ter impactos positivos no processo de recrutamento e seleção, na motivação, comprometimento com a empresa e retenção dos colaboradores (Casper; Harris, 2008; Kelliher; Anderson, 2010; Munn; Chaudhuri, 2016).

Em relação à família, os fatores que interferem no equilíbrio entre as

atividades profissionais e as pessoais envolvem as demandas e o tamanho da família. As demandas familiares estão relacionadas ao cuidado da casa e de membros dependentes, como crianças, pessoas idosas ou aquelas que precisam de atenção especial (Grandey; Cropanzano, 1999; Byron, 2005; Sturges, 2008). Quanto maior a família e maior a responsabilidade que um indivíduo tem com ela, menos recursos físicos e mentais ele terá para dedicar a outras esferas da vida (Boyar; Mosley, 2007).

Ao longo da carreira e da vida dos indivíduos, as prioridades em relação ao trabalho e a família tendem a mudar (Demerouti; Peeters; Van Der Heijden, 2012). Os anos de desenvolvimento da carreira tendem a concorrer com o casamento e a chegada dos filhos, e à medida que o filho cresce e se torna menos dependente, os possíveis conflitos trabalho-família tendem a diminuir (Allen; Finkelstein, 2014). Estudos indicam uma tendência maior das mães cuidarem dos filhos desde a infância até a adolescência, e, em função disso, sentirem uma maior dificuldade em conciliar as demandas do trabalho e da família neste período (Phares; Fields; Kamboukos, 2009; Martinengo; Jacob; Hill, 2010; Allen; Finkelstein, 2014).

Em relação aos aspectos positivos que as atividades profissionais podem gerar nas pessoais, e vice-versa, Barnett e Hyde (2001) apontaram que múltiplos papéis são benéficos para a saúde mental, física e para o relacionamento de homens e mulheres. Os autores acreditam que um aspecto positivo no trabalho ou na família pode atenuar, amortecer, experiências ruins na outra esfera. Por exemplo, as experiências desafiadoras do trabalho de uma mulher podem compensar o seu trabalho doméstico em casa (Barnett; Hyde, 2001).

Outro aspecto positivo diz respeito à renda adicional gerada pela mulher que trabalha na família com dois salários. Essa renda aumenta a qualidade de vida familiar e reduz a pressão sobre os homens que sustentam suas famílias sozinhos. Esse efeito é positivo, principalmente, nas famílias em que a renda do marido é baixa, e, portanto, o salário da esposa é significativo para alterar a qualidade de vida familiar (Barnett; Hyde, 2001). Além disso, pessoas que realizam múltiplos papéis simultaneamente possuem um quadro de referência mais amplo, uma vez que possuem diferentes pontos de vista sobre diferentes situações que experimentam (Barnett; Hyde, 2001).

O estudo de Hanson, Hammer e Colton (2006) também investigou os efeitos positivos da relação trabalho-família, e identificou três tipos de “transbordamentos positivos”, sendo (1) transbordamento positivo instrumental baseado no comportamento, que considera questões como: “as habilidades desenvolvidas no trabalho ou na família me ajudam na vida familiar ou profissional? Executar com sucesso as tarefas no trabalho ou na família ajuda-me a realizar as tarefas familiares ou profissionais de forma mais eficaz?”; (2) transbordamento positivo instrumental baseado no valor, que se refere a perguntas, tais como: “os valores desenvolvidos no trabalho ou na família fazem de mim um melhor membro da família ou do trabalho? Eu aplico os princípios que meu local de trabalho valoriza em situações familiares, ou vice-versa?”; e (3) transbordamento positivo baseado no afeto, que busca identificar respostas para questões, como: “estar de bom humor no trabalho ou com a família me ajuda a estar de bom humor em casa ou no trabalho? Ser feliz no trabalho ou na família melhora meu ânimo em casa ou no trabalho?”. Os autores constataram que quanto mais habilidades e valores os funcionários relataram transferir do trabalho para a família e da família para o trabalho, melhor a sua saúde mental e maior a satisfação no trabalho.

De modo geral, a maioria dos estudos sobre conflito trabalho-família se concentrou nos desafios vivenciados pelos pais, principalmente pelas mães (Kelliher; Richardson; Boiarintseva, 2019), e só recentemente passou a considerar casais com dois salários (Crawford; Thompson; Ashforth, 2019), sobretudo aqueles que tenham filhos pequenos dependentes (Kelliher; Richardson; Boiarintseva, 2019). Há escassez na literatura sobre o tema relacionado às mães ou pais solo (Ciabattari, 2007; Dumas; Perry-Smith, 2018); aos casais LGBTQ (Languilaire; Carey, 2017); e profissionais que não têm filhos (De Janasz et al., 2013; Ozbilgin et al., 2011; Pedersen; Lewis, 2012; Wilkinson; Tomlinson; Gardiner, 2017). Além disso, pouca atenção foi dada ao cuidado de idosos e deficientes ou portadores de doenças crônicas, assim como aos cuidados prestados às crianças por outros indivíduos, como, por exemplo, irmãos, avós, outros parentes ou amigos da família (Kelliher; Richardson; Boiarintseva, 2019). Isso é significativo porque diferentes tipos de atendimento podem gerar diferentes tipos de demandas (Kelliher; Richardson; Boiarintseva, 2019).

2.1.2

Pesquisas sobre Conflito Trabalho-Família no Brasil

A produção brasileira sobre o conflito trabalho-família adquiriu destaque apenas nas últimas duas décadas na área de Administração e outras afins (Souza; Sá; Lemos, 2019). Sem qualquer intenção de esgotar a pesquisa da literatura sobre o tema, este tópico oferece uma visão do que vem sendo estudado neste período, aprofundando o que se refere às questões de gênero, assunto de interesse da presente tese.

Como já mencionado anteriormente, Souza, Sá e Lemos (2019) publicaram uma pesquisa sobre a análise da produção brasileira acerca do tema conflito trabalho-família, que abarcou o período de 2006 a 2017, sob o título: “Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos brasileiros”. As autoras constataram a incipiência das discussões sobre o tema na literatura nacional, a falta de pesquisadores que se dedicam de forma sistemática ao assunto e ao fato de que grande parte dos estudiosos que se dedicam ao tema serem mulheres. Quanto às temáticas tratadas nos artigos levantados por Souza, Sá e Lemos (2019), surgiram:

- 1) Conflito trabalho-família como uma questão de gênero, que aborda, principalmente, os desafios vivenciados por mulheres executivas e empreendedoras para equilibrar trabalho-família (Strobino; Teixeira, 2014; Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010; Canabarro; Salvagni, 2015; Teixeira; Bonfim, 2016; Oliveira; Lucas; Casado, 2017);
- 2) Conflito trabalho-família como questão gerencial instrumental, que evidencia a preocupação com os efeitos da falta de equilíbrio trabalho-família para os indivíduos e organizações, e argumenta sobre a importância de políticas e outras ações empreendidas pelas empresas para promover uma melhor conciliação (Andrade, 2017; Lima; Jesus, 2011; Maia; Alloufa; Araújo, 2016; Monteiro et al., 2017; Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013);
- 3) Conflito trabalho-família vivenciado por gestores, que apresentam as dificuldades experimentadas pelas pessoas que ocupam cargos de chefia para equilibrar as demandas profissionais e pessoais (Couto et al., 2015; Oltramari; Grisci, 2014; Silva; Rossetto; Rebelo, 2010; Carvalho Neto;

- Tanure; Andrade, 2010; Strobino; Teixeira, 2014);
- 4) Conflito trabalho-família e os impactos da tecnologia, que apresenta os impactos positivos e negativos da tecnologia sobre o equilíbrio trabalho-família (Cavazotte; Lemos; Brollo, 2014; Barbosa de Oliveira et al., 2015);
e
 - 5) Conflito trabalho-família e estudos críticos de gestão, que reflete de forma crítica o trabalhador de alta performance requerido pelas empresas altamente competitivas (Oltamari; Friderichs; Grzybovski, 2014; Souza et al., 2015).

Souza, Sá e Lemos (2019) concluíram que a produção nacional está especialmente ligada às questões de gênero, sobretudo às experiências de mulheres profissionais com vínculo empregatício em empresas tradicionais. As autoras também identificaram, nos artigos pesquisados, um enfoque na categoria de profissionais mais qualificados, independente do sexo, apontando para uma perspectiva elitizada do tema.

Seguindo os mesmos passos de Souza, Sá e Lemos (2019), uma atualização das pesquisas que abarcou o período de 2017 a 2023, na base de dados SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library), foi realizada pela autora desta tese, e resultou em 14 artigos que tiveram como tema principal o conflito trabalho-família. Vale notar que foram considerados os artigos publicados em periódicos científicos com QUALIS/Capes. Neste intervalo de tempo analisado, a ocorrência da pandemia de Covid-19 afetou desproporcionalmente as mulheres em função da sobrecarga de trabalho não remunerado, e ensejou estudos sobre conflito trabalho-família (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Silva; Nascimento; Melo, 2021; Pontes; Dinis, 2022; Aguiar et al., 2022).

De forma geral, após a análise dos 14 artigos levantados na investigação dos últimos 5 anos, foi observada a continuidade do interesse nacional por pesquisas sobre os efeitos do conflito trabalho-família na vida das mulheres qualificadas e empreendedoras (Moreira; Silva, 2018; Bandeira et al., 2020; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Barbosa et al., 2021; Kraiser; Mota-Santos, 2021; Pontes; Dinis, 2022; Aguiar et al., 2022). Além disso, também foram publicados artigos acerca dos efeitos de configurações flexíveis de trabalho sobre o equilíbrio trabalho-família (Andrade; Schafer; Lunkes, 2019; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Aguiar

et al., 2022), da dinâmica da interação trabalho-família vivenciada por expatriados dual career (Pena; Nunes, 2022); do efeito das mídias sociais sobre o equilíbrio trabalho-família (Trentin; Vogel, 2019); e do impacto da intensidade do trabalho na vida pessoal (Altoé; Voese, 2018). Por fim, também foram publicadas três revisões sistemáticas de literatura sobre o tema (Vilela et al., 2018; Souza; Sá; Lemos, 2019; Silva; Nascimento; Melo, 2021). Como resultado da investigação, foi observada a manutenção da centralidade das pesquisas que abarcam mulheres qualificadas e empreendedoras e do perfil elitizado estudado.

Em relação aos artigos que abordaram o conflito trabalho-família em relação ao gênero, tema que embasa a elaboração desta tese, parte expressiva da produção se refere, principalmente, aos desafios enfrentados por mulheres profissionais que buscam a conciliação entre carreira e vida familiar. Tais dificuldades estão atreladas à divisão sexual do trabalho, que, tradicionalmente, responsabiliza as mulheres pela maior parte do trabalho doméstico e de cuidado (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010; Strobino; Teixeira, 2014; Oltramari; Grisci, 2014; Lemos; Cavazotte, 2018; Bandeira et al., 2020; Barbosa et al., 2021; Kraiser; Mota-Santos, 2021; Pontes; Dinis, 2022). Para Souza e Guedes (2016), embora as mulheres tenham conquistado maior participação na esfera pública, essa conquista representa uma revolução incompleta, já que elas seguem como principais responsáveis pelo espaço privado, perpetuando a desigual divisão sexual do trabalho para elas. Segundo Neves e Nascimento (2018), é possível notar um aumento da participação masculina no trabalho doméstico nos últimos anos, mas ela ainda é bem inferior à das mulheres. O tempo despendido por elas no seio familiar interfere no tempo que poderia ser utilizado para gerar renda na esfera pública e, assim, aumentar os rendimentos familiares ou ampliar a autonomia econômica delas (Neves; Nascimento, 2018; Biroli, 2018; Melo; Thomé, 2018).

Segundo dados publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, a população com 14 anos ou mais dedicou, em média, 16,8 horas por semana ao trabalho doméstico e de cuidado. Destas, 21,4 horas semanais foram realizadas por mulheres, enquanto os homens dedicaram 11 horas. Tal diferença pode ser ainda maior, como revelado por Jesus (2018), que constatou que pesquisas brasileiras não retratam a realidade da desigualdade da divisão do trabalho doméstico e de cuidado. De acordo com a autora, na faixa dos 30 anos, quando a

diferença entre os sexos atinge seu auge, as mulheres dedicam 28 horas semanais a essas atividades, enquanto os homens dedicam 7 horas. Ou seja, as mulheres realizam quatro vezes mais trabalho doméstico e de cuidado que os homens. Jesus (2018) salienta ainda que as mulheres não declaram o tempo dedicado ao cuidado dos filhos ou aos idosos quando respondem as perguntas relacionadas ao trabalho doméstico, o que destaca a naturalização de que o trabalho de cuidado é realizado em nome do “amor”.

Ao acumular as funções das esferas pública e privada, as mulheres passaram a vivenciar uma dupla jornada de trabalho, com um primeiro turno dedicado à vida laboral, seguido por uma segunda jornada quando chegam à casa (Neves; Nascimento, 2018). Em alguns casos, quando ainda há a adição de um investimento de tempo para estudarem e se desenvolverem profissionalmente, a jornada de trabalho passa a ser tripla (Pirrolas; Correia, 2020).

Ao mesmo tempo que o acúmulo de papéis é motivo de orgulho, uma vez que existe a percepção das mulheres de que elas “movem o mundo”, ele também é fonte de sobrecarga (Kraiser; Mota-Santos, 2021) e culpa, por não conseguirem dar conta das atividades de todas as esferas de forma ideal (Medeiros, 2018). Às vezes, a pressão é tão grande, que elas acabam desenvolvendo sérios problemas de saúde física e mental (Ávila, 2016). As suas rotinas são tomadas por uma alimentação inadequada, agitação e dificuldades para dormir. Ao não conseguirem se dedicar à própria saúde, experimentam sentimentos de ansiedade e tristeza. Sempre preocupadas com as necessidades dos filhos e da casa, acabam sobrecarregadas e sofrem uma carga mental (Haicault, 1984).

Durante a pandemia da COVID-19, a carga mental foi um tema amplamente discutido, visto que pais e mães se viram obrigados a trabalhar remotamente enquanto cuidavam dos filhos em casa. O ambiente doméstico, antes destinado ao convívio familiar, passou a ser compartilhado com o trabalho, o que prejudicou a capacidade intelectual e criativa das mulheres (Castro; Chaguri, 2020). A fim de priorizar as suas carreiras, as mulheres de classe média/alta organizam, planejam e supervisionam as tarefas das outras pessoas contratadas para cuidar de suas casas e filhos. No entanto, não conseguem se desvincular do peso psicológico desse controle e ainda lidam com o sentimento de culpa por terceirizar os cuidados. As mulheres que não conseguem atender ao padrão de "boa maternidade" são

duramente julgadas pela sociedade e se sentem culpadas por não conseguirem alcançar essa expectativa (Castro; Chaguri, 2020).

No mercado de trabalho, as mulheres precisam lidar com diversos desafios. Um fator que contribui para a desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho está relacionado à discriminação existente no ambiente de trabalho, embasada na tese de que as mulheres não estão aptas a substituírem os homens, uma vez que são fisicamente mais frágeis, menos racionais, menos produtivas, emocionalmente menos estáveis, dentre outras justificativas preconceituosas (Fernandez, 2019). Em função disso, há ocupações que são vistas como adequadas para as mulheres, enquanto outras, não. A mão de obra feminina está concentrada nos setores de educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos, alojamento e alimentação, e as demais atividades ligadas à reprodução da vida; já a dos homens está nos setores agropecuário, industrial, construção civil, diretamente relacionados à produção de mercadorias (Melo; Thomé, 2018).

Ainda é muito difícil encontrar espaços organizacionais preocupados com as questões sobre equilíbrio trabalho-família, uma vez que esses locais foram planejados sobre a lógica do homem, que era o principal provedor da família, enquanto a mulher cuidava do lar e dos filhos (Salvagni; Canabarro, 2015; Oliveira; Lucas; Casado, 2017). A organização do trabalho nas empresas continua, nos dias de hoje, predominantemente baseada na imagem de um profissional que se dedica exclusivamente ao trabalho e que conta com um cônjuge para atender todas as demandas da vida privada. Como, culturalmente, as mulheres ainda preponderam no universo familiar, tal organização — sutilmente generificada — prejudica consideravelmente o alcance da igualdade entre homens e mulheres quanto ao acesso a cargos de comando e a permanência neles (Acker, 2006).

A visão organizacional sobre o modelo de um “trabalhador/trabalhadora ideal” que prioriza o lado profissional em detrimento do familiar penaliza o desenvolvimento profissional das mulheres, principalmente nas sociedades patriarcais, que não reconhecem as empresas como um lugar legítimo para elas (Oliveira; Lucas; Casado, 2017). As mulheres que quebram barreiras e ocupam cargos nos segmentos com predominância masculina precisam mostrar sua competência diariamente, e demonstrar que sua chegada ao topo é decorrente de seus esforços e comprometimento profissional, e não por favorecimentos indevidos

(Salvagni; Canabarro, 2015; Oliveira; Lucas; Casado, 2017).

As executivas também encontram dificuldades na dimensão estrutural do mundo corporativo, que é extremamente competitivo, incerto e mutante, exigindo cada vez mais dedicação ao trabalho, mobilidade geográfica e flexibilidade de horário. Com o intuito de entregar os resultados almejados pelas organizações, as profissionais se envolvem com o trabalho de forma tão acentuada, que a vida profissional acaba invadindo a vida pessoal (Lemos; Gottlieb; Costa, 2016; Queiroz Monteiro; Lemos; Costa, 2021). Tais cobranças afetam sobremaneira as mulheres executivas casadas, principalmente as que têm filhos pequenos (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010; Lemos; Cavazotte, 2018).

As mulheres qualificadas normalmente alcançam o topo da carreira entre 31 e 40 anos, idade em que a pressão do relógio biológico é grande para aquelas que desejam viver a experiência da maternidade. Em função desse conflito entre trabalho e família, muitas mulheres postergam a vinda dos filhos, o que pode ser uma fonte de sofrimento, uma vez que podem encontrar dificuldade para engravidar, e necessitarem realizar tratamentos dolorosos e até malsucedidos (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

As executivas também se deparam com maiores desafios nos relacionamentos amorosos. Quanto maior o seu cargo, maior é a dificuldade de encontrar um companheiro, uma vez que ele não aceita as suas ausências devido aos compromissos de trabalho, e se sente diminuído e ameaçado com o sucesso profissional de sua parceira. O mesmo não acontece com os homens executivos, que quanto maior o cargo, menor chance de sua mulher trabalhar fora (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

Diante desse cenário, não é difícil constatar que as mulheres executivas seguem mais insatisfeitas e sofrem maiores pressões para equilibrar as demandas do trabalho e da família quando comparadas aos homens. No entanto, muitas que chegaram ao topo no mercado de trabalho, são felizes profissionalmente e alcançaram sua independência econômica não querem abrir mão de suas conquistas, e seguem lutando em busca de um equilíbrio entre as atividades familiares e profissionais (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010; Salvagni; Canabarro, 2015).

Em um cenário global, nas últimas décadas, ancorados em valores

neoliberais, discursos corporativos trouxeram à tona questões, como: por que as mulheres de classe média e educadas ainda estão lutando para manterem as suas carreiras e, ao mesmo tempo, cuidarem dos filhos (Rottenberg, 2014; 2019). Esses discursos giram em torno de um modelo de feminilidade emancipada, no qual uma mulher é capaz, satisfatoriamente, de equilibrar sua carreira, sua família e sua vida pessoal. No lugar de desafiar as estruturas desiguais e as pressões sociais no local de trabalho, em casa e na sociedade, elas aceitam a total responsabilidade pelo seu próprio bem-estar e autocuidado, olham para dentro para mudar a si mesmas e possuem um espírito empreendedor (Rottenberg, 2014; 2019; Gill; Orgad, 2015). No entanto, esse discurso não considera os desafios da grande maioria das mulheres que trabalham, que são, majoritariamente, negras e pobres, e realizam o trabalho doméstico e de cuidado (não valorizado e mal pago) nas casas das mulheres qualificadas, de modo a permiti-las conquistar o equilíbrio em suas vidas. “Para trabalhar, essas mulheres precisam colocar outra mulher no lugar que ‘naturalmente’ é delas” (Silva, 2018, p. 140). Essa lógica colabora para produzir e legitimar a exploração da grande parte dos sujeitos femininos, e consolida a lógica de mercado, ao considerar a terceirização do trabalho doméstico e de cuidado terceirizado, e expandir ainda mais a estratificação de gênero racializada e baseada em classes (Rottenberg, 2014; 2019).

As mulheres negras que realizam o trabalho doméstico e de cuidado, no Brasil, seguem ocupando os mesmos espaços e papéis que lhes foram destinados desde o período da escravidão (Nascimento, 2019). Suas atribuições como trabalhadoras não mudaram muito. As sobrevivências de estruturas patriarcais da sociedade brasileira destinam a elas empregos domésticos nas grandes cidades, como trabalhadoras nos espaços rurais, e em um menor número nas indústrias de transformação. Estes resíduos do escravagismo estão sobrepostos aos mecanismos que levam à manutenção dos privilégios do grupo de classe dominante. Estes mecanismos, que são principalmente ideológicos, têm efeitos discriminatórios. O trabalho da mulher negra de hoje é similar ao que ela ocupava no período colonial, em função da sua raça negra e dos seus antepassados terem sido escravizados (Nascimento, 2019).

Às mulheres negras e pobres, as pesquisas na área de administração sobre conflito trabalho-família deram pouca atenção. Souza, Sá e Lemos (2019) alertaram

sobre uma lacuna de pesquisa que avalie o conflito trabalho-família sobre categorias profissionais menos qualificadas e integrantes de classes sociais menos favorecidas.

2.1.3

Estratégias para Enfrentar o Conflito Trabalho-Família

Para enfrentar o conflito trabalho-família, as pessoas responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado, que são majoritariamente as mulheres, precisam lançar mão de alguns recursos. No Brasil, uma das estratégias muito utilizadas por casais com dupla carreira que têm filhos pequenos diz respeito ao auxílio de membros da própria família nas atividades de cuidado. É o caso, por exemplo, das avós que tomam conta dos netos para possibilitar que as mães e os pais trabalhem. Dessen e Braz (2000) chamam os familiares que prestam esse tipo de auxílio de rede de apoio. Esse recurso é muitas vezes utilizado por famílias que não gostariam de deixar seus bebês sob o cuidado de estranhos, dado que ainda são seres dependentes (Bruschini; Ricoldi, 2009).

Além disso, devido à disponibilidade de mão de obra barata de empregadas domésticas e babás, no Brasil, como citado anteriormente, as famílias com situação financeira privilegiada também têm a possibilidade de terceirizar o cuidado da casa e dos filhos (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010). Para terem tempo de investir em suas carreiras, as famílias contratam serviços terceirizados para atender suas necessidades íntimas (Hochschild, 2012a). Para Hochschild (2012), a falta de tempo para realizar as demandas do trabalho e da família a contento levou as mães a escolherem entre desempenhar o papel de mãe ou terceirizar uma parte desse papel. Ao contar com uma variedade cada vez maior de produtos e serviços prontos para substituírem o que elas não podem suprir, as mães tornam-se cada vez mais gerentes da maternidade, e passam a coordenar as peças terceirizadas da vida familiar. As pesquisas de Hochschild, desde os anos 1990, chamam atenção para o fato de que essa mercantilização da vida familiar parece estar ganhando cada vez mais espaço (Hochschild, 1997; 2012a; 2012b; 2014).

Essas relações sociais formadas para reduzir o conflito trabalho-família ainda não receberam atenção suficiente da literatura sobre o tema, dado que a maioria das pesquisas atuais é dominada por uma perspectiva de agência, que argumenta que os

indivíduos possuem a capacidade de mudar livremente as demandas e os recursos associados aos seus papéis (Thomason, 2022; Russo; Morandin, 2022). Ainda que esta condição seja verdadeira para muitos indivíduos, especialmente para aqueles com alto poder, essa não é uma verdade para todos, sobretudo para os trabalhadores que não possuem autonomia sobre seu horário de trabalho e estão sujeitos às decisões dos mais poderosos. Russo e Morandin (2023) acreditam que a realidade é complexa, e que os diversos participantes (como por exemplo, profissionais, familiares, vizinhos) presentes na rede de um indivíduo podem gerar constrangimentos e oportunidades que impactam diretamente a agência dele. Os autores propuseram uma integração da teoria de equilíbrio trabalho-família com a de redes sociais, argumentando que esta junção facilita o entendimento dos relacionamentos entre partes interessadas que podem moldar a capacidade de um indivíduo de realmente gerenciar o conflito trabalho-família.

Thomason (2022) também apontou para a importância das relações para a gerência do conflito trabalho-família, e sua pesquisa, centrada na representação dos papéis domésticos das mulheres, destacou papéis focais e periféricos que podem favorecer ou rejeitar uma representação ideal de papéis domésticos, bem como as estratégias femininas utilizadas que podem concordar com papéis ideais ou tornarem-se papéis idiossincráticos. A autora considerou o marido como representante focal, e pais e sogros como periféricos, indicando que estes influenciam os papéis domésticos das mulheres, seja ampliando ou silenciando a representação do papel determinado pelo marido. Thomason (2022) apresentou quatro estratégias, das quais duas estão ligadas à adesão a um papel idiossincrático e duas a um papel ideal.

O papel idiossincrático pode ser adquirido por meio das estratégias de moldagem ou de movimento. Na moldagem, o marido coopera com uma aquisição de representação idiossincrática do papel da mulher, e ambos trabalham juntos para “quebrar o molde” de esposa e mãe ideal. Neste caso, os avôs e sogros ficam quase invisíveis. No entanto, na estratégia de movimentação, o marido prefere uma representação ideal da mulher, e os representantes de papéis periféricos tornam-se influentes ao apoiar o movimento dela de se tornar representante de papel idiossincrático (Thomason, 2022).

No que tange à aceitação de uma representação de papel ideal, Thomason

(2022) apontou as estratégias de proteção/blindagem e rendição. Na estratégia de blindagem, as mulheres encontram maneiras de concordar com a representação de papéis ideais, mantendo sua trajetória de carreira executiva. É o caso da mulher que terceiriza a outras pessoas as demandas do trabalho doméstico e de cuidado, o que permitiu a ausência do marido na execução desses papéis, ao mesmo tempo que poupou a mulher ideal de desempenhar sozinha essas atividades. Nesse caso os representantes de papel periférico eram pessoas estranhas que realizavam o trabalho em troca de remuneração, ou membros da família que ofereciam sua ajuda. Mas nem todos os representantes de papéis periféricos facilitam as representações femininas de papel idiossincrático. Isso acontece quando os maridos recusam a representação idiossincrática, recebem apoio dos representantes periféricos e levam as mulheres a cederem ao ideal doméstico tradicional.

Ademais, a escolha ao empreendedorismo é outro recurso utilizado, especialmente pelas mulheres com filhos pequenos, para conciliar as atividades profissionais e familiares (Bandeira et al., 2020). Muitas mulheres se engajam no empreendedorismo, pois acreditam que sendo donas do seu próprio negócio terão maior flexibilidade de horários (Lindo et al., 2007; Strobino; Teixeira, 2014). No entanto, segundo o estudo de Strobino e Teixeira (2014), o que ocorre é que poucas empreendedoras, em particular as pequenas, conseguem estabelecer uma fronteira bem definida entre o trabalho e a vida pessoal, deparando-se com os conflitos entre o trabalho e a família (Lindo; Cardoso; Rodrigues; Wetzel, 2007; Strobino; Teixeira, 2014). Tais conflitos estão relacionados (1) à falta de tempo em função da indefinição do horário de trabalho, altíssimo grau de envolvimento com os assuntos da empresa, ausência da participação do companheiro, pouco tempo para cuidar de si, entre outros; (2) à tensão gerada devido aos problemas financeiros da empresa, ao pouco suporte marital, às brigas familiares e à necessidade de cobrar os clientes pelos serviços prestados; e (3) ao comportamento ocasionado pela falta de ânimo para administrar a empresa, ao mau humor no trato com a família e a falta de motivação constante (Strobino; Teixeira, 2014).

O estudo de Teixeira e Bonfim (2016), que também analisou mulheres empreendedoras, observou que na tentativa de conciliar as atividades do trabalho, família e pessoais, elas se deparam com um sentimento de culpa e frustração. A empreendedora acaba sendo a parte mais sacrificada, uma vez que negligencia os

cuidados consigo que estão condicionados a “sobra de tempo”, e devido à incessante busca pelo equilíbrio, geram desgaste emocional e ou físico, afetando a autoestima e moral delas (Teixeira; Bonfim, 2016).

Segundo Shelton (2006), mitigar o conflito trabalho-família é uma condição importante para o crescimento dos empreendimentos de mulheres. A autora propõe três estratégias para o gerenciamento do conflito trabalho-família: (1) eliminação de papéis, que diz respeito a abrir mão da família/dos filhos; (2) redução de papéis, relacionado a ter uma família pequena ou adiar os planos familiares; e (3) compartilhamento de funções, que envolve a delegação de atividades profissionais ou familiares a outras pessoas, o que permite às mulheres participarem mais ativamente tanto no trabalho quanto na esfera familiar. A autora sugeriu que as mulheres que alcançam o sucesso nos seus negócios usam uma ou mais dessas estratégias. Elas devem escolher estratégias que correspondem melhor às suas necessidades internas específicas e ao acesso de recursos externos. Shelton (2006) acredita que quanto menos conflitos a empreendedora experimenta, maior é o seu bem-estar, e, por sua vez, maior o desempenho do seu negócio.

Assim como os resultados da pesquisa de Shelton (2006) demonstraram, os estudos de Bandeira, Cabral, Lima, Ipiranga e Santos (2020) e Barbosa, Neto, Júnior e Silva (2021) constataram que as principais estratégias utilizadas por mulheres empreendedoras são as de compartilhamento de papéis para outros membros da família ou a terceiros.

A prioridade sobre o tema equilíbrio trabalho-família na vida de mulheres líderes pode ser vista por meio da pesquisa de Bowles, Thomason e Bear (2019), que demonstrou que elas negociam mais assuntos relacionados à conciliação das demandas do trabalho e da família do que aqueles ligados a compensações financeiras. Algumas recorrem a empregos em tempo parcial para conciliar as demandas do trabalho e da família, mas muitas desistem em função do status estigmatizado e desvalorizado do trabalho (Stone; Hernandez, 2013). Além da redução de recompensas financeiras, associadas à mudança para meio período, elas se sentem marginalizadas por realizarem atividades menos interessantes e desafiadoras (Stone; Lovejoy, 2004). Desilusões como essas levam mulheres qualificadas a aderirem ao fenômeno opt-out, que diz respeito a um movimento de saída dessas mulheres do mercado de trabalho para cuidarem em tempo integral dos

seus filhos (Belkin, 2003; Stone, 2007; Stone; Lovejoy, 2019; Queiroz Monteiro; Lemos; Costa, 2021).

A importância da família na vida das mulheres qualificadas também pode ser vista por meio da pesquisa de Lemos, Barboza e Monzatto (2020), que apontou que a adesão ao trabalho em home office, mesmo no período de pandemia da Covid-19, que ocasionou grande sobrecarga em função do acúmulo das atividades de cuidado e profissionais e da dispensa do apoio de profissionais terceirizados, no lugar de intensificar o conflito trabalho-família, amenizou-o. Mesmo trabalhando mais, algumas mulheres, entrevistadas pelas autoras, demonstraram mais valor com a maior proximidade física da família.

Segundo Greenhaus e Friedman (2000), fazer “escolhas” é o caminho para lidar com essas demandas conflitantes. Muitas dessas “escolhas” são constrangidas por preconceitos como mencionado acima, em que as mães que trabalham estão mais vulneráveis. Uma saída sugerida pelos autores para alcançar o equilíbrio trabalho-família seria uma divisão igualitária das atividades domésticas e de cuidado, além de um ambiente organizacional que promova a integração, respeitando as pessoas e oferecendo maior flexibilidade.

Diante do exposto, percebe-se que existe um longo caminho pela frente para que, de fato, se vislumbre uma maneira ideal para se obter o desejado equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família. O tópico a seguir apresenta a literatura sobre o trabalho de cuidado, as relações sociais que ele envolve e que possibilitam o alcance da conciliação das atividades laborais e pessoais.

2.2 O TRABALHO DE CUIDADO

O trabalho de cuidado tem como principal característica ser interdisciplinar. Suas contribuições são provenientes de diversas disciplinas das ciências sociais e humanas, tais como sociologia (Guimarães; Hirata, 2020; Sorj, 2013), economia feminista (Melo; Thomé, 2018; Olivera; Vieira; Baeta, 2021), política social (Daly; Lewis, 2000; Carloto; Mariano, 2010); filosofia (Fraser, 2021) e psicologia (Molinier; Paperman, 2015); e sua concepção varia de acordo com a realidade do tema sob a perspectiva de diferentes países (Hirata; Molinier, 2012). No âmbito desta pesquisa, o diálogo sobre trabalho e cuidado é proveniente, principalmente,

da sociologia e das suas sub-áreas que trabalham sob uma perspectiva feminista, principalmente, materialista.

A interlocução internacional sobre os estudos de cuidado é relevante e profícua, e em função dos diferentes significados para o termo *care* ao longo do mundo, há dificuldades na tradução. Por exemplo, autoras francesas consideram que a tradução literal de *care*, *soin*, tem conotação terapêutica, o que limita o termo a uma perspectiva curativa, e por isso, preferem utilizar a palavra em inglês. No Brasil e demais países da língua espanhola, o termo “cuidado” é utilizado para caracterizar uma atitude; entretanto, é o verbo *cuidar*, indicando uma ação, que parece melhor traduzir a palavra *care*. No léxico brasileiro, as tarefas de cuidar (ou tomar conta) da casa, cuidar das crianças, cuidar do marido ou dos pais têm sido realizadas ao longo do tempo por mulheres subalternas, associadas à submissão dos escravos (inicialmente) e das mulheres brancas ou negras (posteriormente). Os termos “cuidado”, “atividade do cuidado”, “ocupações relacionadas ao cuidado” foram introduzidas apenas recentemente na língua do país (Guimarães; Hirata, 2020).

Ao redor do conceito de “cuidado” existem diferentes domínios temáticos. É o caso do estudo sobre trabalho doméstico gratuito realizado pelas donas de casa; pelo emprego doméstico, voltado para análise das atividades das babás, cozinheiras, faxineiras; e sobre o que se reconhece como o trabalho profissional de cuidar, exercido por enfermeiras, auxiliares e técnicas de enfermagem, cuidadoras, acompanhantes de idosos (Guimarães; Hirata, 2020). Sobre o trabalho de cuidado de crianças pequenas, foco da presente tese, estudos têm abordado especialmente o reconhecimento do trabalho gratuito das mulheres encarregadas de sua realização, e recebem destaque as pesquisas sobre os processos e recursos para conciliação entre trabalho remunerado e família (Bruschini; Ricoldi, 2009; Madalozzo; Blofield, 2017). Há também pesquisas que consideram o trabalho remunerado realizado por babás (Ávila, 2009).

O conceito de cuidado considerado nesta tese foi apresentado no colóquio internacional “Teorias e Práticas do Cuidado”, realizado em Paris em junho de 2013:

O cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais de relações que consistem em oferecer

uma resposta concreta às necessidades dos outros. Assim, podemos defini-lo como uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem (Kergoat, 2016, p. 17).

A atenção ao trabalho de cuidado nos estudos de gênero é fruto de transformações sociais, econômicas e demográficas que ocorreram nas últimas décadas (Razavi; Staab, 2010). O trabalho de cuidado foi realizado — para crianças, idosos, doentes e deficientes físicos e mentais — durante muito tempo pelas mulheres de classe média/alta, na esfera privada, de forma gratuita e realizado em nome do amor. Na medida em que elas foram deixando o isolamento da rotina familiar para ingressarem no mercado de trabalho, a partir dos anos 1970, a casa se tornou um espaço onde crescia a contratação do trabalho remunerado de outras mulheres. Com esse movimento, o trabalho de cuidado deixou de ser realizado exclusivamente de forma gratuita e obrigatória pela dona de casa, passando a ser um serviço que conta com diferentes personagens (Guimarães; Hirata, 2020; Hirata, 2022). Após a mercantilização, a “tarefa” invisível e desvalorizada de cuidado passou a ter visibilidade e ser reconhecida como trabalho (Kergoat, 2016).

Além disso, os novos arranjos familiares (como as famílias monoparentais chefiadas por mulheres e famílias compostas por membros LGBTQ+, a redução da taxa de fecundidade, a maior longevidade de pessoas com maior grau de dependência e/ou níveis de deficiência física ou mental, e o processo de migração (voluntário e involuntário) de populações foram outros fatores que também chamaram atenção para a área do cuidado (Durán; Milosavljevic, 2012; Debert; Pulhez, 2019) e ensejaram a crise do cuidado.

A crise do cuidado está ligada a pressão proveniente de diversas áreas que estão sobrecarregando um conjunto fundamental de habilidades sociais: capacidade de gerar e educar filhos, cuidar de amigos e familiares, manter lares e comunidades mais amplas, e manter conexões em geral. Estudos que versam sobre a crise do cuidado problematizam as fronteiras entre o público e o privado e chamam a atenção para a multiplicidade dos atores envolvidos na atividade de cuidado (Guimarães; Hirata, 2020), que incluem: Estado, mercado, família, organizações não governamentais, organizações sem fins lucrativos, associações, instituições filantrópicas, trabalhadores voluntários e comunidade. Esses atores combinam-se de formas diferentes e assimétricas de acordo com o contexto societal para

assegurar a organização social do cuidado (Hirata, 2016a).

Para equacionar a crise do cuidado, no lugar da criação de políticas públicas ou alteração das práticas familiares (maior participação dos homens nas atividades domésticas e de cuidado), as pessoas “vulnerabilizadas”, principalmente, as mulheres negras, pobres e imigrantes foram os “recursos” utilizados (e explorados). Como categoria analítica, o trabalho de cuidado indica a centralidade do trabalho das mulheres, em casa ou em instituições, realizado gratuitamente ou de forma remunerada. A profissionalização do trabalho de cuidado teve um crescimento considerável no Brasil. De acordo com Hirata (2022), segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2018), enquanto em 2007 o número de cuidadoras domiciliares e instituição era de 894.417, em 2018, ele chegou a 1.609.816. Isso sem considerar uma média de 5 milhões de mulheres que realizam o trabalho doméstico e que também cuidam de idosos e de crianças no lar. Além disso, outro estudo com dados do terceiro trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2022) revelou que, dentre os trabalhadores domésticos, as mulheres representam 91% da categoria, das quais 65% são negras. Além disso, elas recebem remuneração 20% menor que os homens que trabalham no setor. Esses dados apontam para a inerente interseccionalidade entre os marcadores sociais de gênero, raça e classe no segmento.

Por ser uma ocupação mal remunerada, pouco reconhecida e pouco valorizada, o trabalho de cuidado tem natureza precária. No caso brasileiro, tal precariedade corresponde, em certa medida, ao baixo nível de qualificação (formação e formalização insuficientes do estatuto profissional), que impacta diretamente no reconhecimento do ofício (Hirata, 2016b; Monteiro, Carvalho 2020). Uma constante que destaca as trabalhadoras brasileiras do cuidado são as suas trajetórias de vida marcadas pela pobreza, pelo desemprego e pela experiência profissional informal, sem proteção social e direitos trabalhistas (Hirata, 2016b).

A isso, se somam os impactos causados pelos governos neoliberais em países capitalistas, que reduziram visivelmente os serviços que antes eram garantidos pelo Estado, o que culminou em uma maior responsabilidade para as famílias, principalmente para as mulheres (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019).

Ademais, de acordo com Hirata (2022), o cuidado demanda uma abordagem subjetiva, sendo impossível separar o sentimento, o trabalho emocional e o trabalho

material ligados à vida humana. A ligação entre quem recebe cuidados e quem os fornece pressupõe um laço que pode se transformar em uma forma de apego. Segundo a autora, é uma relação que está bem distante de ser impessoal. Desta forma, “a subjetividade é uma dimensão estruturante do cuidado como relação social” (Hirata, 2022, p. 107).

No entanto, o afeto envolvido no trabalho de cuidado remunerado não dispensa uma relação de hierarquia. Por exemplo, a relação entre patroas e trabalhadoras domésticas podem envolver afeto, mas são claramente estabelecidas (Silva, 2018). Teixeira (2021) chama a atenção para a influência desse sentimento, que pode resultar na falta de valorização do cuidado como uma atividade laboral. De acordo com a pesquisadora, a valorização do afeto é uma artimanha conveniente que ao longo da história tem dificultado o reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho, levando não apenas à informalidade, mas também à exploração associada a essa ocupação. Ademais, apesar da proximidade e carinho entre patroa e a trabalhadora de cuidado, quando há algum conflito, a relação pode se tornar delicada, sendo necessário uma negociação constante. Os desafios surgem das diferenças de valores, hábitos, costumes e pontos de vista. A dinâmica do trabalho de cuidado remunerado, que reúne indivíduos diferentes em um mesmo espaço por necessidade, pode causar desconforto para ambas as partes (Silva, 2018).

A partir de uma perspectiva cara ao feminismo, de que todas as pessoas demandam algum tipo de cuidado ao longo da vida, assim como todos têm a capacidade de exercer a atividade de cuidado, mesmo que em diferentes intensidades (Hirata, 2022), para confecção da presente tese, o argumento de que a atividade de cuidado é uma habilidade inata das mulheres é desnaturalizado. Esse ponto será abordado, a seguir, na divisão sexual do trabalho e as relações sociais.

2.2.1

Divisão Sexual do Trabalho e as Relações Sociais

O debate sobre divisão sexual do trabalho abarca questões que vêm sendo definidas historicamente sobre o trabalho de mulher, a competência de mulher e o lugar de mulher. São questões sensíveis, pois ao mesmo tempo que conferem a todas as mulheres uma posição correlata (elas realizam tarefas das quais os homens são liberados), também demonstram a diferença existente entre elas (que são

classificadas e sobrecarregadas pela divisão de tarefas e responsabilidades, uma vez que detêm recursos diferentes para driblar o tempo e o esforço que tais atividades demandam) (Biroli, 2015; 2018).

A divisão sexual do trabalho se metamorfoseia de acordo com o contexto histórico da qual faz parte. Ela foi objeto de pesquisas precursoras em diversos países, mas foi na França, na década de 1970, encorajados pelos movimentos feministas, que apareceram trabalhos que fundamentaram as bases teóricas desse conceito (Hirata; Kergoat, 2007). A tomada de consciência da opressão vivenciada pelas mulheres sobre a realização do trabalho doméstico, um trabalho gratuito e invisível realizado, principalmente, por elas em nome do amor e do dever materno, levou-as a reivindicar pelo reconhecimento deste trabalho (Hirata; Kergoat, 2007; Biroli, 2018). De acordo com Teixeira (2021), para combater essa falta de reconhecimento, é crucial admitir que as atividades de cuidado realizadas pelas mulheres que cuidam da casa constituem um trabalho efetivo e analisar políticas públicas que promovam sua valorização.

Os primeiros estudos sobre trabalho doméstico como atividade de trabalho foram surgindo na área de ciências sociais, e dentre eles estão o “Trabalho Doméstico” de Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel e Southonnax (1985) e “Modo de Produção Doméstico” de Delphy (1998) (apud Hirata; Kergoat, 2007). A partir de pesquisas que passaram a analisar simultaneamente o trabalho na esfera doméstica e profissional, surgiu o termo “divisão sexual do trabalho” (Hirata; Kergoat, 2007). Essa nova forma de pensar o trabalho reconsiderou a esfera familiar, na forma de entidade natural biológica para ressurgir como lugar de um exercício de trabalho, e a esfera do trabalho assalariado, pensado apenas como trabalho produtivo realizado por homens educados e brancos para serem realizados por mulheres (Hirata; Kergoat, 2007).

Kergoat (2003) pensou criticamente acerca de dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho nas sociedades. O primeiro, princípio da separação, consiste na existência de trabalhos que são para homens e trabalhos que são para mulheres. O segundo, princípio da hierarquia, expressa que um trabalho de homem vale mais do que o trabalho de mulher. Segundo a autora, esses princípios seriam válidos para todas as sociedades, e poderiam ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista, que rebaixa o gênero ao sexo

biológico, definindo papéis sociais sexuados. Na contramão desta posição, Kergoat (2003) propõe que a divisão sexual do trabalho não é produto de um destino biológico, mas de construções sociais, uma vez que homens e mulheres são mais do que indivíduos biologicamente distintos. Eles fazem parte de dois grupos envolvidos em uma relação social específica: as relações sexuais sociais, que têm a base material dada pelo trabalho, e são explícitas na divisão social do trabalho entre os sexos (Hirata; Kergoat, 2007).

A evolução dos debates sobre divisão sexual do trabalho permitiu repensar os trabalhos realizados na esfera privada e na esfera pública enquanto relações de poder que se moldam e se modificam histórica e geograficamente, assim como possibilitou o entendimento de que a divisão sexual do trabalho é socialmente construída (Hirata; Kergoat, 2007; Sousa; Guedes, 2016; Garcia; Marcondes, 2022). Enquanto a naturalidade feminina para o cuidado, inicialmente, limitou a vida da mulher ao espaço privado, posteriormente, em função das transformações socioeconômicas e a busca pela independência feminina, destacou desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social (Souza; Guedes, 2016). As conquistas da mulher na esfera pública representam uma revolução incompleta, já que as mulheres ainda não conseguiram se posicionar no mercado de trabalho como os homens, e seguem como principais responsáveis pelo espaço privado, perpetuando a desigual divisão sexual do trabalho para elas (Souza; Guedes, 2016).

Para Federici (2019), atualmente, as mulheres, sobretudo as mais jovens, têm uma possibilidade maior de escapar do trabalho doméstico e de cuidado por terem mais autonomia e independência em relação aos homens. Entretanto, a desvalorização (financeira e de outros tipos) do trabalho doméstico continua a ser um problema para muitas, seja ele remunerado ou não. A autora alerta que conseguir um segundo trabalho não muda o papel da mulher não só porque aumenta a exploração, como também porque reproduz o papel feminino de diversas formas. Sobre isso, Federici (2019, p. 50) discorre:

Para onde quer que olhemos, podemos observar que os trabalhos executados por mulheres são meras extensões da condição de donas de casa em todas as suas facetas. Não nos tornamos apenas enfermeiras, empregadas domésticas, professoras, secretárias — todas as funções para as quais fomos treinadas dentro de casa —, mas estamos no mesmo tipo de relação que dificulta a nossa luta dentro de casa: isolamento, o fato de que a vida de outras pessoas depende

de nós, a impossibilidade de enxergar onde começa o nosso trabalho e onde ele termina, onde o nosso trabalho termina e onde começam os nossos desejos.

A consolidação da inserção da mulher no mercado de trabalho tornou o debate sobre os modelos de vínculo social e relações das esferas produtivas e reprodutivas necessárias. Nessa discussão, três modelos de divisão sexual do trabalho foram apontados: (1) o modelo dos opostos complementares, formado pelo homem como grande provedor que participa da esfera pública e pela mulher que cuida da família e do lar e se dedica à esfera privada; (2) o modelo de conciliação ou articulação, que consiste na quase exclusiva responsabilização feminina por conciliar as atividades familiares e profissionais; e o (3) modelo de delegação, que considera a necessidade e os recursos que certas mulheres detêm para delegar as atividades domésticas e de cuidado para outras mulheres (Hirata; Kergoat, 2007; Biroli, 2018). Esses modelos definem implicitamente a mulher como protagonista da conciliação entre as atividades familiares e profissionais, consagrando o status quo marcado pelas diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Hirata; Kergoat, 2007).

Dentre as novas configurações da divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2007) destacam: (1) a precarização e a flexibilização do emprego podem reforçar as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo, como por exemplo, as mulheres são as que executam a maior parte do trabalho em tempo parcial; (2) houve um aumento dos capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção de mulheres ativas — ao mesmo tempo, essas mulheres demonstraram interesses antagônicos aos daquelas que foram atingidas pela flexibilização e precarização do trabalho; e (3) para as mulheres privilegiadas dos países do Norte trabalharem cada vez mais, e investirem em suas carreiras, elas delegam “seu” trabalho doméstico para uma enorme reserva de mulheres, de países do Sul, em situação precária.

As consequências das metamorfoses no mundo do trabalho foram significativas, com destaque para a flexibilização dos trabalhadores imposta pela reestruturação produtiva, principalmente em relação à tarefa realizada pelas mulheres (Nogueira, 2022). As mulheres são as mais impactadas pelas políticas neoliberais de austeridade, flexibilização do trabalho e redução de políticas sociais. Um grande número delas trabalha em “empregos informais” — muitas vezes não

são registradas e geralmente carecem de proteção social ou legal básica e benefícios de emprego. Nesse sentido, Nogueira (2022) amplia o conceito para “divisão sociossexual do trabalho”, destacando que a divisão sexual do trabalho também engloba outras dimensões como raça, etnia, comunidades LGBTQIA+, questões geracionais. Ou seja, “embora a precarização do trabalho se intensifique por toda a classe trabalhadora, ela é maior para a mulher, ainda mais para as negras, imigrantes, indígenas ou LGBTQIA+” (Nogueira, 2022, p. 24).

Hirata (2016a) fala ainda sobre uma nova divisão internacional do trabalho de serviço, ao considerar os crescentes movimentos migratórios internacionais que envolvem mulheres. Esses movimentos migratórios também podem ocorrer internamente em um país, como acontece no Brasil. Dado que uma das especificidades do trabalho de cuidado é que ele não pode ser deslocado, como a produção gerada por empresas multinacionais, o cuidado requer a migração de trabalhadoras, tema que será apresentado no próximo item.

2.2.2

A Mercantilização e Externalização do Trabalho de Cuidado

O debate da migração internacional do trabalho de cuidado envolve a demanda crescente por trabalhadoras domésticas nos países mais ricos, a oferta de trabalhadoras domésticas pelos menos ricos, as maneiras pelas quais essas transferências são estruturadas por gênero, classe social, etnia e raça, e a existência de uma divisão internacional do trabalho reprodutivo (Sassen, 2002; Hochschild, 2014). Hochschild é uma das principais pesquisadoras sobre o assunto, e criou o termo “Cadeia Global de Cuidado” para ilustrar a série de vínculos pessoais entre pessoas em todo o mundo com base no trabalho remunerado ou não remunerado de cuidar (Hochschild, 2014, p. 250).

As cadeias globais de cuidado são tipicamente compostas por mulheres que fornecem seu próprio trabalho de assistência enquanto consomem o trabalho de cuidado de outras mulheres, remunerado ou não remunerado (Yeates, 2012). Segundo Hochschild (2014), essas cadeias podem ser locais, nacionais ou globais, e, normalmente, começam em um país pobre e terminam em um país rico (podendo ter um país intermediário). A autora também reconhece que há aquelas que se iniciam e terminam dentro de um mesmo território nacional, com a migração de

pessoas da área rural para a urbana. Essas cadeias variam de acordo com o número de elos, algumas têm um, outras dois ou três, e cada elo varia conforme a sua força conectiva.

Uma configuração comum da cadeia de cuidado pode ser representada por: “(1) a filha mais velha de uma família pobre que cuida dos seus irmãos enquanto (2) sua mãe trabalha como babá cuidando dos filhos de uma babá migrante que, por sua vez, (3) cuida do filho de uma família em um país rico” (Hochschild, 2014, p. 250). Essas cadeias geralmente conectam três grupos de cuidadores, as mulheres mais pobres criam os filhos para as mulheres mais ricas, enquanto as mulheres ainda mais pobres — ou mais velhas ou mais rurais — criam seus filhos (Hochschild, 2014).

Hochschild (2014) observou que as mulheres migrantes não vão atrás apenas de salários, mas de segurança. Ter acesso a uma variedade de empregos pode se tornar um seguro contra as instabilidades criadas pela globalização em seus países de origem, ou seja, “a migração é um bilhete para uma vida melhor, mas também uma apólice de seguro contra desvalorizações da moeda e falhas nos negócios nos seus países” (Hochschild, 2014, p. 252). A autora também destaca que embora as prestadoras de serviço migrem para prover uma melhor condição financeira para sua família, elas também criam um laço emocional com as pessoas que cuidam. Embora a globalização separe os mundos dos atores da cadeia de cuidado (por exemplo, o empregador pode não ter a menor ideia do mundo que uma babá deixou para trás, e a criança pode saber pouco sobre o filho substituto de sua mãe no primeiro mundo), por mais longa que seja a cadeia, existe o amor do cuidador por uma criança como individual e circunscrito pelo contexto (Hochschild, 2014).

As cadeias globais de cuidado, além de demonstrar as conexões entre a vida pessoal e a política global, elucidam as estruturas e os processos que refletem e perpetuam a distribuição desigual de recursos globalmente. Elas refletem uma desigualdade básica de acesso a recursos materiais decorrentes do desenvolvimento desigual globalmente, mas também reforçam as desigualdades globais ao redistribuir os recursos de cuidado daqueles países mais pobres para consumo daqueles em países mais ricos (Yeates, 2011).

Sassen (2009) também colaborou para o debate acerca da migração internacional de mulheres para realização do trabalho doméstico e de cuidado. A

autora comenta sobre as relações de trabalho existentes entre as mulheres socialmente diversas, e aponta que enquanto algumas mulheres do Norte Global deixam de realizar atividade de cuidado para se dedicar a trabalhos altamente remunerados, outras do Sul Global realizam o trabalho doméstico e de cuidado na casa daquelas de forma remunerada. Sassen (2009) lançou a ideia de “circuitos de sobrevivência”, que emergiu em resposta à profunda miséria que existe no Sul Global e promoveu a migração e o tráfico de mulheres. Segundo ela, “esses circuitos de sobrevivência são muitas vezes complexos, envolvendo vários locais e conjuntos de atores, que juntos constituem cadeias cada vez mais globais de comerciantes e trabalhadores” (Sassen, 2009, p. 191).

Uma pesquisa realizada por Guimarães, Hirata e Sugita (2010) comparou o perfil dos trabalhadores de cuidado entre Brasil, França e Japão. Na França, mais de 90% dos cuidadores em Paris e em Île de France são migrantes. No Japão, o número de migrantes é reduzido, em função das exigências de domínio da língua por parte das autoridades japonesas. Em relação ao Brasil, o movimento de migração internacional do setor de cuidado é incipiente, embora seja comum a migração interna. O trabalho doméstico remunerado é feito, principalmente, por assalariadas originárias do Norte e Nordeste, que migram para o eixo Rio-São Paulo para realização do ofício. Assim, dentre as peculiaridades do Brasil, é que as atividades de cuidado são realizadas majoritariamente por brasileiras, mulheres que são negras ou pardas (Hirata, 2016a).

No caso brasileiro, as redes sociais formadas por familiares, vizinhança e comunidade são centrais na provisão do cuidado. A responsabilidade pela atividade ainda é vista como familiar, sobretudo feminina, mas dependendo da condição social da família, os serviços de cuidado podem ser delegados a cuidadoras ou empregadas domésticas. O mercado é um provedor de cuidado ao ofertar os serviços dessas profissionais, mas também pelas empresas e agências de home care. O Estado não dispõe de um programa eficaz e bem-dotado financeiramente para o cuidado de idosos, e no que tange ao cuidado de crianças, ainda há muito o que construir em termos de instituições coletivas (creches, escolinhas, estruturas coletivas), fundamentais para que as mulheres possam trabalhar fora de casa (Hirata, 2016a). As relações sociais formadas para permitir a organização do trabalho de cuidado no Brasil serão discutidas no tópico a seguir.

2.2.3 Circuitos do Cuidado no Contexto Brasileiro

Visando amarrar as diferentes configurações que assumem as relações sociais tecidas no exercício da atividade do cuidado, Guimarães (2020) propôs a utilização do conceito de “circuito”. Segundo a autora, compreender os circuitos de cuidado pode ser uma boa opção analítica para integrar os diferentes estudos que avançaram de forma independente. A autora ilustrou a noção de circuito baseada, inicialmente, nos trabalhos de Saskia Sassen (2002) e de Arlie Hochschild (2000) (vistos na seção anterior), que analisaram o cuidado sob uma dimensão macrossociológica, associando o debate ao processo de globalização e migração internacional de trabalhadoras de cuidado.

Em um sentido microsociológico, Guimarães (2020) se inspirou na noção de “circuitos de comércio”, defendida por Viviana Zelizer (2006; 2012), para cunhar a expressão “circuitos de cuidado”. O ponto de partida de Zelizer é o processo de trabalho relacional que acontece no cotidiano entre os indivíduos. Segundo a autora, os sujeitos estão constantemente empenhados em diferenciar relações sociais que lhes são significativas, atribuindo sentido às situações em que interagem e orientando suas escolhas e os comportamentos delas resultantes. Para isso, marcam fronteiras, estabelecem um conjunto de entendimentos distintos que funcionam dentro desse limite e designam transações econômicas como apropriadas e inapropriadas para a relação.

Zelizer (2006) analisou formas de como esse trabalho relacional acontecia, e dentre elas estava o arranjo de migrantes internacionais e seus familiares que continuavam vivendo em seus países de origem. Na percepção da autora, não se tratava apenas de remessas em dinheiro (fazendo a ressalva de que entendia a importância desse processo para a sobrevivência dos migrantes e suas famílias) e recursos adquiridos pelos migrantes em seus destinos, mas da reciprocidade evidenciada na ajuda que prestavam com respeito às responsabilidades dos emigrados nos seus países de origem. Segundo Zelizer (2006, p. 31), essas são “trocas negociadas em uma via de mão dupla, que se baseiam nos resíduos do passado e nas expectativas para o futuro”.

Zelizer (2006) considera que as teorias de mercado, hierarquia e redes não

são adequadas para explicar essa estrutura, a que, portanto, denominou “circuitos comerciais” ou “circuitos de comércio”. O significado de comércio que a autora utiliza refere-se à troca, conversa e formação mútua.

Para identificar um circuito, Zelizer sugere os seguintes elementos:

- 1) Um conjunto distinto de relações sociais entre pessoas específicas.
- 2) Atividades econômicas compartilhadas exercidas por meio dessas relações sociais.
- 3) Sistemas de contas comuns para avaliação das trocas econômicas (que podem ser expressas por meio da moeda).
- 4) Significados compartilhados que as pessoas atribuem às suas atividades econômicas.
- 5) Uma bem-definida fronteira que separa os membros do circuito dos não membros com algum controle sobre as transações (familiares, parentes distantes, vizinhos, amigos, cuidadores, autoridades locais).

Em termos de estrutura, os circuitos são arranjos sociais constantemente abertos, onde os sujeitos podem negociar, questionar e remodelar suas relações recíprocas. Guimarães (2020) considera que, no final do artigo “Circuits in economic life”, Zelizer (2006) deixa questões preciosas. São elas: sob que condições emergem estruturas como os circuitos, que podem vir a se tornar o modo pelo qual têm lugar atividades econômicas significativas? Como tais estruturas se mantêm, mudam e desaparecem? Como as suas fronteiras operam, orientando o comportamento dos membros e demarcando as diferenças entre insiders e outsiders? Como os indivíduos se dão conta de que fazem parte de um circuito, nomeando-o e usando esse sentido de pertencimento para agir e influir no comportamento de outros? Como desigualdades no interior do circuito afetam a sua operação?

Assim, partindo dos conceitos de “trabalho relacional” e “circuito do comércio” formulados por Zelizer (2003; 2006), Guimarães (2020) cunhou a expressão “circuitos do cuidado” para destacar as diferentes formas do trabalho relacional envolvidas na atividade do cuidado. Segundo a autora, diante de uma visão operacional, o circuito de cuidado acontece mediante a convergência entre:

- 1) Certas modalidades de relação social de cuidado;
- 2) Caracterizadas por certos significados a elas atribuídos;

- 3) Às quais correspondem certas transações econômicas; e
- 4) Certas formas de pagamento (tipos de moeda, quando assume a forma monetária).

Para Guimarães (2020), a ideia de circuitos de cuidado colabora para o entendimento das particularidades que agem na construção das relações sociais no campo do trabalho de cuidado. Essas particularidades se encontram no entrecruzamento de quatro fatores analíticos que levam à compreensão de como se estrutura cada circuito: (1) os significados conferidos ao trabalho realizado; (2) os atores/atrizes apontados como aptos a desempenhá-lo; (3) os tipos de relação social estipuladas (mercantis ou não mercantis); e (4) os modos de retribuição (monetários ou não).

Guimarães (2020) tomou como ponto de partida os significados para estruturar algumas configurações básicas dos circuitos de cuidado, sempre em diálogo com o caso brasileiro, dado que se trata de uma sociedade marcada por grandes desigualdades sociais, e, por isso, há uma multiplicidade de formas de relações sociais sob as quais o trabalho de cuidado é desempenhado. O trabalho de cuidado, segundo Guimarães (2020), pode ser significado de três formas: cuidado como profissão, cuidado como “obrigação” e cuidado como “ajuda”.

2.2.3.1

O Cuidado como Profissão

No Brasil, o cuidado como profissão surge para separar e hierarquizar a atividade profissional das enfermeiras e dos médicos (Guimarães, 2020). A estratificação horizontal nas profissões de saúde é marcada pela assimetria de gênero, uma vez que as enfermeiras realizam a atividade de “cuidar”, na qual as mulheres imperam, e os médicos realizam a de “curar”, de domínio masculino. Já a segmentação vertical acontece diferenciando internamente as enfermeiras. Existem as técnicas de enfermagem versus as auxiliares de enfermagem; as tarefas de mando versus a execução; o trabalho administrativo versus o trabalho em contato direto com o corpo; o trabalho limpo versus o trabalho sujo (Guimarães, 2020).

Mas a prática do trabalho de cuidado não se restringe apenas às enfermeiras, e foi apenas a partir dos anos 2000 que a presença da cuidadora domiciliar voltada

a propiciar o bem-estar a idosos dependentes surge, inicialmente, sem qualquer tipo de reconhecimento, nem mesmo um nome oficial dentro das ocupações existentes no mercado de trabalho (Guimarães, 2020). Tal atividade de cuidado foi reconhecida em 2002 como profissão pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que, por meio da Família Ocupacional 5162, denominada como “cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos”, tornou a atividade visível. Graças à CBO, a natureza e o conteúdo do trabalho de cuidado foram formalmente definidos pela primeira vez, como:

Cuidam de bebês, crianças, jovens, adultos e idosos, a partir de objetivos estabelecidos por instituições especializadas ou responsáveis diretos, zelando pelo bem-estar, saúde, alimentação, higiene pessoal, educação, cultura, recreação e lazer da pessoa assistida. (<https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/5162-cuidadores-de-criancas-jovens-adultos-e-idosos>).

No entanto, o reconhecimento dessa atividade como ocupação pela CBO não significou a sua regulamentação como profissão pelo Estado. Com exceção das profissionais de enfermagem, as cuidadoras brasileiras não contam com garantias de emprego e direitos trabalhistas associados ao seu trabalho, a menos que este seja realizado em domicílios e contratado formalmente por particulares, caso respaldado pela Emenda Constitucional n.72 de 2013, que estabelece os direitos dos trabalhadores domésticos. Por meio desta EC, às cuidadoras registradas formalmente como “trabalhadoras domiciliares” foram assegurados os seguintes direitos trabalhistas: controle de jornada de trabalho, com carga máxima de 44 horas semanais e jornada não superior a 8 horas diárias; pagamento de horas extras e pagamento de adicional noturno (Guimarães, 2020).

Guerra (2017), ao analisar os dados da Pesquisa Orçamentos Familiares (POF), constatou que dentre os domicílios privados e permanentes no Brasil, em 2008/2009, somente 16% das famílias tiveram gastos com a contratação de trabalhadoras domiciliares. A autora demonstrou que a principal diferença entre as famílias que contratam essas trabalhadoras e as que não contratam (84%) está na renda familiar, e não sobre a real necessidade de cuidado dessas famílias. Guerra (2017) também indicou que conforme a renda das famílias crescia, a contratação dos serviços de empregada doméstica/cuidadora também aumentava. Diante disso, a autora concluiu que o trabalho doméstico remunerado é um bem de luxo no Brasil,

um traço cultural predominante nas práticas cotidianas das famílias mais abastadas, uma herança do período da escravidão. Tal herança, somada à posição desprestigiada da mulher, levou Guerra (2017) a sinalizar o porquê de o trabalho doméstico ser uma porta aberta para mulheres pobres, negras e pouco escolarizadas.

Monteiro e Carvalho (2020) também destacam a predominância de mulheres negras, de baixa renda e pouca escolaridade ocupando a profissão de trabalhadora doméstica. De acordo com as autoras, mulheres negras de famílias carentes e com pouca instrução encontram no trabalho doméstico remunerado uma opção de sustento, ressaltando as desigualdades de gênero, classe e raça.

Guimarães e Hirata (2020) observaram os dados da Pesquisa Orçamentos familiares (POF), realizada em 2017/2018, e encontraram que dentre os 57,2 milhões de domicílios considerados, apenas 17,6% tinham algum gasto com “emprego doméstico” ou “emprego de cuidado” nele realizado. Ou seja, 82,4% dos lares brasileiros suprem suas necessidades de cuidado prescindindo de empregadas domésticas e cuidadoras. Com isso, as autoras reconhecem que a grande maioria das famílias brasileiras não mercantilizam o trabalho de cuidado, e utilizam recursos alternativos estruturados a partir de redes pessoais. Trata-se de um recurso utilizado apenas pelas classes média e alta, como um traço cultural marcante da prática cotidiana.

No Brasil, o trabalho de cuidado é estabelecido pela fluidez da fronteira entre o trabalho profissional de cuidado e o trabalho doméstico remunerado. Tal fluidez consiste no modo pelo qual o cuidado se profissionaliza e se mercantiliza no âmbito domiciliar. Tanto o trabalho de cuidado domiciliar como o trabalho doméstico são redutos ocupacionais praticamente exclusivos de mulheres, predominantemente negras (seguindo o mesmo caminho das suas antecessoras), que possuem níveis de escolaridade igualmente baixos, que trabalham com grau de informalidade alto, sob o crivo de extensas jornadas de trabalho (que muitas vezes ultrapassam os limites legais), o que não se traduz em salários mais fartos.

Segundo Guedes e Monçores (2019), tal convergência entre os perfis pode ser verificada em cinco dimensões: características individuais, condições de trabalho, grau de proteção trabalhista e social, situação domiciliar e isolamento/pertencimento. Segundo as autoras, ambas as ocupações são marcadas pela precariedade, sendo predominantemente exercidas por mulheres pretas e

pardas, com baixo nível de remuneração e proteção social. Além disso, a indissociabilidade do trabalho doméstico e do trabalho de cuidado pode ser percebida, por exemplo, quando uma babá que cuida de uma criança precisa manter o quanto da criança limpo, preparar a sua comida, lavar a sua roupa, entre outras funções domésticas necessárias para a garantia do cuidado infantil.

No entanto, outro elemento que marca a análise do cuidado como profissão, no contexto brasileiro, está ligado à pluralidade de formas “do cuidar”, que não são reconhecidas como um trabalho ou não são reconhecidas como cuidado. É o caso, por exemplo, da trabalhadora doméstica, que cuida das casas das famílias de classes média e alta, realizando tarefas como as de cozinheiras, lavadeiras, passadeiras, babás, arrumadeiras, faxineiras, entre outras. Trata-se de um trabalho realizado por mulheres que supostamente já nasceram com essa habilidade, uma vez que na sociedade patriarcal brasileira, as mães e as donas de casa têm o mesmo papel social, ao passo que aquelas que trabalham cuidando profissionalmente assumem uma nova função ao terem que realizar as mesmas tarefas em um emprego pelo qual são remuneradas (Kofes, 2001; Teixeira, 2021). Embora as mulheres realizem os mesmos trabalhos, os papéis que desempenham são distintos devido as características coloniais (Monteiro; Carvalho, 2020).

Apesar de muitas das trabalhadoras domésticas exercerem atividades de cuidado, elas não são vistas e nem se sentem como trabalhadoras de cuidado (Guimarães, 2020). Existe a noção de que, por serem domésticas, elas não podem ser cuidadoras, não apenas devido ao motivo de não estarem presentes na categoria pela estatística oficial, mas por haver uma disputa identitária em jogo. Tornar-se cuidadora enquanto não há um reconhecimento legal da profissão “é um vir a ser cuja força e significado emanam da vida cotidiana, dos sentidos outorgados e dos juízos de valor formulados (e feitos valer) pelos próprios atores” (Guimarães, 2020, p. 113). Para realizarem o movimento de empregadas domésticas ou “donas de casa” para “cuidadoras domiciliares” ou “cuidadoras de idosos”, essas mulheres utilizam do seu conhecimento tácito adquirido durante o dia a dia para se recriarem. Por meio desses nomes alternativos, elas buscam construir uma nova imagem para o seu trabalho, transformando suas qualificações tácitas em qualificações profissionais sistematizadas (legitimadas por meio de treinamentos curtos ou longos) que as afastam da condição negativa de “doméstica” (Guimarães, 2020).

Antes de aprovada a Emenda Constitucional n. 72, de 2013, citada acima, as empregadas domésticas tinham uma posição desqualificada em relação aos demais assalariados. As suas condições de trabalho eram determinadas pela falta de limites das horas de trabalho, da obrigação pelos patrões de um pagamento mínimo, a exposição às formas de assédio e humilhação, bem como ao desligamento sem compensações. Esses trabalhos eram realizados, principalmente, por mulheres pretas e pardas que cuidavam dos patrões, dos filhos e da casa.

Ao longo da história, as trabalhadoras domésticas, no Brasil, têm enfrentado condições precárias. Durante a escravidão, as mulheres escravizadas eram responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com as crianças. Mesmo após o fim da escravidão, elas continuaram desempenhando as mesmas funções, em um contexto que combinava opressões de gênero, classe e raça e não garantia seus direitos básicos (Pereira, 2011). Conforme apontado por Pereira (2011), as ex-escravas se tornaram empregadas domésticas, embora o acesso delas a direitos tenha sido gradual e limitado. Para Kofes (2001), a única diferença que existe entre o trabalho desempenhado pelas escravas e pelas trabalhadoras domésticas é a remuneração, especialmente daquelas que dormem no emprego. Devido ao racismo estrutural, muitas ainda são excluídas do mercado de trabalho formal, o que impede que parem de trabalhar e até de se aposentarem (Akotirene, 2019).

Atualmente, mesmo após mais de uma década da aprovação da PEC das domésticas, muitas mulheres atuam na informalidade, o que mostra que a precarização continua sendo uma característica comum no trabalho das cuidadoras. Mesmo com a intenção positiva por trás da PEC das domésticas, conforme apontado por Teixeira (2021), a legislação não conseguiu mudar a mentalidade da sociedade. O trabalho das cuidadoras continua sendo desvalorizado, estigmatizado e precarizado, tornando essas trabalhadoras vulneráveis em seu ofício (Monteiro; Carvalho, 2020).

Diante dessa realidade, uma nova reivindicação de nomeação da ocupação como cuidadora é justificada por um novo trabalho, especializado e diferente daquele realizado pelas “empregadas domésticas” (Guimarães, 2020). Vale acrescentar que cuidar de uma criança, uma pessoa idosa ou de alguma pessoa com alguma limitação, por exemplo, não são tarefas idênticas, e cada trabalhadora desempenha um trabalho específico de cuidado. O trabalho de cuidado envolve

relações desiguais, que são perpassadas por diferenças socialmente estabelecidas de gênero, idade, classe social, raça e etnia, que, de forma imbricada, implicam uma dinâmica de poder e requerem qualificações específicas (Soares, 2016, p. 213).

No que se refere, especialmente, ao trabalho de cuidar de crianças pequenas, o estudo de Moreno (2019, p. 285), por exemplo, constatou que se refere a um trabalho que exige “postura atenta e vigilante”, e que busca atender “necessidades manifestas, percebidas e/ou antecipadas”. Além disso, foi identificada uma natureza afetiva no trabalho de cuidar, justificada pela relação singular que existe entre a cuidadora e a criança pequena, importante para que a criança se sinta segura. Desta forma, há uma reconhecida relação de trabalho estabelecida pela relação de troca, por meio do ato de cuidar, embora esse ato não seja reconhecido como uma ocupação de cuidado.

2.2.3.2

O Cuidado como “Obrigação”

O cuidado como “obrigação” consiste em uma tarefa realizada em nome do amor e da responsabilidade familiar, exercido sob um conjunto de obrigações sociais e de comportamentos esperados que estão associadas às hierarquias e relações de gênero engendradas no seio do grupo familiar (Guimarães, 2020). Normalmente realizado no âmbito do domicílio, os agentes provedores dessa atividade são mulheres que costumam ser reconhecidas como “donas de casa” ou “mães de família”. Essas pessoas não fazem parte da população brasileira economicamente ativa, e em função do caráter de obrigação, tal atividade não é reconhecida como trabalho, tampouco é retribuída pela via da circulação monetária (Guimarães, 2020).

O trabalho doméstico e de cuidado que acontece no seio familiar e não é remunerado tem sido objeto de estudo de muitas pesquisadoras que estudam gênero, como Silvia Federici, Heleieth Saffioti, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser. Elas destacam a notável invisibilidade econômica, social e simbólica, assim como a sua desigual divisão entre grupos de sexo, raça, classe, entre outros marcadores de opressão.

Nesse sentido, é válido destacar a discussão sobre pagamento de salário para

as trabalhadoras domésticas, que apresenta divergências na literatura feminista. Duas pesquisadoras feministas marxistas renomadas, Silvia Federici e Angela Davis apresentam ideias diferentes sobre essa questão. Federici (2019) defende que o pagamento pelo trabalho doméstico emancipa as mulheres, no sentido de dar visibilidade a esse trabalho. Segundo a autora, o reconhecimento do valor desse trabalho é o primeiro passo para se recusar a realizá-lo, uma vez que exigir um salário torna o trabalho doméstico mais visível. Essa visibilidade é fundamental para iniciar a luta contra essa situação, tanto em seu aspecto direto de trabalho doméstico, quanto em seu aspecto mais “traíçoeiro” como natural da feminilidade.

Já Davis (2016) critica os movimentos relacionados ao pagamento de salário, apresentando de forma interseccional os seguintes argumentos: 1) a remuneração pelo trabalho doméstico se baseia na ideia de que pagar às donas de casa seria considerar seu trabalho tão valioso quanto o trabalho gerado pelo mercado, o que não é verdade; 2) remunerar as donas de casa seria validar uma situação parecida com a escravidão doméstica, que tem sido vivenciada por mulheres negras há muitas décadas, as quais foram obrigadas a realizar tarefas domésticas próprias e nas casas de outras pessoas; e 3) o movimento pode desestimular as mulheres a buscarem emprego fora de casa, já que, segundo ela, a libertação psicológica dificilmente pode ser alcançada apenas com a remuneração das donas de casa.

Davis (2016) proporciona uma interpretação mais detalhada do assunto ao afirmar que remunerar as mulheres donas de casa seria validar uma situação similar à escravidão doméstica, visto que as mulheres negras vêm desempenhando essas funções fora das suas residências há muitos anos.

O Movimento pela Remuneração das Tarefas Domésticas parte do princípio e que, se as mulheres forem pagas para ser donas de casa, elas consequentemente gozarão de uma condição social mais elevada. Uma história bem diferente é contada pelas antigas lutas das trabalhadoras domésticas remuneradas, cuja condição é mais miserável do que a de qualquer outro grupo profissional no capitalismo (Davis, 2016, p. 240).

No Brasil, foi apenas em 2001 que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) introduziu à sua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) o tema do tempo médio semanal dedicado aos “afazeres domésticos”, embora essa mensuração ainda seja realizada de forma genérica e sem o

aprofundamento que seria ideal. A palavra afazeres deixava claro que não se tratava de uma atividade que devesse ser reconhecida como trabalho, mas exercidas como um “dever” da família, dentro de uma divisão de papéis naturalizada nas estatísticas oficiais. Foi somente em 2016, devido a mudanças metodológicas da PNAD, que essas atividades passaram a fazer parte de um grupo denominado “outras formas de trabalho”. Categorias não pagas e que tinham o estatuto de “afazeres”, como produção para o próprio consumo, cuidado de pessoas, afazeres domésticos e trabalho voluntário, passaram a ser investigadas como trabalho e receberam maior atenção na sua mensuração (Guimarães, 2020).

Vale destacar também que, sobre as trabalhadoras domésticas remuneradas, muitas ingressam no trabalho informal em função da maior autonomia em termos de horários que o tipo de trabalho proporciona (Teixeira, 2021; Feijó, 2023). Segundo esta autora, gênero tem relação direta com esse motivo, uma vez que a maior responsabilização das mulheres pelas atividades de cuidado as coloca em posições mais vulneráveis diante do contexto do trabalho (Teixeira, 2021).

Essa situação pode ainda piorar para as mulheres que são mãe solo, e enfrentam a solidão e os desafios diários no cuidado dos filhos. Essa responsabilidade recai totalmente sobre as mães, que precisam lidar com a maternidade de forma independente (Feijó, 2023). A omissão do Estado acarreta uma solução individualizada feminina. Isso vale para todas as mulheres que ainda são as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado, que, para realizarem essas tarefas, abrem mão de desenvolver as suas carreiras profissionais.

Em áreas mais pobres, as mulheres que precisam trabalhar contam com outras pessoas que realizam a atividade de cuidado, que acontece na forma de ajuda. Este corresponde ao último circuito, e será discutido a seguir.

2.2.3.3

O Cuidado como “Ajuda”

Algumas formas de cuidado não são reconhecidas social e institucionalmente como “ocupações de cuidado”, nem mesmo pelas suas próprias provedoras. Classificadas como ajuda, sua configuração pode extrapolar os limites domiciliares,

já que envolve redes de solidariedade mais amplas, tais como: membros da família ou amigos que moram em outras residências ou pessoas que realizam trabalhos comunitários (Guimarães, 2020).

Essa forma de ajuda, não reconhecida como trabalho, é encontrada entre as populações mais pobres, que estão expostas a uma escassa assistência social e impossibilidade de terceirizar o cuidado, seja para as instituições ou a prestadores de serviço autônomos. Muitas vezes os arranjos familiares não dão conta de suprir todas as demandas de cuidado, sendo necessário buscar outras formas de apoio. São fundamentais, por exemplo, as ajudas da vizinhança, que se articula para formar uma rede informal de cuidado. Os acordos são particulares e definidos conforme a situação, e mesmo quando existe retribuição monetária envolvida, os valores negociados tendem a ser mais baixos do que os pagos aos prestadores de serviço no mercado. Vale ressaltar que tais atividades são mais reconhecidas como “ajuda” ou “favor” do que como trabalho (Guimarães, 2020).

Desta forma, redes complexas e bem articuladas são organizadas em afetos, obrigações, reciprocidade e trocas materiais, além de comunicação e confiança constante, razão pela qual a percepção da dimensão relacional prevalece sobre a mercantil. As mulheres que realizam tal atividade, em função da sua identidade de desocupada, representam a taxa de inatividade das mulheres pobres (Guimarães, 2020).

O cuidado como “ajuda” abarca um conjunto variado de atividades essenciais para a sobrevivência, reprodução da vida e bem-estar, que organizavam estruturas de solidariedade e reciprocidade dentro e entre as famílias. Uma característica em comum desta categoria é que as atividades de cuidado são realizadas entre e para indivíduos com que se mantêm vínculo pessoal e relação de afeto e proximidade, motivo pelo qual o aspecto relacional prevalece sobre o mercantil ou econômico (Guimarães, 2020).

Um recurso de cuidado como “ajuda” muito utilizado no Brasil é o da irmã mais velha que toma conta dos irmãos mais novos. É comum ver as meninas sendo ensinadas ainda bem novas a realizarem trabalho de cuidado. Elas lidam com o conflito entre o tempo dedicado ao trabalho em casa e suas próprias atividades, como brincar e estudar (Ávila, 2016). Recentemente, o aumento da carga de trabalho em casa das irmãs mais velhas resultou em uma nova tendência no TikTok,

conhecida como síndrome da filha mais velha (#EldestDaughterSyndrome). Adolescentes compartilham suas experiências sobre o excesso de trabalho de cuidado em suas casas, discutindo os efeitos em suas vidas, saúde e bem-estar. Ao observar essas meninas, Hu (2023) constatou que esse trabalho pode impactar negativamente a vida delas, privando-as de uma infância ao serem forçadas a assumir responsabilidades de adultos precocemente - um fenômeno chamado de "parentalização". O autor chamou atenção que essa dinâmica contribui para perpetuar a desigualdade de gênero em relação ao trabalho de cuidado domiciliar.

Para finalizar, a inserção de um grupo no mercado de trabalho depende do trabalho de outro grupo que está fora do processo mercantil. Ou seja, os arranjos mercantis que garantem a sobrevivência de algumas famílias, em alguma medida, dependem do trabalho não remunerado e desvalorizado desempenhado por membros de famílias. Com isso, as famílias constroem esquemas de cuidado que se complementam, e o trabalho de cuidado passa a ser um elo importante dessas redes informais de conexão familiar e humanitária.

Assim, esta tese adotou o conceito de “circuitos de cuidado”, proposto por Guimarães (2020), como representante das diferentes relações que envolvem a atividade de cuidado. Em cada uma das várias concepções que as relações de cuidado podem assumir, se estabelecem e se diferenciam as trabalhadoras que as compõem, o significado do seu trabalho, a natureza das relações de trabalho entrelaçadas, e o modo de retribuição de tal trabalho (Guimarães, 2020).

Quando se discute sobre o trabalho de cuidado, é importante destacar a importância da interseccionalidade enquanto imbricação das relações sociais de gênero, de classe, de raça, entre outros marcadores de opressão, uma vez que são as mulheres, pobres, negras e muitas vezes migrantes (global ou local) que exercem a maior parte deste trabalho (Kergoat, 2016; Hirata, 2016a).

2.3 TEORIA INTERSECCIONAL

Segundo Collins e Bilge (2021), a origem da interseccionalidade é proveniente dos movimentos de feministas negras que lutavam por melhores condições de trabalho, educação, emprego e saúde, por meio de movimentos antirracistas, feministas e sindicatos que defendiam os direitos da classe trabalhadora. É o caso de “eu não sou uma mulher” de Sojourner Truth (1851), de

“opressões de classe, raça e sexo” de Lélia Gonzalez (1984), da “liberdade indivisível” de June Jordan (1992, p. 190), dos “lugares fronteiriços da resistência latina” de Gloria Anzaldúa (1987), da conexão entre “mulher, raça e classe”, de Angela Davis (1981), da “perspectiva feminista poética” de Audre Lorde (1984), da “luta contra a opressão racial, sexual, heterossexual e classista” de La Colectiva del Rio Combahee (1988), entre tantas outras.

Cada um desses movimentos privilegiava uma categoria de análise em detrimento das outras. No entanto, levando em conta que as afro-americanas eram mulheres, negras e trabalhadoras, o uso de categorias específicas deixou pouco espaço para analisar os complexos problemas sociais que elas enfrentavam (Collins; Bilge, 2021), o que ensejou debates acerca da necessidade de se considerar uma gama de problemas sociais concomitantemente.

Foi em 1989 que Kimberlé Crenshaw cunhou o termo interseccionalidade no campo do direito, com o intuito de apontar para as injustiças do sistema jurídico que não contemplava os múltiplos eixos de opressão vividos, principalmente, por mulheres negras. A autora se baseou no caso da acusação de discriminação racial e de gênero feita por mulheres negras sobre a fábrica da General Motors (GM) nos Estados Unidos, que foi recusada pelo tribunal sob a alegação de que a empresa contratava negros e mulheres para trabalhar. O problema destacado por Crenshaw, em 1989, é que os negros contratados pela GM não eram mulheres, assim como as mulheres recrutadas pela empresa não eram negras. Ela alegou que embora mulheres e negros fossem contratados, as mulheres negras não eram. A autora fundamentou sua tese apenas nas intersecções de raça e gênero, mas destacou a necessidade de se levar em consideração as múltiplas opressões que constituem determinadas identidades (Crenshaw, 1991).

O conceito de interseccionalidade “busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (Crenshaw, 2002, p. 177). Ela trata a forma como os eixos de poder, tais como o patriarcalismo, o racismo e a opressão de classe, criam as desigualdades que estruturam posições individuais. Além disso, a interseccionalidade compreende como determinadas ações e políticas formam opressões que acontecem ao longo dos eixos, constituindo aspectos dinâmicos de desempoderamento (Crenshaw, 2002).

Ao tratar a interseccionalidade como uma orientação teórica metodológica, Crenshaw (1991) propôs três categorias. A primeira, interseccionalidade estrutural, se refere às maneiras pelas quais as mulheres negras, interseccionadas por raça e gênero, vivenciam experiências de violência de forma diferente das mulheres brancas. A segunda, a interseccionalidade política, diz respeito a como políticas feministas e antirracistas atuam de maneira incompatível, colaborando para marginalizar questões de violências contra as mulheres negras. A terceira, a interseccionalidade representacional, está relacionada ao entendimento da construção cultural sobre as mulheres negras.

Bouteldja (2016) questiona a veracidade das primeiras interseccionalistas serem as feministas negras. Segundo a autora, é possível encontrar os primeiros interseccionalistas dentre os colonizadores e os racistas, ao acreditar que eles foram os primeiros a adotarem os usos que poderiam fazer sobre as sociedades colonizadas. Eles utilizaram contradições para dividir o máximo possível o corpo social entre homens e mulheres, as elites e o campesinato, e, atualmente, a prática contínua sobre homossexuais, xiitas e sunitas, por exemplo. Bouteldja (2016) destaca que não confunde a diferença entre o uso repressivo da interseccionalidade (que ela chama de negativo) do seu uso emancipador (que ela denomina positivo), mas alerta que é importante manter essa distinção em mente, já que os que se beneficiam dessas divisões ainda mantêm a sua ação e saberão tirar proveito da interseccionalidade.

A partir do século XXI o termo “interseccionalidade” passou a ser amplamente usado em diferentes locais e por diferentes pessoas. Collins e Bilge (2021, p. 15) descrevem genericamente a interseccionalidade da seguinte forma:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia, faixa etária, entre outras são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo e das experiências humanas.

Collins e Bilge (2021) apresentam dois pontos organizacionais centrais para a utilização da interseccionalidade como ferramenta analítica: a investigação e a

práxis crítica. A primeira, a investigação interseccional, foi essencialmente crítica, uma vez que questionava corpos de conhecimento, teorias, epistemologias, metodologias e pedagogias existentes, principalmente os que estavam ligados à desigualdade social. Já a prática interseccional crítica explicitamente, desafia o status quo e visa transformar as relações de poder. Ela se refere à maneira como as pessoas ou grupos formam e utilizam estruturas interseccionais na sua rotina (Collins; Bilge, 2021). Na experiência vivida, é difícil que a investigação e a prática crítica como princípios organizacionais se diferenciem, mas uma relação de sinergia entre eles gera um resultado maior que cada parte separada, podendo apresentar novos conhecimentos ou práticas importantes (Collins; Bilge, 2021).

Duas características são importantes para a adoção da interseccionalidade como ferramenta analítica: 1) trata-se de uma abordagem que leva à compreensão da vida e do comportamento humano enraizados nas vivências e nas lutas de pessoas privadas de direitos; e 2) é uma ferramenta essencial para interconectar a teoria à prática e pode ajudar no empoderamento de comunidades e indivíduos. Com isso, a interseccionalidade não é apenas um método de fazer pesquisa, mas uma ferramenta de empoderamento das pessoas.

Embora o termo interseccionalidade tenha nascido para fundamentar metodologicamente as opressões vivenciadas pelas mulheres negras, sua proposta leva em consideração que não há hierarquia de opressão para os indivíduos, mas uma coalizão e solidariedade políticas a favor daqueles que sofrem opressões de classe, sexualidade, gênero, raça, território, dentre outras marcações (Akotirene, 2019). Em determinada sociedade e em determinado período, as relações de poder que abarcam essas marcações não se apresentam como categorias distintas e mutuamente excludentes. Elas aparecem sobrepostas, funcionam de maneira unificada, e podem afetar todos os aspectos do convívio social (Collins; Bilge, 2021). O sujeito atravessado por duas ou mais estruturas discriminatórias origina uma categoria singular, com experiências e necessidades que não equivalem simplesmente à soma das opressões. No sentido desta tese, por exemplo, as mulheres negras e pobres que prestam serviço de cuidado domiciliar não estariam sujeitas às opressões de gênero adicionadas às de raça e as de classe, mas estariam submetidas às estruturas de violência que atravessam a ocupação delas e suas subjetividades. Compreender as experiências de vida com base na

interseccionalidade não significa pensar que os indivíduos ora sofrem opressão por serem negros, ora por serem pobres, ora por serem mulheres, mas sim mediante um imbricamento de todas essas estruturas, de modo a formar um bloco identitário relativamente autônomo (Carrera, 2020).

Para Collins e Bilge (2021), a interseccionalidade tem seis ideias centrais: a desigualdade social, as relações de poder interseccionais, o contexto social, a relacionalidade, a justiça social e a complexidade. Primeiro, em relação à desigualdade social, a interseccionalidade busca compreender as complexas desigualdades sociais do mundo e das vivências humanas. Ela reconhece que há diferentes formas de investigação e prática para cada um dos mecanismos de classe, raça, gênero, faixa etária, etnia, nacionalidade e capacidade; mas sugere que o fato de trabalhar esses mecanismos de forma agrupada permite uma visão mais sofisticada e sólida da desigualdade social. A interseccionalidade admite que o modo como as diferentes categorias de análise se cruzam, o apoio que recebem e o tipo de experiências variam de acordo com as relações de poder, e moldam padrões de oportunidades e desvantagens diferentes. Desta forma, o uso da interseccionalidade como ferramenta analítica viabiliza uma análise das relações de poder interseccionais que geram desigualdade social (Collins; Bilge, 2021).

Sobre as relações de poder, a interseccionalidade observa o poder sob vários ângulos e busca identificar o tipo que está mais visível em um determinado contexto. As relações de poder interseccionais atravessam importantes fenômenos globais e locais, como, por exemplo, aqueles que oprimem (desigualdade social) e os atos de resistência a essas opressões (movimentos sociais). A vida e a identidade das pessoas são construídas por vários fatores, de formas diferentes e respectivamente influenciadas. As categorias raça e classe, por exemplo, adquirem significado por meio das relações de poder do racismo e da exploração de classe. Para a interseccionalidade não há racismo ou exploração de classe puros, e as relações de poder adquirem significado um em relação ao outro (Collins; Bilge, 2021).

As relações de poder devem ser analisadas a partir das suas intersecções, mas também por meio de quatro domínios de poder, a saber: o estrutural, o cultural, o disciplinar e o interpessoal. Entender como o poder acontece em cada domínio possibilita a apreensão de fenômenos sociais maiores. Mas vale destacar que na

prática do dia a dia esses domínios se sobrepõem, e, a princípio, nenhum deles pode ser considerado mais importante (Collins; Bilge, 2021).

O domínio estrutural de poder está ligado às estruturas fundamentais das organizações, tais como mercados de trabalho, moradia, educação e saúde. O domínio cultural de poder destaca a crescente relevância das ideias e da cultura nas relações de poder. O domínio disciplinar do poder concerne à prática justa ou injusta sobre regras e regulamentos de acordo com a raça, etnia, classe, gênero e outros marcadores sociais. Indivíduos e grupos são “disciplinados” a se adaptarem e/ou questionarem o status quo, em função das práticas disciplinares persistentes. Em essência as relações de poder interseccionais utilizam determinadas categorias para criar meios que vão em direção ao sucesso ou à marginalização, incentivar, treinar ou coagir as pessoas a seguir os caminhos prescritos.

O domínio interpessoal do poder refere-se à maneira como os sujeitos experimentam a junção do poder estrutural, cultural e disciplinar. Esse poder molda identidades interseccionais que organizam as interações sociais. A interseccionalidade assume que a percepção de pertencimento a um grupo pode fazer com que as pessoas fiquem expostas às diversas formas de discriminação. Mas como há uma diversidade de grupos, as complexas identidades podem moldar as formas específicas como o preconceito é vivido, e, com isso, a interseccionalidade lança luz sobre aspectos da experiência individual (Collins; Bilge, 2021).

Assim, a interseccionalidade fornece uma estrutura para explicar como os diferentes mecanismos sociais posicionam as pessoas de maneira diferente no mundo (Collins; Bilge, 2021). Ao utilizar a interseccionalidade como ferramenta analítica, a desigualdade social passa a ser compreendida por meio das interações entre as várias categorias de poder. Vale destacar que é importante examinar as relações de poder interseccionadas dentro de um contexto social, de modo que atenda particularidades históricas, intelectuais e políticas. Esses contextos sociais podem ser locais, regionais, nacionais e globais (Collins; Bilge, 2021).

A relacionalidade inclui uma estrutura analítica que altera o enfoque de oposição entre as categorias (as diferenças entre gênero e raça, por exemplo) para a análise de suas interconexões, de modo a gerar novas questões e caminhos de investigação, ou seja, “a relacionalidade assume várias formas dentro da interseccionalidade e é encontrada em termos como ‘coalizão’, ‘solidariedade’,

‘diálogo’, ‘conversa’, ‘interação’ e ‘transação’” (Collins; Bilge, 2021, p. 47). Ela diz respeito às associações de ideias, discursos e projetos políticos entre pessoas historicamente privadas de direito que estão preocupadas com justiça social.

Como a interseccionalidade é multifacetada e visa entender e analisar a complexidade do mundo, ela requer estratégias complexas, tais como “observar como as relações de poder interseccionais moldam de maneira contextualizada e histórica as entidades, práticas sociais, arranjos institucionais, ideologias e representações culturais” (Collins; Bilge, 2021, p. 259). A complexidade aprofunda a análise interseccional (Collins; Bilge, 2021). Para finalizar, um compromisso com a justiça social faz parte de um projeto interseccional que se propõe a transformar análise crítica em prática crítica.

Collins (2017) aponta para a preocupação da análise interseccional “se perder na tradução”, ao destacar sobre a possibilidade de serem realizadas observações apenas descritivas e superficiais sobre os indivíduos e suas especificidades. Para a autora, reconhecer as singularidades é uma parte do processo importante, mas também é preciso combater as injustiças e opressões estruturais, por meio de uma argumentação comparativa, complexa e que emana ares de manifesto e denúncia. Ou seja, a análise interseccional tem um olhar, a partir da diferença, que fundamenta a opressão e busca a justiça social.

Seguindo a mesma ideia de trabalhar as formas de opressão de maneira articulada, Danièle Kergoat, desde 1970, já trabalhava com classe social e sexo em seus textos e, posteriormente, a imbricação de classe social, sexo e raça, o que ensejou a criação do termo consubstancialidade (Hirata, 2014). Embora a conceitualização de interseccionalidade de Crenshaw parta da intersecção de sexo e raça, enquanto a consubstancialidade de Kergoat de classe social e sexo, o que fatalmente acarretará implicações teóricas e políticas diferentes, o ponto de convergência entre as teorias está na não hierarquização das formas de opressão.

Algumas teóricas feministas materialistas criticam a teoria da interseccionalidade. É o caso de Kergoat (2010), que defende que a quantidade de categorias consideradas pela interseccionalidade (casta, religião, etnia, nação, entre outras) não remete a relações sociais, e que pode não ser uma boa ideia trabalhá-las no mesmo plano. A autora considera que os teóricos da interseccionalidade pensam em termos de categorias e não de relações sociais, o que leva ao risco de privilegiar

uma categoria em detrimento da outra, muitas vezes sem historicizá-las e sem levar em consideração as dimensões materiais de dominação (Kergoat, 2010; Hirata, 2014).

Na análise de Hirata (2014), o ponto essencial da crítica de Kergoat à interseccionalidade diz respeito ao fato de que a teoria não parte das relações sociais fundamentais (sexo, classe e raça) em toda a sua dinâmica e complexidade. Assim, enquanto para Danièle Kergoat existem três relações sociais fundamentais que se imbricam (gênero, classe e raça), para os teóricos que trabalham com interseccionalidade, a intersecção é de “geometria variável”, podendo considerar também outras relações, como a de sexualidade, idade, religião (Hirata, 2014).

Na organização do cuidado, Joan Tronto ([1993] 2009) nos Estados Unidos, Patricia Paperman (2013) na França e Helena Hirata e Nadya Guimarães (2020) no Brasil são autoras que mostram que o cuidado é provido pelas dimensões de gênero, classe e raça. As mulheres brasileiras que cuidam são em sua maioria as mais pobres, as menos qualificadas, de classes subalternas e migrantes internas (que deixaram a zona rural e foram para as grandes cidades). Como já visto no capítulo anterior, o trabalho de “cuidado como profissão” consiste na realização de uma atividade pouco valorizada, com salários baixos e com pouco reconhecimento social (Hirata, 2014).

Seguindo a mesma linha, Teixeira (2021) argumenta que não é suficiente pensar o trabalho doméstico apenas sob os termos da divisão sexual do trabalho. É comum que o debate sobre trabalho doméstico, remunerado ou não, impute à mulher uma maior sobrecarga, o que destaca o papel de gênero no desempenho dessa função. Mas, além de gênero, outros marcadores de diferenças interferem nas relações sociais que tecem o trabalho doméstico na sociedade. Diante disso, uma análise interseccional para a consecução do objetivo desta tese será adotada.

2.3.1 Interseccionando Gênero, Classe e Raça

De modo geral, o feminismo tem como objetivo lutar por uma sociedade sem hierarquia de gênero – e neste sentido, gênero não é utilizado para conferir privilégio ou legitimar opressão (Ribeiro, 2021). Segundo Amelinha Teles (1993, 2017), as reivindicações feministas envolvem não só a reabilitação das mulheres

nos planos econômicos, sociais e culturais, mas uma manifestação contra a exclusão histórica de metade da população nas diferentes sociedades ao redor do mundo e ao longo do tempo.

No Brasil, os primeiros movimentos da primeira onda do feminismo surgiram durante o século XIX, liderados por mulheres pertencentes às camadas média e alta da sociedade, além das filhas de políticos e intelectuais que foram educadas no exterior e trouxeram consigo as ideias feministas para o Brasil (Pinto, 2010). As demandas focavam principalmente no direito ao voto e à entrada no mercado de trabalho. Baseado nos princípios do liberalismo e do universalismo, o discurso predominante argumentava que homens e mulheres possuíam igualdade moral e intelectual, e, portanto, deveriam ter acesso equitativo a oportunidades de estudo, educação e envolvimento político (Franchini, 2017).

A segunda onda feminista, no Brasil, começou em um momento de crise da democracia, no período do regime militar (1964-1985). Com o golpe militar, a liberdade democrática foi restringida, o Congresso Nacional fechado, os partidos políticos extintos e a opressão patriarcal reforçada (Bandeira; Melo, 2010). As feministas brasileiras não só batalharam pelo reconhecimento de suas atividades, combateram a violência sexual e reivindicaram o direito ao prazer, como também enfrentaram a repressão, perseguição e violência decorrentes do governo militar (Ribeiro, 2021).

Nos anos de 1980, com a redemocratização brasileira, o feminismo no país entra numa fase de grande efervescência nas reivindicações pelos direitos das mulheres. Inúmeros grupos tratavam de temas variados, como: violência, sexualidade, direito ao trabalho, igualdade no casamento, direito à terra e a saúde materno-infantil, e a luta antirracista e pela liberdade de opções sexuais (Pinto, 2010). Apesar de ter origem na classe média intelectualizada, o movimento feminista brasileiro teve uma interface com as classes populares, reverberando novas percepções, discursos e ações em ambos os lados (Pinto, 2010).

Durante esse período, algumas mulheres negras, pelo mundo, denunciavam as opressões interseccionais de gênero, raça e classe. O Coletivo Combahee River (1974), por exemplo, defendia que a libertação das mulheres negras resultaria na liberdade de todos, pois afirmava que os principais sistemas de opressão estavam interligados (Zirbel, 2021). Ademais, iniciou-se o debate sobre a diferença entre

sexo e gênero, onde o primeiro é considerado como uma característica biológica, enquanto o segundo é visto como uma construção social que impõe características e papéis às pessoas desde a infância (Franchini, 2017).

O surgimento da terceira onda do feminismo, nos anos 80, foi caracterizado pela valorização das identidades individuais, diferente das décadas passadas que tratavam as mulheres como um grupo homogêneo sob a categoria de "mulher". Essa abordagem simplificada, apesar de facilitar os debates feministas, permitiu a emergência de críticas em relação à raça e sexualidade feitas por mulheres diversas e únicas (Zirbel, 2021).

Feministas latinas, negras, proletárias, lésbicas, entre outras fomentaram o debate feminista no século XX, evidenciando a grande diversidade do feminismo em relação aos grupos, indivíduos, pautas e estratégias. As ferramentas conceituais elaboradas na década anterior, como os conceitos de gênero e de interseccionalidade, ultrapassaram as barreiras da academia (Zirbel, 2021). Questões como etarismo, capacitismo, aqueles enfrentados por pessoas transgênero e indígenas também entraram em pauta nos debates feministas. Ferramentas teóricas possibilitaram um aprofundamento da análise das formas de opressão vivenciadas por uma mesma mulher. As novas mídias, por sua vez, propiciaram a disseminação dessas análises para além das fronteiras locais de maneira acelerada (Zirbel, 2021).

Enquanto havia uma luta comum à maioria das feministas, que reivindicavam contra a exploração, violência física e psicológica, o feminicídio, a discriminação no trabalho, as duplas ou triplas jornadas, os privilégios masculinos, o trabalho reprodutivo (invisibilizado e não valorizado); outras pautas eram discutidas de acordo com o contexto (Arruzza, 2019, Zirbel, 2021). Para as mulheres que tinham acesso à educação, ao saneamento, ao aborto seguro garantidos em lei, foi possível focar em outras questões. Já as que não viviam essa realidade, foi preciso seguir lutando pelos mínimos direitos de (Zirbel, 2021).

Mesmo com as diferenças de contexto e vivência das militantes, inúmeros grupos feministas têm lutado por uma agenda interseccional com pautas antissexistas, antirracistas, anticapitalistas, antihomofóbicas, decolonialistas e ecofeministas. Elas possuem em comum o cruzamento das formas de violência e opressão cometidas por um sistema que, segundo Zirbel (2021), pode ser chamado

de “patriarco-capitalo-racista” de dominação.

Hewitt (2010) e outros estudiosos alegam que o conceito de ondas feministas não consegue abarcar totalmente a complexidade de alguns movimentos, cronologias, questões e locais diversos e interligados. Seguindo essa linha, Sueli Carneiro (2003) apontou que o feminismo foi por muito tempo limitado por perspectivas eurocêntricas, o que resultou na falta de reconhecimento das diferenças e desigualdades entre as mulheres brasileiras, independente de sua raça. As mulheres que sofriam com opressões que iam além do sexismo eram ignoradas e não se viam representadas nos movimentos. De acordo com a autora, as mulheres negras têm necessidades próprias que não podem ser abordadas apenas sob a ótica de gênero, sendo essencial levar em consideração suas características distintas. Da mesma forma, Lélia Gonzalez (2020) considerou que as conquistas das lutas feministas foram importantes, porém não abordaram a questão da discriminação racial.

No que tange à discriminação racial, Ribeiro (2021) advoga que o primeiro ponto a entender é que falar sobre racismo envolve fazer uma discussão estrutural. Segundo a autora, é imprescindível considerar o contexto histórico e iniciar analisando a interligação entre a escravidão e o racismo, identificando os impactos resultantes dessa relação. Ao longo da história, a população branca tem se beneficiado economicamente desse sistema, enquanto os negros foram tratados como objetos, sem acesso a direitos básicos e à distribuição justa de riquezas. É importante refletir sobre como essa disparidade tem impactado as diferentes comunidades ao longo do tempo (Ribeiro, 2021).

No período da escravidão no Brasil, embora a Constituição do império de 1824 garantisse que a educação era um direito de todos os cidadãos, as pessoas negras escravizadas não tinham permissão para frequentar a escola. A cidadania era concedida aos portugueses e aos brasileiros natos, incluindo os negros libertos. No entanto, esses direitos estavam vinculados à posse de bens e renda, o que dificultava o acesso dos libertos à educação (Ribeiro, 2021).

Um outro caso versa sobre a Lei de Terras de 1850, ano em que o tráfico negreiro foi proibido no Brasil, apesar do período da escravidão ter se estendido até 1888. Essa legislação proibia a aquisição de terras por ocupação e permitia ao Estado o poder de distribuí-las somente mediante a compra. Isso resultava em

enormes desvantagens para os ex-escravizados, já que somente aqueles com recursos financeiros significativos poderiam se tornar proprietários. A lei tornou a terra uma mercadoria (Ribeiro, 2021).

Mas apesar dessas diferenças, é fundamental destacar a existência de pequenas e constantes resistências, mesmo em um contexto tão opressor como a escravidão. As transformações no sistema escravocrata não teriam sido viáveis sem a luta dos próprios negros por sua liberdade (Barros, 2008). Sojourner Truth é um clássico exemplo de resistência. Nascida em um cativo em Nova York, a partir de 1843, tornou-se uma abolicionista afro-americana, escritora e ativista dos direitos da mulher. Quando participou de uma Convenção dos Direitos da Mulher, na cidade de Akron, em Ohio, apresentou seu discurso chamado: “E eu não sou uma mulher?” Feito de improviso, a primeira versão registrada deste discurso, segundo Ribeiro (2020), foi feita por Marcus Robinson, na edição de 21 de junho de 1851, no *The Anti-Slavery Bugle*.

Aquele homem ali diz que é preciso ajudar as mulheres a subir numa carruagem, é precisocarregar elas quando atravessam um lamaçal e elas devem ocupar sempre os melhores lugares. Nunca ninguém me ajuda a subir numa carruagem, a passar por cima da lama ou me cede o melhor lugar! E não sou uma mulher? Olhem pra mim! Olhem para meu braço! Eu capinei, eu plantei, juntei palha nos celeiros e homem nenhum conseguiu me superar! E não sou eu uma mulher? Eu consegui trabalhar e comer tanto como um homem – quando tinha o que comer – e também aguentei as chicotadas! E não sou uma mulher? Pari cinco filhos e a maioria deles foi vendida como escravos. Quando manifestei a minha dor de mãe, ninguém, a não ser Jesus, me ouviu! E não sou uma mulher?

E daí eles falam sobre aquela coisa que tem na cabeça, como é mesmo que chamam? (uma pessoa na plateia murmura: “intelecto”). É isso aí, meu bem. O que é que isto tem a ver com o direito das mulheres ou os direitos dos negros? Se a minha caneca não está cheia nem pela metade e se a sua caneca está quase toda cheia, não seria mesquinho de sua parte não completar a minha medida?

Então aquele homenzinho vestido de preto diz que as mulheres não podem ter tantos direitos quanto os homens porque Cristo não era mulher! Mas de onde é que vem seu Cristo? De onde foi que Cristo veio? De Deus e de uma mulher! O homem não teve nada a ver com Ele.

Esse discurso evidenciou ainda no período da primeira onda feminista o grande dilema que o feminismo predominante enfrentaria: “a universalização da categoria mulher” (Ribeiro, 2020, p. 20). Entretanto, o debate sobre as várias

possibilidades de ser mulher ganhou proeminência na terceira onda.

No final dos anos 1880, o Brasil era o único país do Ocidente que ainda mantinha a prática do trabalho escravo, o que afetou a reputação internacional do país. A situação ficou insustentável também por conta das fugas e revoltas de escravos, que estavam se tornando cada vez mais frequentes e representava uma ameaça para a ordem estabelecida. Diante dessa pressão, há apenas 136 anos (em 1888), por meio da Lei Áurea, a escravidão no Brasil foi abolida (Fraga Filho, 2019).

Mesmo que os libertos buscassem ativamente por melhores oportunidades, eles continuavam sendo vistos como marginais na sociedade brasileira. A ausência de terra disponível foi um problema crucial, já que a Lei Áurea não foi seguida por uma reforma agrária, levando os libertos a se manterem em empregos mal remunerados. A ausência de oportunidades educacionais também exerceu uma grande influência, pois sem acesso à educação esse grupo foi privado de chances significativas de melhorar suas condições de vida. Além disso, do ponto de vista político, os ex-escravos foram calados pela Lei Saraiva de 1881, que determinava que apenas os que possuíam uma renda anual de 200 mil-réis tinham direito ao voto, excluindo assim os analfabetos - algo inatingível para muitos libertos (Fraga Filho, 2019).

Segundo Barros (2008), de uma diferença fenotípica, a cor passou a ser socialmente construída. Compreender que a ideia de cor foi socialmente construída implica considerar como as percepções sociais sobre as diferenças de cor da pele se desenvolveram. Um aspecto fundamental desse processo foi a mudança discursiva da desigualdade para a diferença, associando as desigualdades sociais a questões de cor. Essa construção atendeu aos interesses de sistemas opressivos, como o colonialismo e a escravidão (Barros, 2008).

Na vida cotidiana, a desigualdade é muitas vezes imposta à diferença, ou seja, a sociedade coloca um valor hierárquico nas características ou qualidades das pessoas que são diferentes, resultando em discriminação e marginalização. Isso acontece quando certas diferenças, como raça, gênero, orientação sexual, classe social, entre outras, são utilizadas como justificativa para negar oportunidades, direitos e tratamento igualitário às pessoas que possuem essas diferenças. A discriminação racial é destacada, por exemplo, quando um indivíduo negro é

impedido de entrar em um determinado local simplesmente por causa da cor de sua pele. Neste momento, sua diferença racial se torna motivo para que seja tratado de forma discriminatória (Barros, 2008).

Seguindo a mesma linha, Ribeiro (2021) expõe que, desde cedo, as pessoas negras são ensinadas a refletir sobre sua posição na sociedade, sobre onde se encontram. A autora reflete sobre “o porquê de pessoas negras se verem reduzidas a determinados estereótipos, em vez de serem reconhecidas como seres humanos em toda a sua complexidade e com suas contradições” (Ribeiro, 2021, p. 25).

Enquanto os negros não conseguem ficar à deriva de discriminações diárias, os brancos, que ocupam um lugar privilegiado na sociedade, muitas vezes acreditam que essa é a única realidade possível. Mesmo que uma pessoa branca tenha valores morais positivos - como ser gentil com os negros -, ela ainda se beneficia da estrutura racista e, muitas vezes, sem perceber, acaba contribuindo para a violência racial (Ribeiro, 2021). Ribeiro (2021) mencionou um exemplo de quando respondeu a um e-mail de trabalho, e ficou “surpresa” ao perceber que alguns colegas a aplaudiram pelo texto bem escrito. Afinal, ela tinha cursado três anos de jornalismo, já tinha publicações em revistas e jornais, e em sua visão, um e-mail não era motivo para aplausos. Segundo a autora (2021, p. 27), vivências como essa a fizeram entender que “os elogios podem significar condescendência”.

Seguindo a mesma linha, hooks (1995) aponta que desde novas, as mulheres negras são ensinadas a não enxergarem a si mesmas como detentoras de conhecimentos valiosos. É uma forma de socialização que combina sexismo e racismo, que as leva a acreditar que sua preocupação deve estar sempre voltada para o cuidado, e não para a reflexão. Segundo a autora, a presença da empregada doméstica e da babá como sujeitos históricos é fundamental para garantir a continuidade das tarefas domésticas e dos cuidados, evidenciando como as mulheres negras foram historicamente colocadas no papel de servir. hooks (1995) destaca que a existência dessas profissões confirma a ideia de que as mulheres negras sempre foram relegadas a papéis subalternos e nunca foram reconhecidas como capazes de desenvolver pensamento crítico. Parece que o seu lugar na sociedade sempre foi esse, como se não fossem dignas de ocupar outras posições.

Como já visto anteriormente, as mulheres trabalhadoras domésticas no Brasil têm sido historicamente sujeitas a condições precárias. Durante a época da

escravidão, as mulheres escravizadas eram encarregadas de cuidar da casa e das crianças. Mesmo após o fim da escravidão, elas continuaram desempenhando as mesmas funções sob um novo sistema, que combinava opressões de gênero, classe e raça, e não garantia seus direitos básicos. De acordo com Pereira (2011), as ex-escravas se tornaram empregadas domésticas, conquistando direitos de forma gradual e limitada ao longo do tempo. No entanto, devido ao racismo estrutural, muitas ainda são excluídas do mercado de trabalho formal, sem a possibilidade de parar de trabalhar ou se aposentar (Akotirene, 2019).

É essencial que os indivíduos de pele clara reflitam sobre sua posição para reconhecer os benefícios que vêm junto com sua cor. Isso é fundamental para evitar que tais vantagens sejam aceitas como algo natural ou fruto apenas de mérito pessoal. De acordo com Ribeiro (2021), a condição de ser branco também é um aspecto identitário, porém caracterizado por privilégios conquistados através da opressão de outros grupos. Reconhecer a predominância da raça branca nos locais de influência possibilita que indivíduos assumam a responsabilidade e adotem medidas para enfrentar e mudar o nocivo sistema racial que molda a sociedade brasileira (Ribeiro, 2021). Não se trata de se culpar por sua raça branca, mas sim de assumir a responsabilidade de combater o racismo. Ao invés de ficar parado por se sentir culpado, é necessário agir e criar oportunidades para aqueles que são excluídos por causa da sua cor de pele (Ribeiro, 2021).

A ideia de raça é uma criação inserida no processo de colonização, sendo empregada como uma forma de desumanizar os povos colonizados e validar a alegada superioridade de uma raça em relação a outra. Essa é uma categorização social que está diretamente ligada a um contexto de dominação (Munanga, 2006). Vale destacar que, no Brasil, ao mencionar raça, a discussão muitas vezes se concentra em pessoas negras. No entanto, é fundamental ressaltar que discutir raça também inclui conversas sobre povos indígenas, população branca, entre outros. A necessidade de esforços teóricos adicionais para compreender que falar sobre raça é falar sobre relações sociais é evidente (Teixeira; Oliveira; Carrieri, 2020).

De acordo com Lélia Gonzalez (2020), a questão da "raça" acaba se tornando um aspecto relacionado à economia, pois a discriminação é utilizada como uma ferramenta pelo sistema capitalista para dividir a classe trabalhadora, explorando as minorias raciais. No que se refere à discussão de classe, Munanga (2010) explica o

conceito de classe social como um grupo de indivíduos em uma sociedade que compartilham a mesma função, porém em posições distintas no sistema econômico capitalista. Há a classe rica ou burguesa, que detém os meios de produção (terras, fábricas, capital) e tem controle sobre as outras classes, como a classe média e a classe baixa, ou proletariado, que desempenham funções diferentes no processo de produção e fornecem apenas o seu trabalho. O autor destaca que a relação entre essas classes é marcada por um sentimento de superioridade e inferioridade, motivado pelo preconceito das classes mais altas em relação às mais baixas. Segundo Munanga (2019), aqueles que pensam que a situação desses indivíduos se resume apenas a questões financeiras não se dedicam a compreender como as práticas racistas dificultam a participação e progresso econômico dos negros. Na análise do autor, a classe está ligada a uma reflexão sobre como criamos e sustentamos as condições econômicas por meio de influências sociais. Nesse contexto, Aguiar (2007) destaca que a pobreza no país é racialmente marcada. Ser branco ou negro resulta em experiências discrepantes em termos de oportunidades de emprego e qualidade de vida, sendo os negros frequentemente desfavorecidos.

Bento (2022) argumenta que mesmo em meio à pobreza, os brancos ainda desfrutam do privilégio simbólico da cor da sua pele, o que não pode ser ignorado. Muitas vezes, tenta-se desviar o debate sobre raça ao analisar apenas a questão da classe social, mas dados dos últimos vinte anos mostram que trabalhadores negros enfrentam desvantagens muito maiores em diversos aspectos da vida, como saúde, educação e emprego, quando comparados aos trabalhadores brancos. A pobreza tem cor, mas nem sempre é algo que as pessoas estão dispostas a reconhecer. O discurso comum de que o problema está apenas na diferença de classes é simplista. Sem dúvida, a classe social é um fator importante, mas não deve ser o único considerado (Bento, 2022).

Gonzalez (2020) ressalta que a estrutura de trabalho racial e sexual presente no Brasil resulta em uma tripla discriminação, afetando as mulheres negras em termos de raça, classe e gênero. Essas reflexões sobre as interseções entre gênero, classe e raça têm demandado abordagens inovadoras para políticas feministas e antirracistas, ampliando o debate sobre raça e gênero na sociedade brasileira.

Como visto no tópico acima, em 1989, Kimberlé Crenshaw inventou a expressão "interseccionalidade" com o objetivo de abordar como diferentes formas

de poder, como o patriarcado, o racismo e a opressão de classe, contribuem para as desigualdades que influenciam as posições individuais. No entanto, embora haja progressos sobre esse tema a nível internacional, na área da administração, apesar da persistência de práticas organizacionais que perpetuam a desigualdade e discriminação, ainda há um longo caminho a percorrer (Teixeira 2020; Teixeira et Al., 2021).

A interseccionalidade é fundamental para analisar a posição das mulheres negras na sociedade, destacando que a desigualdade no Brasil não se restringe apenas à questão de classe. Hirata (2014) ressalta a relevância dos estudos sobre gênero e raça, pois permitem ampliar o olhar para além das diferenças entre homens e mulheres, incluindo a análise das disparidades entre homens brancos e negros, e mulheres brancas e negras. Essas investigações são essenciais para compreender o acesso ao mercado de trabalho, as disparidades salariais, o desemprego e a progressão na carreira. É constatado que as mulheres negras são as mais afetadas pela precariedade no mercado de trabalho em sua trajetória profissional (Hirata, 2014).

Essas diferenças são refletidas em dados estatísticos divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), que demonstrou que em 2022, as mulheres dedicaram cerca de duas vezes mais tempo do que os homens (21,3 horas comparadas a 11,7 horas) aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Ao verificar o recorte por raça, é possível perceber que as mulheres negras ou pardas dedicam mais tempo a essas atividades em comparação com as mulheres brancas (1,6 hora a mais). Já para os homens, a cor ou raça declarada não influenciou na sua participação nessas atividades.

A segmentação do indicador com base nos diferentes níveis de renda por pessoa em cada domicílio ressalta a importância de considerar as interseções de gênero para identificar disparidades não apenas entre homens e mulheres, mas também entre as próprias mulheres. Aquelas que pertenciam aos 20% com menor renda em 2022 gastaram, em média, 7,3 horas a mais realizando trabalho doméstico não remunerado do que aquelas que estavam nos 20% com maior renda. Isso evidencia que a renda influencia significativamente a desigualdade entre mulheres, possibilitando a contratação de serviços domésticos remunerados e, conseqüentemente, a transferência das tarefas de cuidados e afazeres domésticos,

em sua maioria, para outras mulheres, já que 91,3% das pessoas empregadas em serviços domésticos remunerados em 2022 eram do sexo feminino. Por outro lado, as discrepâncias com base nos níveis de renda entre os homens foram praticamente insignificantes (IBGE, 2024).

De acordo com o Laboratório Think Olga (2023), as mulheres encontram-se exaustas, especialmente devido às dificuldades financeiras que são a principal fonte de estresse para elas. A falta de recursos, as dívidas, os baixos salários e a sobrecarga no trabalho têm impactado de forma alarmante a saúde mental da população feminina. Este quadro é ainda mais grave para as mulheres negras, com 54% delas manifestando insatisfação ou extrema insatisfação com sua situação financeira, em comparação com 39% das mulheres brancas (Viana, 2023).

Além da insegurança econômica, a vulnerabilidade das mulheres negras em relação à sua saúde emocional é agravada pelos preconceitos raciais e de gênero. Elas enfrentam violações constantes de seus direitos humanos, o que resulta em estresse, traumas e insegurança. Além disso, são as principais vítimas de mortes violentas e violência doméstica no Brasil. As crianças negras também sofrem com altas taxas de mortalidade por doenças evitáveis e armas de fogo, deixando suas mães enlutadas. Como resultado, as mulheres negras têm uma maior incidência de transtornos mentais e doenças psicossomáticas, refletindo os sintomas físicos do estresse mental. No entanto, mesmo doentes, essas mulheres raramente recebem o cuidado adequado. As desigualdades sociais e a discriminação racial presentes nas estruturas de saúde criam obstáculos graves para o acesso das pessoas negras aos serviços de assistência, que são ampliados para as mulheres negras. (Viana, 2023). De forma complementar, Teixeira (2021) aponta que as mulheres negras em situação de pobreza são privadas do acesso aos serviços de saúde e nem mesmo conseguem cogitar a possibilidade de enfrentar questões relacionadas à saúde mental, já que seus corpos precisam estar disponíveis para serem utilizados a qualquer momento.

Ademais, as mulheres que estão ativas no mercado de trabalho e lidam com a dupla jornada, precisam fazer escolhas que afetam sua carreira. Em 2022, 28,0% das mulheres estavam trabalhando em meio período (até 30 horas por semana), quase o dobro dos homens (14,4%). Quando observado por cor ou raça, as mulheres negras ou pardas tinham uma taxa maior de trabalho em meio período (30,9%) em

comparação com as mulheres brancas (24,9%). As demandas de cuidado e afazeres domésticos também explicam essa diferença.

Em relação a remuneração, no quarto trimestre de 2023, a média de ganhos mensais das mulheres foi de R\$ 2.562, o que representa uma redução de 22,3% em relação aos homens, que receberam R\$ 3.323. Do total de trabalhadores, 39,9% das mulheres ganhavam um salário mínimo, sendo que o salário de metade das mulheres negras (49,4%) se encontrava nessa faixa, enquanto entre as não negras e homens essa proporção era de 29,1% e 29,8%, respectivamente. Por outro lado, mulheres com ensino superior completo ganhavam em média R\$ 4.701, um valor 35,5% menor do que os homens com a mesma escolaridade, que receberam R\$ 7.283.

Esse enorme diferencial pode ser explicado pela predominância feminina nos setores que contam com piores condições de contratação (informalidade, desvalorização, desprestígio social, entre outros), quanto nos empregos que estão na base da pirâmide da remuneração. As mulheres, como historicamente analisado, são maioria nos setores associados aos cuidados e reprodução da vida. Em 2022, a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres era mais acentuada entre os profissionais das ciências e intelectuais, com as mulheres ganhando 63,3% do que os homens. Já entre os Diretores e gerentes, que possuem os maiores rendimentos médios do país, as mulheres recebiam 73,9% do rendimento dos homens. Por outro lado, entre os Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares, o rendimento médio das mulheres era superior ao dos homens, podendo estar relacionado à presença delas em postos de comando e em carreiras especializadas, como médicas e arquitetas (IBGE, 2024).

Apesar dos avanços do período, a estrutura do mercado de trabalho ainda reflete o papel tradicional feminino. As atividades realizadas pelas mulheres estavam associadas às tarefas de cuidadora das crianças, idosos e doentes. Assim, a concentração da mão de obra feminina nos setores de educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos, alojamento e alimentação, remete a funções que dizem respeito à reprodução da vida. Enquanto isso, os homens estão alocados nos setores agropecuário, industrial e na construção civil, diretamente relacionados à produção dos bens materiais (Melo; Thomé, 2018).

Em relação à escolarização, hoje as mulheres têm, em média, mais tempo de

educação formal do que o homem, sendo a maioria das matriculadas no ensino superior (Biroli, 2018). Mas mesmo com essas conquistas, a diferença de rendimentos entre homens e mulheres permanece em torno de 22% (IBGE, 2024), e a qualificação delas não garantiu acesso igualitário para as mesmas funções.

Em 2022, entre a população com 25 anos ou mais de idade, 35,5% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas o fundamental incompleto, proporção que era de 32,7% entre as mulheres. A proporção de pessoas com nível superior completo foi de 16,8% entre os homens e 21,3% entre as mulheres. Contudo, é possível observar novamente que os diferenciais por cor ou raça no nível de instrução da população adulta superam os verificados por sexo. O percentual de homens brancos com ensino superior era 2,4 vezes maior do que o dos homens pretos ou pardos, enquanto o percentual de mulheres brancas com ensino superior era quase o dobro daquele alcançado pelas mulheres pretas ou pardas.

Apesar de estarem em maioria no ensino superior de forma geral, as mulheres enfrentam obstáculos em áreas específicas, principalmente aquelas ligadas às Ciências Exatas e à área de produção. De acordo com o Censo da Educação Superior 2022, as mulheres representavam 60,3% dos estudantes que concluíram cursos presenciais de graduação, porém em cursos de Ciências, Tecnologias, Engenharias, Matemática e programas relacionados, essa proporção era de apenas 22,0%. Esse número é menor do que o registrado em 2012, quando as mulheres representavam 23,2% dos concluintes nessas áreas. A maior disparidade de gênero ocorre em cursos de Computação, Tecnologia da Informação e Comunicação, onde as mulheres representam apenas 15,0% dos concluintes, um número também inferior ao de 2012 (17,5%). Já na área de Bem-Estar, como Serviço Social, as mulheres representam 91,0% dos concluintes em 2022, o maior percentual registrado.

Devido ao racismo estrutural, a comunidade negra enfrenta mais dificuldades para obter uma educação de qualidade. Normalmente, os aprovados em concorridos vestibulares dos principais cursos nas melhores universidades públicas são aqueles que frequentaram escolas particulares renomadas, fluem em outras línguas e participaram de programas de intercâmbio. E é justamente a existência do racismo estrutural que favorece a ascensão desse grupo privilegiado. Essa discussão não se trata de habilidade individual, mas sim de oportunidades oferecidas. E é exatamente

essa distinção que os defensores da meritocracia parecem não compreender (Ribeiro, 2021).

3

Metodologia

O presente capítulo tem o intuito de apresentar o percurso que foi trilhado, bem como os procedimentos metodológicos que foram utilizados para atingir o objetivo desta tese, que é: compreender, por meio de uma análise de narrativa temática interseccional, as experiências de conciliação trabalho-família das diferentes mulheres que compõem circuitos de cuidado infantil.

Alinhado as epistemologias feministas que consideram que todo o conhecimento tem um caráter situacional, parcial, contextualizado e com determinado recorte (Soares, 2021), o método de investigação utilizado, a pesquisa narrativa, é um procedimento qualitativo de natureza interdisciplinar, que, por meio de histórias contadas, visa compreender os significados da experiência humana (Riessman, 2008). Através da pesquisa narrativa os pesquisadores entendem como as pessoas lembram e relatam os desafios da experiência vivida, e como constroem comunicativamente os significados destas experiências nos processos coletivos.

A pesquisa narrativa preserva a agência e a subjetividade do sujeito, por meio de uma representação possível da sua vivência na sociedade. Compatível com contextos que envolvem marginalização e exclusão, movimentos de resistência e de poder e trajetórias profissionais (Barros; Lopes, 2014), tal abordagem tem aderência ao tema do presente estudo. A pesquisa narrativa destaca-se pela capacidade de conectar a experiência pessoal com a coletiva, pois, ao examinar essas histórias, é possível integrar a perspectiva individual ao contexto mais amplo da investigação, já que ambos estão ligados ao contexto social (Barros; Lopes, 2014).

No trabalho de campo, foram recolhidos depoimentos de quatro mulheres, por meio de uma entrevista aberta, de modo a permitir que as entrevistadas elaborassem suas narrativas de forma que considerassem significativas (Riessman, 2008). Como método de análise, foi utilizado a análise temática reflexiva, seguindo os preceitos de Braun e Clarke (2022). Tal método preocupa-se com o conteúdo da história, ou seja, com “o que” foi dito, e sua operacionalização envolve analisar e

interpretar padrões nos depoimentos, a partir de um processo de codificação e desenvolvimento de temas. A reflexividade da abordagem configura-se pela presença de um pesquisador subjetivo, situado, atento e questionador (Braun; Clarke, 2022).

Para auxiliar a análise qualitativa das entrevistas realizadas foi utilizado software MaxQDA 2022 (Verbi Software, 2021). Além de facilitar o processo de codificação, o software permitiu uma visualização organizada da estrutura da análise. A análise foi organizada em três grandes temas: 1) Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão; 2) Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado; e 3) Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado.

Este capítulo foi dividido em duas partes. A primeira apresenta uma contextualização da pesquisa narrativa, a segunda diz respeito ao recolhimento e análise dos depoimentos.

3.1 CONTEXTUALIZANDO A PESQUISA NARRATIVA

A virada para a pesquisa narrativa nas ciências humanas foi consequência de mudanças intelectuais, sociais e culturais. Os primórdios precisos de seu estudo são contestados, mas há um consenso que ele floresceu por volta de 1970 e 1980, quando o pós-estruturalismo e o pós-modernismo desafiaram as práticas metodológicas padronizadas e as noções mais veneráveis sobre a verdade e o conhecimento científico nas ciências sociais (Riessman, 2008; Bochner; Riggs, 2014). Além disso, um novo perfil de estudantes, como mulheres e pessoas negras, que ingressou na pós-graduação de universidades norte-americanas, na década de 1990, ansiou por uma agenda de pesquisa que ressoasse com suas experiências de vida. Esses estudantes defenderam a necessidade da compreensão de narrativas silenciadas e grupos marginalizados; e um compromisso de minimizar a distância de poder entre pesquisador e indivíduos por meio de suas pesquisas, e dar uma maior ênfase ao ativismo, justiça social e pesquisa aplicada (Bochner; Riggs, 2014).

Assim, defensores de uma ciência social interpretativa, que considerava múltiplas perspectivas, significados indefinidos e vozes plurais, começaram a introduzir novas metodologias aplicáveis a um paradigma de investigação narrativa,

destinado a preservar a agência e a subjetividade do sujeito. Foi o caso das teóricas críticas feministas, conforme mencionado no tópico sobre epistemologia feminista, como Harding (1991) e Smith (1990, 1992), que promoveram pontos de vista únicos e marginalizados das mulheres (Bochner; Riggs, 2014).

Os estudos narrativos, também usados em pesquisas de história de vida, tem como contextos fecundos, segundo Barros e Lopes (2014, p.50):

[...] os movimentos e mudanças sociais, os fenômenos de migração, de mobilidade social, de marginalização e exclusão, as repercussões de crises econômicas e sociais, o advento de certas formas de individualismo, de solidariedades, de sociabilidades, de resistências e de poder, assim como o trabalho e as trajetórias profissionais. O interesse por essas histórias decorre especialmente do acesso facilitado que oferecem às representações e à observação da maneira pela qual as pessoas vivem a sociedade, além da capacidade de fornecer hipóteses para explicações mais gerais.

A investigação narrativa está relacionada com a crescente compreensão do papel que o contar histórias realiza na organização dos fenômenos sociais. Por meio das narrativas, os indivíduos se recordam do que aconteceu, organizam a experiência em uma sequência, encontram possíveis significados para isso e constroem a cadeia de acontecimentos que formam a vida individual e social (Riessman, 2008; Jovchelovitch; Bauer, 2010). Essas histórias não buscam uma verdade objetiva, mas sim os significados apresentados nelas (Riessman, 2008; Barros; Lopes, 2014). Elas podem ser seletivas e perspectivas, refletem o poder da memória de lembrar, esquecer, negligenciar e amplificar momentos no fluxo da experiência (Riessman, 2008). Segundo Jovchelovitch e Bauer (2010, p. 91), “contar histórias implica estados intencionais que aliviam, ou ao menos tornam familiares, acontecimentos e sentimentos que confrontam a vida cotidiana normal”.

Ao observar o modo como o sujeito negocia as condições sociais que lhe são próprias, compreende-se as suas práticas cotidianas e o vivido social. Ou seja, um relato com seu caráter individual, singular e único é elaborado com base na experiência do coletivo (Barros; Lopes, 2014; Bochner; Riggs, 2014). Ele mostra uma cultura, um meio social, um esquema de valores e de ideologias em que o sujeito, como membro de uma coletividade, encontra-se em interação com estas continuamente (Barros; Lopes, 2014). Nesse sentido, as narrativas ajudam a entender “como se articulam as histórias individuais e coletivas, como os homens

e mulheres – na qualidade de cidadãos, produtores, membros de alguma associação – trabalham, aderem a uma causa ou movimento e agem sobre as relações sociais, buscando transformá-las” (Barros; Lopes, 2014, p. 50).

Assumindo as histórias como representações e performances sociais, Bochner e Riggs (2014) indicaram alguns elementos ou padrões de desenvolvimento comumente utilizados na elaboração de narrativas, que pode ser visto no Quadro 1, a seguir:

Elementos Utilizados na Elaboração de uma Análise Narrativa
1. Pessoas retratadas como personagens da história, que podem ser protagonistas, antagonistas, heróis, vítimas ou sobreviventes;
2. Uma cena, lugar ou contexto em que a história ocorre;
3. Uma epifania ou evento dramático, em torno da qual giram os eventos descritos na história e para o qual uma resolução e/ou explicação é apontada;
4. Uma ordenação temporal de eventos que transmitem a sensação de começo, meio e fim;
5. Um ponto ou moral para a história que fornece uma explicação e dá significado e valor às experiências retratadas.

Quadro 1 - Elementos Utilizados na Elaboração de uma Análise Narrativa
Fonte: Elaborado pela autora, baseado em Bochner e Riggs (2014)

Estudiosos que trabalham nas ciências sociais encontram diferenças entre os conceitos da pesquisa narrativa, muitas vezes ligadas a diferentes disciplinas, como sociologia, antropologia e psicologia. Mas qualquer que seja o conteúdo, as histórias exigem a ligação consequente de eventos ou ideias (Riessman, 2008). O enredo é essencial para a criação de uma estrutura narrativa e é por meio dele que pequenas histórias adquirem sentido em uma história maior. Por isso, a narrativa não é simplesmente uma listagem de episódios, mas uma tentativa de uni-los no tempo e no sentido (Jovchelovitch; Bauer, 2010).

Os enredos operam por meio de funções que estruturam e configuram vários acontecimentos em uma narrativa. Primeiro, ele define o espaço de tempo que marca o início e o fim de uma história. Segundo, ele fornece critérios para a seleção dos acontecimentos que devem ser incluídos na narrativa; a maneira como esses eventos são ordenados em uma sequência que vai se desdobrando até a conclusão da história; e o esclarecimento dos sentidos implícitos que os acontecimentos possuem como contribuições à narrativa como um todo (Jovchelovitch; Bauer, 2010). Com isso, as narrativas vão além dos episódios que a formam estruturalmente, não podendo ser reduzidas a simples soma de seus acontecimentos. O sentido não está no fim da narrativa, mas permeia toda a história. Construir uma narrativa não significa apenas seguir uma sequência cronológica dos eventos que são compartilhados pelo contador, mas também reconhecer a sua dimensão não cronológica, expressa pelas funções e sentidos do enredo (Jovchelovitch; Bauer, 2010).

Por meio do uso de narrativas, não só os indivíduos compartilham suas experiências, mas também grupos de identidade, comunidades, nações, governos e organizações. Não mais vistos como dados e “naturais”, os indivíduos devem construir quem são e como querem ser conhecidos, assim como grupos, organizações e governos (Riessman, 2008). Mas vale ressaltar que as narrativas geralmente servem a propósitos diferentes para indivíduos e grupos. Indivíduos contam histórias para lembrar, argumentar, justificar, persuadir, envolver, entreter e até enganar uma audiência. Já os grupos, para mobilizar os outros e promover um sentimento de pertencimento. Muitos movimentos de resistência do século XX, como feministas e de homossexuais, tiveram sua origem quando pessoas se juntaram e compartilharam histórias sobre momentos de discriminação. As semelhanças nas histórias criaram um senso de pertencimento ao grupo, abrindo precedentes para ações coletivas. Com isso, as narrativas fazem um trabalho político. O papel social das histórias, ou seja, como elas estão conectadas às relações de poder no mundo – é uma faceta importante da teoria narrativa (Riessman, 2008).

Deste modo, de forma geral, os objetivos da investigação narrativa são: manter o diálogo; ativar a subjetividade, sentimento e identificação dos leitores; aumentar a consciência; promover a empatia e a justiça social; e encorajar o

ativismo (Bochner; Riggs, 2014).

Embora a pesquisa narrativa venha encontrando boa receptividade nas ciências humanas e sociais (Barros; Lopes, 2014), é preciso atenção a algumas limitações. Dentre elas está o longo tempo que precisa ser destinado a realização da pesquisa, em função das entrevistas com duração prolongada, suas transcrições, e exaustiva análise dos relatos (Riessman, 2008). Além disso, as influências dos pesquisadores também podem representar uma limitação para a pesquisa narrativa, como nos casos da escolha ou exclusão de determinados relatos da análise ou no momento da transcrição das entrevistas. Nesse sentido, uma crítica frequente ao trabalho com narrativas está relacionada “ao engajamento subjetivo do pesquisador, que não manteria um “distanciamento” de seu objeto de estudo” (Barros; Lopes, 2014, p. 57). De modo a evitar essa limitação, o desafio do pesquisador é ter um comportamento reflexivo em relação à pesquisa, ponto que será discutido no tópico apresentado mais à frente sobre análise temática reflexiva.

3.1.1

Recolhimento e Análise dos Depoimentos: Operacionalização

Nesta sessão, o percurso realizado para o desenvolvimento desta pesquisa foi descrito. A seguir, foram apresentadas informações que auxiliaram a operacionalização do processo de investigação, que contam com a entrevista narrativa e transcrição e a análise e interpretação das narrativas.

3.1.2

Seleção das Narradoras

A seleção das entrevistadas não aconteceu de forma aleatória, mas intencional. Ela partiu sobre definições específicas que relacionam a trajetória de cada entrevistada à conquista do objetivo da pesquisa. Como demonstrado por Riessman (2008), o intuito da entrevista narrativa é gerar relatos detalhados no lugar de respostas breves ou declarações gerais, uma vez que para aprender sobre uma experiência em toda a sua complexidade, os detalhes são importantes. Por meio dos depoimentos recolhidos obtém-se elementos, informações, versões e interpretações sobre os temas estudados (Neves, 2003).

Observou-se, por meio de uma leitura prévia sobre o trabalho de cuidado,

alguns temas de análise iniciais que foram utilizadas, à priori, para embasar a construção do roteiro de entrevistas e para realizar uma análise inicial sobre os depoimentos. Eles podem ser vistos no Quadro 2, a seguir:

Temas Levantados em Literatura Prévia
1. Os significados conferidos ao trabalho de cuidado realizado (obrigação, profissão ou ajuda)
2. O tipo de relação social estipulada para realização do trabalho de cuidado (mercantil ou não mercantil) e o modo de retribuição envolvida (monetário ou não)
3. As diferentes mulheres que desempenham o trabalho de cuidado (os marcadores sociais são visíveis em cada uma delas)
4. A participação dessas mulheres nos circuitos de cuidado é uma alternativa que as permite conciliar as demandas do trabalho e da família

Quadro 2 - Temas de Análise Iniciais
Fonte: Elaborado pela Autora

A partir dessas orientações e visando atingir o objetivo desta tese, foram realizadas entrevistas abertas com quatro mulheres que realizam a atividade de cuidado em domicílio, de forma remunerada ou não, a crianças de 0 a 6 anos de idade e que fazem parte dos diferentes elos de circuitos de cuidado. A seguir, foram expostas as motivações da escolha por esses critérios.

O sexo das entrevistadas foi definido, dado que as mulheres são vistas, tradicionalmente, como as principais responsáveis pelas atividades de cuidado, realizadas de forma remunerada ou não (Hirata, 2022).

O requisito, crianças de 0 a 6 anos de idade, foi estabelecido conforme o Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016). Durante esta faixa etária, as crianças são mais dependentes, além de ser um período importante para o desenvolvimento neurológico, cognitivo, psicomotor e emocional delas, o que demanda cuidados.

Quanto às mulheres que realizam o cuidado como profissão, foram consideradas apenas aquelas que realizam o serviço às crianças em domicílio. Não foram consideradas as enfermeiras, manicures, cabeleireiras, entre outras atividades realizadas em diferentes instituições.

Por fim, no que tange aos elos do circuito de cuidado, as mulheres selecionadas fazem parte de um circuito de cuidado infantil. Essas mulheres, normalmente, fornecem seu próprio trabalho de assistência enquanto consomem o trabalho de cuidado de outras mulheres, de forma remunerada ou não (Yeates, 2011).

Com base neste perfil, foram entrevistadas quatro mulheres que representam diferentes elos de um circuito de cuidado infantil. São elas:

- 1) Isabel, uma mulher privilegiada quanto a classe, raça e educação, que é mãe de um menino e uma menina e realiza o trabalho de cuidado como obrigação;
- 2) Dona Laura, a mãe desta mulher privilegiada, que realiza o trabalho de cuidado aos netos como ajuda;
- 3) Carla, uma trabalhadora doméstica remunerada, negra, mãe de três filhos, duas meninas e um menino, e realiza o trabalho de cuidado como profissão e como obrigação.
- 4) Joana, a filha mais velha desta trabalhadora doméstica, que cuida dos irmãos mais novos e realiza o trabalho de cuidado como ajuda.

O circuito de cuidado pesquisado foi encontrado por meio do círculo pessoal da pesquisadora com a primeira mulher citada na lista das entrevistadas acima. Vale ressaltar que outras quatro mulheres, que também compõem o circuito de cuidado pesquisado, não foram entrevistadas. São elas: (1) a mãe da trabalhadora doméstica, hoje falecida; (2) a irmã da trabalhadora doméstica, porque não teve tempo disponível para participar da pesquisa, (3) duas vizinhas da comunidade, a primeira, que tomou conta de Luiz, por falta de contato da trabalhadora doméstica e a segunda, que cuidou de Pérola, por falta de tempo disponível para participar da pesquisa.

As mulheres que compõem o circuito de cuidado infantil pesquisado estão representadas na Figura 1, a seguir. Vale observar, que as que foram entrevistadas estão ligadas pela linha cheia, enquanto as não entrevistadas pela linha tracejada. Para preservar a identidade delas e das crianças, foram utilizados nomes fictícios.

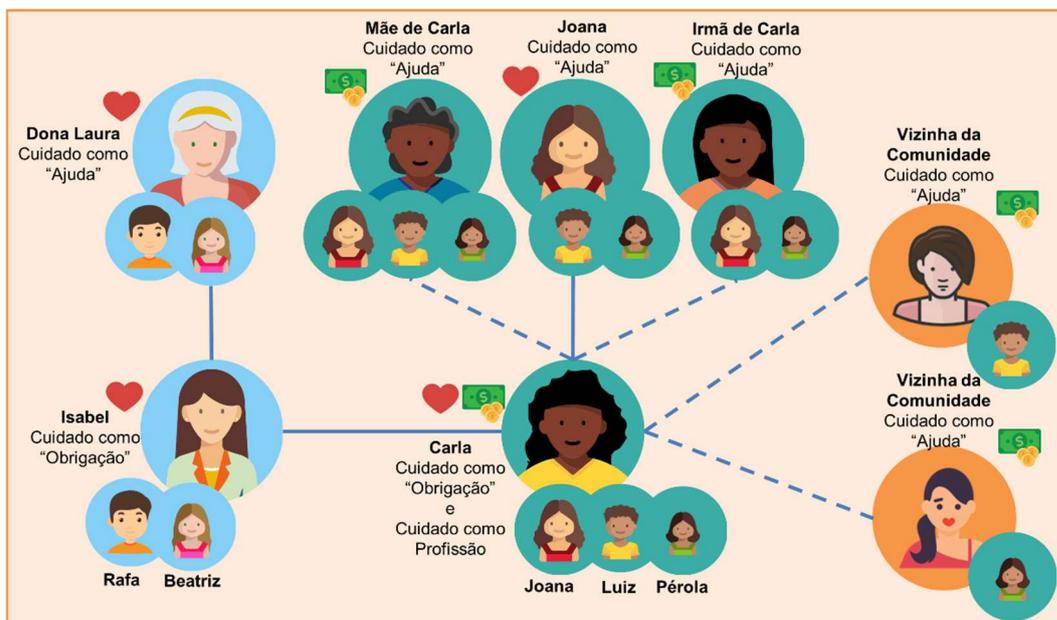


Figura 1 - Simulação do Circuito de Cuidado Pesquisado

Fonte: Elaborado pela Autora

Por se tratar de entrevistas com mulheres de perfis diversos, a entrevistadora, que foi a autora desta tese, respeitou ao máximo as idiossincrasias e características da personalidade de cada uma, além de levar em conta suas limitações estruturais, como por exemplo, desafios para discutir certos assuntos e origem social (Neves, 2003). As entrevistas foram conduzidas por meio de uma escuta atenta e engajada, de modo a estabelecer um vínculo de confiança com as entrevistadas e acessar o desconhecido com novas possibilidades e estruturas de significado (Riessman, 2008). A pesquisadora procurou abrir mão do seu eu para conseguir acessar o mundo do outro. As identidades e concepções da entrevistadora entraram em jogo, principalmente quando as conversas abarcaram diferenças de classe e raça.

As entrevistas foram feitas individualmente. A primeira rodada aconteceu no formato presencial, ocorreram em um local escolhido pelas entrevistadas. A escolha deste local foi um ponto importante desta fase, uma vez que um lugar confortável e adequado para a conversa contribuiu para a naturalidade das interações. As entrevistadas falaram sobre aspectos relacionados a sua vida privada, e a seleção do local foi importante para que elas se sentissem à vontade para falar sobre assuntos que podem ser polêmicos, tristes ou felizes, e sobre aqueles que elas gostariam de não ter recordado.

Vale ressaltar, que a etapa do recolhimento dos depoimentos foi guiada pelas diretrizes da Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio e os procedimentos

recomendados pelo Conselho Nacional de Saúde, por meio da Resolução N° 510/2016 (Brasil, 2016).

O recolhimento dos depoimentos foi realizado conforme os pressupostos de Jovchelovitch e Bauer (2010) para entrevistas narrativas, que segue um formato de comunicação cotidiana, o contar e o escutar histórias, livre de perguntas/respostas estruturadas, de modo a permitir que as participantes da pesquisa elaborassem suas narrativas da forma que considerassem significativas. Antes das entrevistas começarem, o contexto da investigação foi informado em termos amplos às entrevistadas e as conversas começaram com a seguinte indagação: conte sobre as suas demandas profissionais e de cuidado infantil, e quais estratégias utiliza para vencer o conflito trabalho-família.

Seguir a trilha narrada pelos entrevistados faz parte da entrevista narrativa, e incentivar que eles falem de suas próprias maneiras pode reduzir a disparidade das relações de poder entre entrevistado e entrevistador que podem existir durante a conversa (Riessman, 2008). Assim, após o início das entrevistas, a entrevistadora restringiu-se a uma escuta ativa, solicitando, ao final do ato narrativo, esclarecimentos para desenvolvimento de temas subjacentes considerados significativos para a pesquisa.

Ao longo da entrevista, a pesquisadora seguiu um roteiro “guia” para garantir que as informações estivessem relacionadas ao atendimento do objetivo desta tese. As entrevistas buscaram focar nos seguintes tópicos norteadores: (1) Perfil das Entrevistadas; (2) Rotina de Trabalho; (3) Vida Pessoal; (4) Rotina de Cuidado Infantil; (5) Estratégias para conciliar as demandas do trabalho e da família; e (6) Relação cotidiana entre as cuidadoras. Estes tópicos podem ser vistos com maior detalhamento no Roteiro “guia” (Anexo 1) deste documento.

Com o consentimento das entrevistadas, as conversas foram gravadas e o anonimato foi garantido, conforme as diretrizes éticas definidas pelo Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016). As gravações foram armazenadas em um dispositivo de armazenamento digital, com acesso restrito apenas da pesquisadora em conformidade com o Termo de Uso de Dados (Anexo 2) submetido à Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio. Todas as entrevistas aconteceram mediante assinatura prévia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 3). Duas vias foram assinadas, ficando uma em posse da pesquisadora e outra da

entrevistada.

Após uma análise inicial das primeiras entrevistas que ocorreram presencialmente, uma segunda rodada de conversa com Carla, Isabel e Dona Laura foi necessária, e aconteceram em um formato remoto, por vídeo chamada. Depois disso, um terceiro contato com Carla por vídeo chamada ainda foi realizado. Essas conversas ocorreram de forma mais aprofundada e, por isso, foram mais longas. Além delas, algumas dúvidas precisaram ser sanadas por telefone ou troca de mensagens, de maneira mais breve. Importante salientar que todos os depoimentos foram relevantes para a pesquisa. O quadro 3, a seguir, ilustra o número de contatos feitos com cada entrevistada, as datas que aconteceram, o modo que foram feitos e a duração de cada um.

Entrevistadas	Depoimentos	Data	Modo	Duração
Isabel	1º	24/11/2023	Presencial	71 minutos
	2º	30/03/2024	Vídeo Chamada	49 minutos
Carla	1º	01/12/2023	Presencial	98 minutos
	2º	09/12/2023	Vídeo Chamada	31 minutos
	3º	04/04/2024	Vídeo Chamada	44 minutos
Joana	1º	09/12/2023	Presencial	52 minutos
Dona Laura	1º	12/01/2024	Presencial	22 minutos
	2º	08/04/2024	Presencial	33 minutos
Total	8	-	-	367 minutos

Quadro 3 - Controle dos Depoimentos

Fonte: Elaborado pela Autora

Vale mencionar que todas as entrevistadas se emocionaram ao longo das entrevistas. O depoimento de Joana foi o mais difícil de ser conduzido, pois a entrevistada chorou do início ao fim. Logo no início a pesquisadora perguntou se a jovem gostaria de conversar em outro dia, ou se ela gostaria de cancelar a entrevista. Mas o seu desejo foi de continuar. Era como se ela quisesse colocar para fora todo um sentimento que a sufocava. O depoimento fluiu de forma livre, entre lágrimas e soluços, e algumas pausas (não contabilizadas no tempo da conversa) para que

Joana se reestabelecesse.

Ao longo do processo de análise, muitas trocas de mensagens aconteceram com todas as entrevistadas. Quando aconteceram por iniciativa da pesquisadora, tiveram o intuito de sanar dúvidas específicas sobre as histórias contadas. Quando partiram das entrevistadas, foram para compartilhar algum novo acontecimento ligado ao tema de pesquisa, ou porque lembraram de algum episódio importante, ou até para compartilharem vídeos. No caso de Isabel, por exemplo, ela enviou, espontaneamente, uma mensagem com o vídeo mencionado na narrativa, em que ela estava fora trabalhando enquanto a filha estava com febre sendo cuidada pela trabalhadora doméstica. Além disso, no mesmo dia ela relatou sobre um novo episódio de atraso da trabalhadora doméstica, Carla, que impactou o horário da natação da filha e o do seu trabalho, e sobre a importância de homens que participam do dia a dia do cuidado, como o novo namorado.

A análise narrativa não é apropriada para estudar um grande número de assuntos. Ela é lenta e minuciosa, e exige uma interpretação detalhada. Por esse motivo, as narrativas não têm o intuito de serem estatisticamente representativas, ou de buscar um ponto de saturação, mas sim de mapear os contornos do processo interpretativo de uma categoria identitária singular (Riessman, 2008).

Após a realização das entrevistas, uma atenção especial foi dada à fase da transcrição, um momento profundamente interpretativo e que foi realizado pela própria autora desta tese. A partir da conversa gravada, a troca verbal foi transformada em um registro escrito, utilizado para a operacionalização da análise. A seguir, foi apresentado o caminho percorrido para a confecção da análise dos depoimentos recolhidos.

3.1.3 Análise e Interpretação das Narrativas

Nesta seção, foi apresentada a abordagem de pesquisa utilizada neste estudo: a análise de narrativa temática reflexiva. A análise de narrativa temática preocupa-se com o conteúdo, com “o que” é dito - com os eventos relatados e as experiências dos participantes. Há um foco pequeno em “como” a narrativa é contada, “para quem”, ou “para quais propósitos” (Riessman, 2008). Sem contar com um conjunto de regras estabelecidas, a abordagem temática é diversa, e pode ser aplicada a

histórias que se desenvolvem por meio de entrevistas, reuniões em grupo e documentos escritos (Riessman, 2008).

A análise temática é um método utilizado para desenvolver, analisar e interpretar padrões em depoimentos, que envolve um processo sistemático de codificação e desenvolvimento de temas (Braun; Clarke, 2022). O método teoriza, a partir de um caso particular interpretado à luz de temáticas desenvolvidas pela pesquisadora (baseado em leitura prévia e emergente de teorias, no objetivo da investigação, em compromissos políticos, dentre outros fatores) (Riessman, 2008).

Braun e Clarke (2022) propõem um processo de seis fases para realização da análise temática reflexiva: 1) familiarização com os relatos; 2) codificação dos depoimentos; 3) geração inicial do tema; 4) desenvolvimento e revisão do tema; 5) refinamento, definição e nomeação do tema; e 6) escrita do relatório. A operacionalização da análise temática reflexiva desta pesquisa seguiu essas seis fases, e as ações realizadas em cada uma estão presentes no Quadro 4, a seguir:

Fases da Análise Temática Reflexiva	Ações Realizadas
1 - Familiarização com os relatos	Transcrição das entrevistas, a leitura exaustiva delas e anotações baseadas em leituras prévias, no objetivo da investigação e nos compromissos políticos compartilhado pela autora.
2 - Codificação dos depoimentos	Codificação dos relatos e síntese das narrativas individuais das entrevistadas, isolando e ordenando os episódios relevantes cronologicamente. Para estruturar as histórias alguns trechos das falas das entrevistadas foram reproduzidos.
3 - Geração Inicial dos Temas	O foco da interpretação de relatos individuais mudou para o conjunto dos relatos codificados para cada tema proposto, ou seja, os códigos foram revisados e combinados de acordo com os significados partilhados para formação de temas. Os três temas gerados para análise das 8 entrevistas foram: 1) Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão; (2) Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado; e (3) "Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado.
4 - Desenvolvimento e Revisão do Tema	Revisão cuidadosa das relações dos códigos que compõem cada tema, ou seja, foi visto se eles formavam um padrão coerente para contribuir para a análise geral dos relatos. Os temas também foram revisados em relação ao conjunto de relatos, de modo a certificar que eles fornecem a interpretação mais adequada dos relatos em relação ao objetivo do estudo.
5 - Refinamento, definição e nomeação do tema	Houve o cuidado de garantir com clareza a essência central dos três temas. Para isso, foi realizada uma análise de cada tema e a sua relação com a literatura existente.
6 - Escrita do relatório	Revisão final e conclusão da análise.

Quadro 4 - Fases da Análise Temática Reflexiva

Fonte: Elaborado pela Autora. Baseado em Braun e Clarke (2022)

É necessário destacar, que a análise dos depoimentos recolhidos partiu de um olhar da autora desta tese, uma mulher branca, de classe média, pós-graduada, heterossexual, casada, mãe de dois filhos. Assim, seguindo a orientação reflexiva de Braun e Clarke (2022), a pesquisadora questiona a si mesmo, reconhecendo e explorando suas perspectivas, princípios, decisões e condutas no decorrer da investigação e como estas impactam no conhecimento produzido.

Após a imersão nos depoimentos, a codificação e o preparo das sínteses das histórias, foi encaminhada uma mensagem de agradecimento para as entrevistadas

junto as suas respectivas narrativas. As devolutivas delas vieram com alterações bem pontuais, alguns desconfortos e falas reflexivas, e algumas considerações foram ilustradas, a seguir.

Oi, gostei bastante. Obrigada por me ouvir e por ouvir a minha mãe. Contar nossa história, representar a nossa história que também é história de muita gente, de uma grande “minoría” (...) Ficou muito bom mesmo. Que a sua nota seja a máxima. (Joana)

Eu achei bem legal a minha história ser resumida assim. Eu gostei da forma como você me colocou perante os meus filhos, a Joana, eu gostei de tudo. Eu tava um pouco preocupada com a história da Isabel, sabe? Porque ela vai ver isso, e ela vai ver que fui eu falando dela. E eu gostei, assim, porque tá bem explicado, não é uma coisa que ela vá ficar com raiva ou achar que é mentira. Mas, assim, os problemas são esses mesmos. Tudo certo o que você escreveu. Eu amei demais, juro. Eu pensei tanto, gostei tanto de ter resumido tudo isso, que eu tô pensando até agora nisso tudo que você escreveu. (Carla)

Muito obrigada. Pesquisa linda e relevante. Você ainda vai falar muito sobre esse assunto. (Isabel)

Diante da aprovação das narrativas construídas a partir dos relatos feitos pelas respectivas entrevistadas, as fases subsequentes foram descritas e analisadas no próximo capítulo da tese.

3.1.4 Limitações do Percurso

Em contrapartida às vantagens e possibilidades de emprego do método de pesquisa narrativa utilizado nesta pesquisa, algumas dificuldades foram enfrentadas ao longo do percurso. A primeira dela diz respeito ao encontro de um circuito de cuidado infantil composto por mulheres heterogêneas disponíveis para participar da pesquisa. Para sanar essa limitação foi escolhido um circuito no qual se teve acesso a pessoas que representam elos importantes para a operacionalização da pesquisa.

Além disso, como as mulheres entrevistadas fazem parte de um mesmo circuito, houve um receio de exporem sobre os entraves das relações de trabalho de cuidado que vivenciam com as outras mulheres. Para amenizar essa dificuldade, a pesquisadora buscou estabelecer uma relação de confiança desde o primeiro contato, no agendamento da entrevista. Além disso, a intenção principal desta tese

não foi identificar os conflitos existentes entre as entrevistadas, mas, os conflitos trabalho-família vivenciados por elas, na fase em que os filhos ainda estão pequenos.

Quanto a operacionalização da análise, trabalhar com um grupo heterogêneo de mulheres foi uma etapa difícil, uma vez que a pesquisadora, familiarizada com análises sobre grupos homogêneos, saiu de sua zona de conforto para a confecção desta tese.

4

Análise e discussão das narrativas

Neste capítulo são apresentadas as (4.1) codificações dos relatos, (4.2) as sínteses das narrativas das quatro mulheres entrevistadas que representam diferentes elos de um circuito de cuidado, identificadas pelos nomes fictícios de Carla, Isabel, Dona Laura e Joana. Baseada nas histórias dessas mulheres, respaldada pelo referencial teórico exposto no capítulo 2 e buscando atender o objetivo proposto desta tese, a (4.3) análise foi realizada.

Boa leitura!

4.1

AS SÍNTESES DAS NARRATIVAS DAS MULHERES ENTREVISTADAS DE UM CIRCUITO DE CUIDADO

Após a familiarização com os relatos das mulheres entrevistadas, o processo de codificação dos depoimentos foi desenvolvido com base nos tópicos norteadores da pesquisa (o perfil das entrevistadas; a rotina de trabalho; a vida pessoal; a rotina de cuidado infantil; as estratégias para conciliar as demandas do trabalho e da família e a relação cotidiana entre as cuidadoras). Importante ressaltar que a organização da codificação foi facilitada pelo uso do Software MaxQDA 2022 (Verbi Software, 2021). Esse processo de codificação direcionou a escrita da síntese das narrativas, que serão apresentadas a seguir.

4.1.1

A Narrativa da Carla - Elo 1 do Circuito de Cuidado

Carla tem 35 anos, é uma mulher que se identifica como negra, é solteira, mãe de três filhos, estudou até o segundo grau e mora em uma comunidade da Zona Norte da Cidade do Rio de Janeiro. Seu pai era gerente do tráfico de drogas da favela em que morava, e a mãe era usuária de drogas. Ela contou que embora o pai tivesse condição financeira para ajudar na sua criação, ele a abandonou, e a mãe, sozinha, precisou se juntar ao padrasto para criá-la, e com ele teve mais quatro filhos. Durante a sua infância, além de cuidar dos quatro irmãos mais novos e sofrer

com a ausência da mãe, que quando usava drogas sumia por até uma semana, Carla falou sobre as agressões cotidianas, físicas e verbais, que a mãe sofria do padrasto:

“A minha mãe era uma pessoa muito boa, muito importante na minha vida. O que estragava a nossa convivência eram as coisas que o meu padrasto fazia com ela. Ele batia muito nela, ele era agressivo. Ele era esse tipo de homem violento que a gente ouve falar. E eu sempre quis sair de casa por causa disso. Eu acredito que as drogas eram o refúgio da minha mãe”.

Carla queria fugir desse ambiente familiar desestruturado, e comentou que algumas amigas a chamavam para fazer coisas, que mesmo que fossem normais para ela, não eram certas, como “prostituição, ficar na rua, usar drogas”, e, por isso, ela nunca fez. Então, aos 14 anos, ela revelou que a saída que encontrou para tentar se livrar da vida que tinha foi engravidar do seu primeiro namorado: “a gente, na doideira de jovem, achou que fazendo filho seria bom para poder sair de casa. E aí foi isso, eu engravidei da Joana”. No entanto, o que Carla falou que não estava nos seus planos era que o pai da sua filha também seria usuário de drogas e que, assim como o pai dela, também não assumiria a filha que esperava. Com isso, além de permanecer naquele ambiente familiar tóxico, ainda muito jovem, Carla estava sozinha para cuidar de um bebê.

Para manter a filha e ajudar com as despesas da casa, ela contou que trabalhou em um aeroporto, em uma função que tinha hora certa para entrar, mas não para sair. Nesse período, ela ficava muito tempo fora de casa, e falou que Joana ficava com as irmãs e a sua mãe. Porém, como esse cuidado não acontecia ao seu contento, ela achava que era “raso” e a “filha estava muito largada”, Carla disse que decidiu pedir demissão do emprego para cuidar de Joana em tempo integral. Nessa época, ela lembra que Joana já estava com dois anos, e o pai dela, mesmo fechando um acordo com a justiça para pagar pensão alimentícia, nunca cumpriu com o combinado. Foi quando, pela primeira vez, Carla mencionou que o seu pai passou a lhe dar um dinheiro por mês. Ela falou que recebia R\$ 200,00, metade de um salário-mínimo na época, o que era suficiente para cobrir as despesas da Joana e ajudar em casa.

Quando completou 18 anos, Carla falou sobre o novo namorado e da decisão de ir morar com ele para tentar se libertar do ambiente tóxico da casa da sua mãe: “ele era um cara desempregado e você olhava pra ele, você via que não tinha futuro,

mas dentro da casa da minha mãe também não tinha futuro. Sabe, era um ambiente cercado de coisas bem pesadas”. Então, Carla e Joana se mudaram para a casa dele, um lugar onde, segundo Carla, as duas foram muito maltratadas pela sogra. Depois de três anos, Carla engravidou do seu segundo filho, que se chama Luiz, e contou que foi “jogada para escanteio” pelo pai do menino, “ele simplesmente falou que não queria mais”. Sem aguentar as humilhações da sogra, o abandono do seu companheiro e ainda grávida, Carla revelou que voltou para a casa da mãe, que “estava em uma fase melhor”. Após o nascimento de Luiz, ela foi procurada pelo pai do filho, e numa tentativa de salvar o seu relacionamento, contou que optou por voltar a morar com ele na casa da sua sogra. Nessa época, apertada de dinheiro, ela começou a procurar emprego, e falou que uma amiga a indicou para trabalhar como diarista na casa de uma família. Ela comentou que “foi, não querendo ir”, pois não queria deixar os filhos sendo cuidados por outras pessoas. Ao mesmo tempo, sabia que precisava do dinheiro, pois quem a ajudava com as pequenas despesas do filho era o sogro, e a sogra jogava isso na cara dela. Segundo ela, “era uma situação muito chata”.

Ao falar sobre a sua primeira experiência como trabalhadora doméstica, Carla lembrou que não pôde comparecer à entrevista de emprego, pois, além de não ter o dinheiro para pagar a passagem, o pai do seu filho tinha ido jogar futebol e ela não tinha com quem deixar Luiz. Diante disso, ela contou que Isabel, a até então futura empregadora, se prontificou a ir buscá-la junto a Luiz para conversarem na casa dela: “eu falei que era comunidade e não levei muita fé que ela ia, porque ela nunca tinha ido lá. Mas ela me surpreendeu, porque quando eu vi, ela já estava lá no portão. Eu só peguei o meu filho e fui”.

Quando chegaram à casa de Isabel para conversar, Carla se recorda de que ficou encantada com o jeito da empregadora e que adorou o filho dela, o Rafa, criança de dois anos que ajudaria a cuidar. Carla disse que começou a trabalhar na casa de Isabel duas vezes por semana, das 8h às 16h, e que recebia R\$ 120,00 pela diária. Assim, Carla exercia o trabalho de cuidado remunerado na casa de Isabel, cuidando do Rafa e da casa, e realizava o trabalho de cuidado quando chegava à sua casa e, sozinha, cuidava dos filhos. Para conciliar o seu trabalho remunerado com o cuidado de Luiz, ainda bebê, ela mencionou que pagava R\$ 30,00 para uma grande amiga da comunidade tomar conta do filho.

Depois de três meses, Carla viveu uma fase de muitas mudanças. Primeiro, ela disse que recebeu a notícia do falecimento do seu pai e que, como era filha única, recebeu a casa dele como herança. Para se livrar das humilhações da sogra, ela contou que imediatamente se mudou para a nova casa com Joana, Luiz e o seu companheiro, mas não demorou muito tempo e ela e o pai do filho terminaram o relacionamento: “ele não cabia mais ali, mesmo porque ele não me ajudava em nada”. Em meio a esses acontecimentos, Isabel pediu para Carla trabalhar uma diária a mais na casa dela, e quem passou a cuidar de Luiz nos três dias em que a mãe trabalhava fora foi Joana, que já tinha 10 anos. Ainda tão nova, Joana passou a realizar o trabalho de cuidado a Luiz, e Carla revelou o tanto que confiava na filha:

“Eu já tinha ensinado ela a ir para a escola sozinha, que era lá na comunidade mesmo, mas era um pouco distante. Ela já fazia arroz, ela já sabia mexer na frigideira para fazer muita coisa. E eu fui na fé de que tudo ia dar certo. Eu fui explicando pra ela as coisas e eu sempre tive muita confiança nela. Eu falava, faz assim, porque desse jeito vai ser melhor, e ela fazia desse jeito para não dar errado, sabe?”

Além de contar com o apoio da filha mais velha para cuidar do filho mais novo para trabalhar, Carla falou que também contava com a ajuda da avó, que morava na casa de baixo da dela e vigiava as crianças: “caso alguma coisa desse errado, a minha avó estava ali, mas, na maioria do tempo, foi a Joana mesmo que cuidou do irmão dela”. E, assim, Carla disse que foi conciliando as suas responsabilidades profissionais e familiares. Ela mencionou que não gostava de pedir ajuda a outras pessoas para ficar com as crianças, pois considerava que eles eram responsabilidade dela. Quando ficavam doentes, sem alternativa, Carla faltava o dia no trabalho para cuidar dos filhos. Ela relatou sobre a dificuldade que tinha em relação a isso:

“A Joana tem bronquite desde pequenininha, e quando ela tinha crise, não tinha como eu ir para a Isabel. Aí, eu explicava... ficava uma situação um pouco chata às vezes, porque ela estava contando comigo. (...) Ela não gosta quando eu falto. Fica bem visível, ela não fala, mas quando eu mando mensagem ela é meio seca. Ou quando eu tô pessoalmente ela é meio seca. Ela não fala nada, só deseja melhoras”.

No entanto, Carla comentou que sempre quando falta, compensa as horas não trabalhadas quando a patroa precisa. Carla contou que a prioridade da vida dela é o cuidado dos filhos, e que sempre conversou com Isabel sobre isso:

“Eu acho que ela sabe disso. Eu abro mão de qualquer coisa pelos meus filhos, qualquer coisa. Até por dinheiro. Eu poderia ficar sem dinheiro, como eu já fiquei várias vezes. Eu parei de trabalhar para estar com eles, mas eu não me importo. Como a gente vai sobreviver eu não sei, mas se eu precisar largar o trabalho, eu vou largar para estar com eles”.

Conforme o tempo foi passando, Carla mencionou que vivia altos e baixos, sempre buscando atender da melhor maneira as suas obrigações na casa de Isabel e em sua própria casa. Ela falou sobre quando o marido de Isabel ficou desempregado e ela, de repente, viu sua jornada de trabalho reduzida para um único dia. Sofrendo os efeitos do trabalho informal, Carla falou sobre a dificuldade desse período:

“quando ele foi mandado embora, a Isabel falou que era melhor eu ir só uma vez uma semana. E aí, ficou muito difícil. Porque eu só ia receber um dia de faxina. Eu acho que ela me pagava R\$ 120/R\$ 150,00 por diária, e uma vez só seria muito pouco com duas crianças”.

Para ajudar Carla, Isabel recomendou os serviços da faxineira nos seus grupos de WhatsApp, e Carla disse que logo apareceram outros serviços para ela. Ela passou a trabalhar quatro dias na semana e folgar um, e tudo, novamente, ficou equacionado. Carla contou o quanto se sentiu realizada e aproveitou aquele período:

“eu ainda tinha 28 anos. Eu falei, ‘eu quero viver, eu quero fazer alguma coisa da vida’. Eu já cuidava dos meus filhos, não dependia de ninguém pra tá me ajudando, na verdade, com eles. E eu conseguia fazer tudo isso. Eu conseguia sair, me divertir, conseguia trabalhar... estava tudo encaixadinho”.

As coisas na casa de Isabel também se ajustaram, ela teve uma nova filha, chamada Beatriz, e Carla comentou que passou a trabalhar na casa dela de segunda a quinta, com a sua carteira de trabalho devidamente assinada: “foi meio confuso, porque ela trabalhava de segunda a quinta, e fazia segundas e quartas das 8h às 16h, e terças e quintas das 8h às 20h. Era bem puxadinho. Eles diziam que era assim, porque tinha que cobrir um banco de horas que ia até o sábado”. Carla recebia, nesta época, um salário de R\$1000,00 (o equivalente a um salário mínimo).

Carla também revelou sobre momentos felizes que viveu ao lado de um novo amor. Apaixonada e muito satisfeita com a forma como seu companheiro tratava Joana e Luiz, depois de um ano juntos, ela e os filhos se mudaram para a casa dele. Mas, conforme o tempo foi passando, com uma entonação triste, Carla falou que o comportamento dele foi alterando: “às vezes, tinham momentos em que ele era agressivo com palavras, me humilhava na frente das pessoas, mas eu considerava o que ele fazia de bom depois, e aquilo compensava tudo”. Ela relatou que o desgaste do seu relacionamento começou a afetar a vida dos filhos: “a minha filha não gostava dele e o meu filho ficava com medo”. Envolvida naquela relação que foi ficando cada vez mais complicada, Carla descobriu que estava grávida de uma menina. Durante a gravidez, além de sentir que o seu companheiro não se importava mais tanto com ela e com os seus filhos, ela falou que teve de lidar com a indiferença de Joana:

“Ela ficou revoltada. Ela guardou pra ela, mas dava para ver que ela não gostava. Ela via que ele me maltratava, ela via as coisas que ele me fazia e, com certeza, ela achava que ela é que ia tomar conta da Pérola, porque ela já tomava do Luiz e ela sabia que eu ia ter que trabalhar. Eu passei a gravidez inteira e ela nem ligava para a minha barriga, nada. Ela me tratava como uma pessoa normal.”

Mas tudo mudou quando a terceira filha de Carla, que se chama Pérola, nasceu. Carla contou que foi lindo ver Joana pegando a irmã no colo e sentir que todo aquele desprezo da filha mais velha tinha ficado para trás. Quanto ao pai da sua bebê, ela relatou sobre algumas brigas feias que os dois tiveram e a descoberta que fez — que ele era também um usuário de drogas. Com pesar, Carla lembrou que refletiu sobre o tanto que a sua vida foi cercada de drogas e violência.

Pérola nasceu durante a pandemia da Covid-19 e apresentou intolerância à lactose nos seus primeiros dias de vida. Em função disso, depois dos quatro meses de licença-maternidade, Carla conversou com Isabel sobre a necessidade de cuidados especiais que a filha tinha, e que gostaria de reduzir a sua jornada de trabalho. Ela propôs um acordo para ser demitida, e no lugar de ir quatro dias na semana, passaria a ir dois. Entretanto, o marido de Isabel não aceitou a proposta. Carla contou que ficou muito chateada e que pensou, “nossa, como se não valesse nada esse tempo todo”. Ainda engasgada com a recusa do acordo pelo patrão,

depois de um mês, Carla falou que pediu demissão. Ela ficou um tempo sem trabalhar, recebendo o auxílio que o governo ofertou na pandemia e o FGTS que conseguiu sacar excepcionalmente também por conta da crise pandêmica. Além disso, ela mencionou que podia contar com o seu parceiro, pai de Pérola, para custear as despesas da casa.

Carla foi levando a vida, até o dia em que recebeu uma ligação de Isabel, chamando-a para voltar a fazer faxina em sua casa. Carla disse que engoliu o orgulho e voltou a trabalhar, inicialmente, duas vezes por semana, e conforme o tempo foi passando, quatro vezes na casa da patroa. O acordo que ela e o marido de Isabel fecharam foi que Carla trabalharia sem carteira assinada e receberia um salário de R\$ 1.500,00 (o salário mínimo equivalia a R\$ 1.212,00) junto ao pagamento do seu INSS. Em seu relato, a “escolha” de trabalhar sem carteira assinada foi dela: “Eu preferi que eles pagassem o meu INSS e não assinassem a minha carteira, porque assim eu continuo ganhando o Bolsa Família. Porque se ele assinasse a minha carteira, ele ia me pagar menos também. Eu não ia ganhar esse dinheiro”. Sobre a relação com os empregadores, Carla falou: “a Isabel é mais de ouvir, e ela sempre tenta arrumar um jeito de tudo encaixar”. Já em relação ao marido da patroa, Carla contou que a comunicação, às vezes, é mais ríspida: “Ele é mais reto. Ele fala mesmo. Ele já chamou a minha atenção de um jeito que não é legal, tipo, eu fiquei chateada. Quando rola algum estresse, eu sempre falo direto com a Isabel. Mas eu adoro ele, ele me trata super bem. É só nessas horas”. Carla falou que sente afeto e gratidão pela família toda, e um carinho especial pelas crianças:

“Eu falo com eles como se eu falasse com os meus filhos... eu amo muito eles. Quando tá só eu e o Rafa, a gente conversa sobre coisas que ele não fala com a mãe e o pai dele, mas fala pra mim. Com a Beatriz é a mesma coisa, tem dia que eu chego lá e ela vem correndo me abraçar. Ela fala, ‘Carla, eu te amo tanto. Tava morrendo de saudade de você’”.

Ela revelou que Joana estava certa em sua previsão, pois quem ajudou no cuidado de Pérola para ela trabalhar foi a filha mais velha, enquanto estudava remotamente. Em 2021, com a volta das aulas de Joana no formato presencial, Carla perdeu o apoio da filha. Ela precisou buscar novas estratégias para conciliar as demandas do trabalho e da família, e contou com a ajuda da mãe, que, naquele

tempo, já estava separada do padrasto. A mãe morava com um irmão e uma irmã que já tinha filhos, e tanto Carla como a irmã pagavam um dinheiro para a mãe cuidar das crianças. A mãe exercia o trabalho de cuidado e o combinado foi que cada filha pagaria R\$ 200,00 pelo serviço, valor que a mãe usava para ajudar a pagar o aluguel da casa em que morava, como mencionou Carla. Depois, a mãe se perdeu pelo caminho das drogas de novo, e Carla falou sobre a dificuldade que teve em arrumar alguém para ficar com Pérola. Foi quando ela resolveu matricular a filha na creche, no horário das 7h às 15h. Carla falou que combinou com o pai de Pérola que ele a levaria e buscaria na creche, e ficaria com a filha até ela voltar do trabalho, que seria por volta das 16h. Mas Carla falou que esse acordo durou pouco tempo:

“Ele resolveu que não dava mais para ficar com ela até eu chegar, aí, quem teve que se virar fui eu. Ele só resolveu, falou que não ia ficar mais e acabou. A responsabilidade ficava pra mim. Mesmo que eu quisesse que ele tivesse responsabilidade, porque a gente brigou muito por causa disso, no final, sobrava pra mim. Porque ele saía de manhã, pegava as coisas dele, ia trabalhar e eu ficava com a responsabilidade”.

A nova estratégia que Carla utilizou para equacionar as atividades do trabalho remunerado e de cuidado da filha pequena, foi pagar R\$ 200,00 para uma vizinha da comunidade tomar conta da Pérola depois da creche. Esta vizinha ficava cerca de uma hora e meia com Pérola até Carla chegar do trabalho e buscar a filha. Carla falou que era uma rotina bem cansativa, porque a vizinha morava em uma direção oposta à sua casa. Não demorou muito tempo esse esquema, e o relacionamento com o seu parceiro chegou ao fim. Carla falou que a história de abandono se repetiu e que, hoje, o pai de Pérola não ajuda em nada na educação da filha. Ela comentou que sente muita solidão no cuidado com os filhos, pois ao mesmo tempo que se sente orgulhosa por ser forte e segurar sozinha todas as demandas deles, ela se questiona, porque segundo ela, “ser forte custa muito”. Sobre isso, ela relatou: “Eu não tenho escolha. E eu fico muito triste. Às vezes eu vejo pessoas que têm um monte de filhos, mas que têm os pais presentes para poderem ajudar... os pais dos meus filhos não me ajudam, porque se me ajudassem, eu não precisava fazer tanto”.

Ademais, Isabel se separou do marido, e os dois se mudaram da Zona Norte para a Zona Sul do Rio de Janeiro. Segundo Carla, essa mudança impactou demais o seu cotidiano, pois ela passou a levar 2 e ½ horas no trajeto casa-trabalho e mais

2 e ½ horas no trajeto trabalho-casa. Bastante impaciente em ficar presa em um ônibus, que nem sempre tem ar condicionado, ela relatou que sente muita coceira no corpo, “da tanta agonia, que o meu corpo coça todo”. Antes, quando os patrões moravam na Zona Norte, era mais perto de sua casa, ela ia de moto taxi e levava meia hora para ir e voltar do trabalho.

Outro fator que modificou a sua rotina de trabalho foi quando o ex-marido de Isabel foi morar em outra cidade, e a patroa precisou dos serviços de Carla durante a semana toda. Carla falou que passou a trabalhar de segunda a sexta, sendo que de segunda a quinta-feira trabalhava de 9h as 16h e sexta-feira, de 9 h as 13 h, ganhando um acréscimo de R\$ 200,00 em seu salário. Assim, ainda sem carteira assinada, Carla revelou que recebe um total de R\$ 1.700,00 (o salário mínimo equivale a R\$ 1.412,00), hoje, pelo trabalho de cuidado remunerado que realiza na casa de Isabel. Além disso, ela falou que também ganha R\$ 200,00 para fazer uma faxina de 15 em 15 dias na casa da ex-sogra de Isabel, e que ainda fica disponível aos finais de semana para outra oportunidade de trabalho que aparecer.

Para trabalhar fora aos finais de semana, ela conta com a ajuda de Joana para cuidar dos irmãos mais novos. No entanto, de maneira apreensiva, ela relatou sobre o desejo da filha de sair com as amigas aos finais de semana, e prevê a dificuldade que vai encontrar para conseguir equilibrar a demanda de um trabalho para complementar a renda da casa e o cuidado dos filhos pequenos. Carla comentou que já não pode mais contar com a ajuda da mãe, que, infelizmente, faleceu. Exausta e se sentindo doente, diante de tanta pressão da vida, Carla relatou, “eu me sinto muito cansada. Eu tô achando que eu tô até ficando doente por conta disso. Estou com alguns sintomas de depressão”. Ela falou que tentou fazer academia para ver se melhorava, mas notou que ficava ainda mais cansada e parou. Ela segue lutando na justiça para receber pensão alimentícia dos pais dos seus três filhos e, enquanto isso, falou sobre o medo da vida passar e não conseguir aproveitar:

“Eu não aproveitei nada da vida, porque eu fui mãe cedo. Eu tenho medo de depois, de quando eles já tiverem maiores, eu já estar velha para fazer um monte de coisas que eu queria fazer... Por exemplo, eu nunca viajei. Mas viajar precisa de dinheiro e eu tenho três filhos pra criar... e eu sei que o tempo não volta”.

Carla contou que nunca teve a pretensão de trabalhar como empregada

doméstica, que não gosta dessa profissão, mas que a vida a levou a isso. Além de ter a profissão como referência, porque viu a mãe e a tia fazerem faxina ao longo da vida, ela compartilhou que o emprego, apesar de cansativo, a permite trabalhar e cuidar dos filhos:

“gostar do trabalho, sinceramente, não gosto. Eu acho que é cansativo. Eu só não saio, porque fica acessível pra mim por conta dos meus filhos. Não é uma coisa que me dá prazer de fazer, e, sinceramente, eu não sei o que eu gostaria de fazer. Eu sempre me vi nessa posição”.

Carla relatou também sobre os desafios que vivencia no trabalho remunerado, especialmente sobre a insatisfação de ter de realizar tarefas que não foram combinadas previamente:

“É um trabalho muito cansativo tanto fisicamente como mentalmente. A gente precisa, às vezes, ouvir e ficar calado, e para se impor, é um pouco complicado. Eu gostaria de trabalhar em um lugar mais certinho, tipo, em relação aos combinados. A gente, às vezes, combina algumas coisas, e acaba fazendo outras diferentes que viram obrigação. Então, a gente tenta, de um jeito legal, falar, ‘olha, não foi isso que a gente combinou’. E, às vezes, de tão cansada, a gente acaba não falando, e aquilo vira uma rotina que deixa a gente sobrecarregada. Por exemplo, eu trabalho em duas casas e recebo o salário de como se eu trabalhasse em uma casa só. Aí, o ponto de vista deles é que eu trabalho de segunda a sexta, e é um trabalho normal. Mas não é um trabalho normal. Eu trabalho em duas casas diferentes, e o trabalho é dobrado. Se eu arrumo uma casa hoje e limpo determinada área, amanhã, se eu estivesse nessa casa, eu não precisaria limpar. Mas como eu vou pra outra casa, eu tenho que fazer. Então, fica um trabalho bem cansativo. Mas, com isso tudo, eu agradeço a Deus por ter um trabalho e poder ficar presente com os meus filhos, mesmo que seja por pouco tempo”.

Atualmente com 17 anos, Joana concluiu o segundo ano e trabalha em um hospital em um programa como Jovem Aprendiz, o que enche Carla de orgulho. A maior preocupação de Carla é Luiz, que tem 11 anos, e está apresentando dificuldades no aprendizado e no relacionamento com os colegas da escola. Sem ninguém para ficar com ele em casa para Carla trabalhar, ele tem ficado com a avó paterna durante a semana. Culpada e com os olhos cheios de lágrimas, Carla falou: “só sei que eu estou com saudade e quando eu ligo para falar com ele, ele é muito seco. Aí eu fico, ai, Meu Deus, eu vou acabar perdendo o meu filho”. Ela contou que essa dificuldade é recente, mas que vai achar uma solução para ter Luiz junto

dela todos os dias novamente. A terceira filha, Pérola, já tem três anos, e fica na creche e com uma irmã mais nova de Carla, enquanto ela trabalha. Quando um dos filhos fica doente, ela leva para a casa de Isabel para conseguir monitorar de perto, pois sabe que a patroa depende da presença dela para cuidar dos filhos e, assim, poder ir para o trabalho. Carla segue a sua trajetória de vida buscando o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família, e no meio desse turbilhão, disse que deseja um dia ter um tempo só para ela.

4.1.2

A Narrativa da Isabel - Elo 2 do Circuito de Cuidado

Formada em Psicologia e pós-graduada em Administração, Isabel se identifica como branca, tem 39 anos, é separada, mãe de uma menina e um menino, e reside, atualmente, em um bairro nobre da zona sul do Rio de Janeiro. Ela contou que seu pai, hoje aposentado, foi militar, e sua mãe sempre se dedicou em tempo integral à sua criação e à casa. Durante a infância, Isabel relatou que a sua casa era um ambiente conturbado, pois seus pais brigavam bastante. Embora nunca tenha vivenciado violência física entre eles, as discussões eram constantes, e há muitos anos ela percebe que o casamento dos pais é de aparência. Ela contou que atribui a escolha ao curso de psicologia exatamente pelo fato de ter amadurecido de forma mais avançada do que o necessário: “é como se eu, de alguma maneira, exercesse uma parentalidade sobre os meus pais. Em muitas situações, inclusive, eu interferindo na briga. E isso me marcou profundamente no sentido de eu não querer reproduzir isso”. A história da sua mãe foi de muita submissão, de muita dependência financeira e social em relação ao pai e, por isso, disse que a sua mãe sempre a preparou para nunca depender de homem nenhum.

A primeira experiência profissional de Isabel foi na área de gestão de pessoas, como estagiária em uma empresa de telecomunicações. Ela mencionou que chamou a sua atenção o ritmo acelerado de trabalho, e uma grande reestruturação que aconteceu na organização, que resultou na redução da equipe da qual fazia parte de 50 para apenas 4 pessoas, sendo ela uma dessas 4. Ela também falou que reparava na vida da sua coordenadora, uma mulher *workaholic*, mãe de um menino, que passava os seus dias enlouquecida fazendo a “gestão” das demandas do trabalho e de cuidado do filho. Com 21 anos, refletindo sobre essas questões ligadas à esfera

profissional, Isabel começou a se questionar se realmente gostaria de seguir no mundo corporativo, e relatou que quanto mais participava dele, mais adocida se sentia. Então, como alternativa, optou por ingressar na área acadêmica.

Durante a fase de seleção para entrar no programa de mestrado, Isabel se deparou com a notícia de sua primeira gravidez. Ela revelou a sua alegria em descobrir que seria mãe, mas também sua apreensão diante do desafio que seria conciliar as responsabilidades do trabalho corporativo, dos estudos e da maternidade. Em função disso, Isabel considerou interromper a sua candidatura ao mestrado, porém, decidiu seguir o conselho de um amigo experiente na área, que orientou que não abrisse mão dessa experiência por causa da maternidade e não mencionasse a sua gestação durante a entrevista de seleção. Em seguida, fez a seguinte pontuação: “se tivesse falado que estava grávida, não sei se teria passado para o mestrado”. Logo após receber a confirmação de sua aprovação para o programa de pós-graduação, Isabel falou que precisou solicitar uma prorrogação do início das aulas que estava previsto para março, uma vez que era o mês estimado para o nascimento de seu bebê. Ela começou a frequentar as aulas quando o seu filho, chamado Rafa, completou 5 meses, e, pouco depois, ao final da licença-maternidade do emprego remunerado, ela disse que pediu demissão.

Para conciliar as suas obrigações como mãe e estudante de mestrado, Isabel contou que, simultaneamente, estudava e cuidava do filho: “eu lembro de estudar brincando com ele na cama com uns brinquedinhos”. Ela comentou que podia contar com a ajuda da sua mãe e de uma diarista que trabalhava duas vezes por semana, mas que as duas se dedicavam mais aos cuidados da casa. Quando o Rafa completou 9 meses, Isabel decidiu matriculá-lo em uma creche com o intuito de ter mais tempo para se dedicar ao mestrado, e assim seguiu até finalizar o curso. Com o título de mestre nas mãos, ela compartilhou que ingressou no doutorado e começou a trabalhar prestando consultoria para empresas e como professora substituta em uma universidade federal. Frente ao desafio de equilibrar todas as demandas profissionais, acadêmicas e familiares de maneira satisfatória, Isabel contou que decidiu contratar uma empregada doméstica para cuidar da casa e do seu filho. Embora pudesse ter recorrido à ajuda da sua mãe para cuidar do seu filho enquanto trabalhava, falou que optou por não o fazer: “eu não queria que a minha mãe fosse mãe dos meus filhos. Eu queria que a relação entre eles fosse uma relação

de vó, e não de obrigação. Que ela ficasse com ele uma vez ou outra, e não porque tem a obrigação de ficar”.

Após uma procura dedicada por uma trabalhadora doméstica, Isabel recebeu a indicação dos serviços de Carla e agendou uma entrevista presencial com ela. Na hora da entrevista, Carla não pôde comparecer, pois o pai do seu filho, que tomaria conta dele para ela ir, tinha ido jogar uma partida de futebol e ela não teve com quem deixar a criança. Diante desse fato, Isabel contou que foi a casa de Carla buscar ela e o filho para elas conseguirem conversar. Isabel revelou que a conversa que tiveram foi uma novidade para ela, já que nunca tinha vivido a experiência de ter uma pessoa para cuidar dela e nem dos afazeres de sua casa: “Eu nunca tive empregada e nem diarista lá em casa. Minha mãe sempre deu conta de tudo”. Durante o encontro com Carla, Isabel falou que deu para perceber que a história dela era de “muita luta”, e que embora ela não tivesse uma experiência formal de cuidado, levou em consideração a sua experiência prática, já que ela tinha dois filhos. Além dessa experiência prática com cuidado infantil, Isabel ressaltou a afinidade que teve com Carla desde a primeira conversa delas pelo telefone, o que a levou a contratar os serviços dela. Carla começou trabalhando dois dias na casa dela, cuidando do Rafa de manhã e da casa na parte da tarde e, pouco tempo depois, Isabel mencionou que precisou dela três vezes por semana.

Ao longo do primeiro ano do doutorado, Isabel falou que engravidou de Beatriz, e por conta disso, não teve seu contrato de professora substituta renovado. Ela creditou a não renovação à gravidez, embora esse não tenha sido o argumento utilizado pela instituição. Ela também comentou sobre o comportamento pouco acolhedor da sua orientadora quando deu a notícia da sua gestação, embora, com o passar do tempo, tenha entendido o porquê: “ela sabia exatamente o que eu ia enfrentar, porque ela já tinha dois filhos e já tinha passado por uma situação muito parecida com a minha, de ter que estudar, concentrar, ler, de ter que dar conta de tudo. E, realmente, não foi fácil”. Nesse ínterim, Isabel comentou que o seu marido ficou desempregado e que aquele foi um momento de muita tensão para ela, pois estava grávida, com um filho de quatro anos, um doutorado em andamento e muito preocupada com a questão financeira. Ela contou que precisou “dar os seus pulos” para manter as contas da casa e não teve outro jeito senão reduzir dois dias de trabalho de Carla em sua casa.

Quando Beatriz nasceu, Isabel relatou a pressão “desnecessária” que sentiu ao tentar equilibrar as responsabilidades do doutorado com o cuidado de um bebê recém-nascido e de um filho mais velho:

“Eu lembro eu entregando trabalho com a Beatriz com 15 dias de vida. Quando eu olho pra trás eu falo, “cara, que desnecessário. Uma loucura. A minha filha tinha 15 dias de vida e eu estava entregando trabalho para o doutorado”. E aí, já com um filho mais velho, o que aperta muito a vida. Porque quando você tem um filho só é uma coisa, mas quando chega o segundo e o mais velho também precisa de atenção, está acostumado com a sua atenção exclusiva, cara, assim, dificultou muito. Onde come um, comem dois, onde estuda um, estudam dois, mas a atenção que você dá pra um é finita, sabe? Dar atenção pra dois é diferente”.

Não demorou muito, e o marido de Isabel se reposicionou no mercado de trabalho. Isabel falou que, rapidamente, recorreu aos serviços de Carla, que passou a trabalhar em sua casa durante a semana, com a sua carteira devidamente assinada. Isabel ressaltou que a contratação dos serviços de Carla foi a principal estratégia utilizada por ela para conseguir conciliar as suas demandas profissionais, acadêmicas e familiares. Nas vezes em que não podia contar com os serviços de Carla, Isabel pedia a ajuda da mãe, que estava sempre a postos para cuidar dos netos com muito amor e sem nenhuma recompensa monetária.

Sobre alguns conflitos da relação de trabalho que tinha com Carla, Isabel reclamou da quantidade de dias que Carla faltava e da dificuldade que ela tinha no cumprimento dos horários acordados. Ela comentou sobre o quanto essas situações afetavam o seu cotidiano, mas, ao mesmo tempo, refletia sobre os obstáculos que Carla enfrentava para criar sozinha os dois filhos: “apesar disso atrapalhar muito a dinâmica do dia, eu olhava e falava assim, ‘cara, olha a vida dessa mulher?!’. Essa mulher não tem alguém que vá ficar com os filhos dela para ela vir para uma entrevista. O marido foi jogar futebol”. Isabel mencionou que sempre refletiu muito sobre a sua relação com Carla e o quão “desconfortável” era constatar as grandes diferenças que existiam entre elas, duas mulheres com idades tão próximas. Ela contou que essa relação com a trabalhadora doméstica foi tema de muitas sessões de terapia:

“Como é que eu vou exigir e vou ficar puta com alguém que não presta um serviço na hora que eu peço, mas a mulher sai da casa dela para cuidar dos

meus filhos. Ela deixa os filhos dela com outras pessoas para cuidar dos meus filhos... A questão social sempre foi uma questão pra mim. Porque como a gente conversava muito no dia a dia, algumas coisas eu meio que filtrava para não passar dessa diferença social, que é ridículo, porque ela sabe. Cara, ela entra lá na minha casa e sabe tudo o que eu tenho. Isso me gerava um certo desconforto”.

Sobre as dificuldades relacionadas ao atraso de Carla, Isabel compartilhou uma passagem recente:

“O combinado é Carla chegar às 9:00 / 9:30 hs aqui em casa, eu dar carona para ela e a Beatriz até a natação e seguir para o trabalho. Quando deu 9:45 hs, “naquela correria da manhã”, eu mandei mensagem para Carla perguntando por ela, e ela falou que já estava chegando. Para adiantar, fui descendo para o carro com a Beatriz e a gente se encontrar na rua. Quando eu vi a Carla, tive vontade de chorar, pois vi que ela estava com Pérola doente nos braços. Eu pensei no pai dos meus filhos que não acompanha esses estresses, e depois de deixar as três na natação, segui para o trabalho aos prantos refletindo, ‘se é difícil pra mim, que estou nesse lugar de privilégio, a situação de Carla é muito pior’.

Isabel comentou que apesar de Carla ter concluído apenas a educação básica adquirida em instituições públicas, ela é muito inteligente. Para exemplificar, ela relatou sobre um episódio que viu Carla falando com Beatriz sobre uma lenda indígena:

Tem coisas que ela me ensina, mesmo, sabe? Teve um dia em que a Beatriz tava lendo uma lenda indígena e a Carla falou que essa lenda era da sereia Ariel e eu falei, “caraca, Carla, é da Ariel mesmo”. Ai, volta e meia ela traz umas coisas que eu digo, “caraca” (...).”

Após o término do doutorado, Isabel falou que começou a dar aula em uma universidade que ficava distante de sua casa, e tinham alguns dias que o trânsito era intenso e ela levava 2 horas, de carro, da sua casa até trabalho. A estratégia que utilizava para não pegar muito trânsito e não atrasar para a aula da manhã era sair muito cedo de casa. Nas segundas e quartas, quando ela dava aula na parte da manhã e da noite, ela comentou que não via os filhos, pois ela saía de manhã bem cedo, quando eles ainda estavam dormindo, e voltava tarde, quando eles já tinham ido para a cama.

Isabel relatou sobre um episódio que aconteceu em um dia que saiu da sua rotina, quando ela precisava buscar o Rafa na escola e esqueceu completamente:

“eu precisei ficar no trabalho para uma reunião e esqueci de pedir o meu pai para buscar o meu filho. Quando me ligaram da escola, me senti muito mal, fiquei transtornada”. Ela mencionou que se sentiu muito culpada naquele dia por ter esquecido que precisava buscar o filho.

Em março de 2020, quando a pandemia estourou, Isabel contou que Carla estava grávida da sua terceira filha e que para ela foi motivo de alívio não ter a funcionária com uma gestação em estado avançado limpando a sua casa: “faxina é um trabalho pesado. Eu via a barriga dela crescendo e já ia me dando uma certa tensão”. Após gozar da licença-maternidade, Carla voltou a trabalhar em uma carga horária reduzida, mas, depois de uma semana, pediu demissão. Isabel comentou que compreendeu os motivos de Carla:

“Ela não tinha como trabalhar. O que ela ia fazer? Ela não tinha com quem deixar a filha. Ela queria cuidar. Ela é uma pessoa que tem muito cuidado com os filhos. Isso é dela. Eu admiro muito ela como mãe. Ela tem três filhos, um de cada pai, e ela é uma pessoa muito dedicada. Você via nitidamente o amor dela com aquele bebê. Ela não teve 6 meses de licença como eu tive, ela teve 3. Então, foi um dilema mesmo. E ela falou: ‘Isabel, eu não sei como vai ser, como eu vou fazer’. E eu falei: ‘eu vou te ajudar no que eu puder’”.

A pandemia da Covid-19 ainda era uma realidade muito presente, e Isabel falou que aquela foi uma das fases mais críticas que já viveu:

“Eu acho que nunca sofri tanto na vida. Acho que as crianças devem ter resquícios disso até hoje, porque, cara, eu não tinha tempo de cuidar. Era muito estressante, tinha que preparar aula, aprender como dava aula on-line, lidar com os alunos que não ligavam a câmera, e ainda ter que dar aula com duas crianças que interrompiam. E eu acho que me impulsionei ainda mais no trabalho... acho que ele era uma fuga pra mim. Os meus filhos ficavam ali, soltos, eu controlava os perigos e volta e meia dava uma olhadinha. E o meu marido também trabalhando o dia inteiro. Então, foi muito desgastante mesmo”.

Assim que a Covid-19 deu uma trégua, Isabel mencionou que ela e o marido iniciaram um processo de separação consensual, e que, neste período, recebeu o apoio de Carla, que já estava trabalhando na casa dela novamente como diarista. Isabel relatou como a sua história e a de Carla se entrelaçam ao longo de 10 anos de relação:

“A gente tem uma história de vida muito imbricada. Hoje, o Rafa tem 12 anos, mas quando ela chegou lá em casa, ele tinha uns 2, quase 3 anos. Então, assim, tem 10 anos que a gente está junto. Ela me confia muito sobre questões ligadas à maternidade, às suas separações, à infância dela, à relação dela com a mãe... A mãe dela teve câncer e eu acompanhei toda a luta dela com o SUS, que nitidamente não deu conta de atender o caso, e ela acabou perdendo a mãe. Eu acompanhei a segunda e a terceira separação dela, ela acompanhou a minha separação. Então, é uma história muito imbricada mesmo. E quando eu resolvi me separar, foi uma surpresa pra ela, assim, dela sentir mesmo”.

Após a separação, Isabel contou que combinou com Carla que ela trabalharia de segunda a quinta-feira, na casa dela ou do ex-marido, a depender de onde os filhos estivessem. Assim, Isabel falou que Carla trabalhava dois dias da semana na casa dela e dois dias na casa do ex-marido, sempre seguindo as suas crianças, o que a fez sentir enorme gratidão por ela: “eu agradeço muito a ela, porque eu não sei como teria sido esse momento sem a ajuda dela. E era muito louco, porque se ela acompanhava as crianças todos os dias, ela acabava ficando com os meus filhos mais do que eu e o pai”. Isabel comentou que ficou impressionada quando percebeu a influência de Carla na formação de seus filhos:

“eu vivi uma situação recente com o Rafa, dele dar uma declaração solta sobre homossexualidade. Não dele, mas ele falando de um julgamento mais conservador, com pontos de vista do tipo, ‘eu respeito, mas...’. E eu não esperava... fiquei digerindo aquilo dois dias e voltei com aquele assunto em um dia que Carla estava sentada com a gente à mesa. Quando ele saiu, ela virou para mim e falou, ‘você sabe que eu fiquei quieta aqui, mas o que eu penso é exatamente o que ele falou’. E eu já tinha sacado. E eu falei, ‘como influencia em muito mais coisas do que eu podia imaginar”.

Depois de um período, Isabel falou que decidiu se mudar da Zona Norte para a Zona Sul, e ficou triste quando soube que não poderia mais contar com os serviços de Carla, uma vez que o tempo que a trabalhadora despenderia na condução seria longo e a sua filha ainda era muito pequena. Ela lembrou que estava chovendo muito no dia da mudança, e Carla a ajudou a organizar tudo. Emocionada, Isabel falou: “eu chorava muito, porque eu olhava pra ela e falava, ‘caraca’, sabe, vai acabar aquilo. A gente não vai conseguir manter essa relação”.

Muito mais do que realizar os serviços de uma trabalhadora doméstica, Isabel contou que recebia de Carla uma segurança emocional, do tipo, “pode ir trabalhar, porque os seus filhos ficarão bem”. Ela comentou sobre um vídeo que recebeu da

empregada doméstica em um dia que Beatriz, ainda bem pequenininha, estava doente: “ela estava com a minha filha, que estava com febre, enquanto eu estava no trabalho. E isso é muito bizarro pra mim, porque, assim, eu tenho certeza absoluta que se eu estou onde eu cheguei, é porque eu tive muita ajuda da Carla”. Assim, Isabel reconheceu a importância do trabalho de Carla no cuidado dos seus filhos, o que a permitiu ter mais tempo para desenvolver sua carreira.

Logo depois do adeus à Carla, Isabel falou que a funcionária voltou atrás e decidiu continuar trabalhando com a família. Foi uma fase em que o ex-marido foi morar em outra cidade, e ela falou que ficava sozinha com os filhos durante a semana. Então, a saída que Isabel encontrou para seguir conciliando as demandas profissionais e familiares foi negociar com Carla para ela trabalhar também nas sextas-feiras, com um aumento de salário. De segunda a quinta ela trabalhava das 9h às 15h, na sexta ela chegava às 9h e vai para casa por volta de 13h. Isabel comentou que, nesse período, quando Carla passou a trabalhar mais de dois dias na casa dela, ela entendeu que deveria assinar a carteira da trabalhadora, mas por um pedido de Carla, isso não foi feito:

“Eu entendo que ela trabalhando 2 dias aqui na minha casa e 2 dias na casa do meu ex-marido, a gente, teoricamente, não precisaria assinar a carteira dela. E ela não quis carteira assinada por conta de alguns benefícios que ela recebe. Eu também sei que eu não vou conseguir pagar o que o Bolsa Família paga mais o que eu pago. Então, essa é uma forma de tê-la e de conseguir que ela tenha uma renda maior”.

Quando Carla não tem com quem deixar os filhos, ou caso eles tenham algum problema de saúde, Isabel falou que ela leva, “sem problemas”, as crianças para o trabalho. Mas quando não tem jeito, e Carla falta, ela conta com a ajuda de outras mulheres, como da mãe e da vizinha que busca a filha na van da escola. Ao falar sobre a ajuda que recebe da mãe, Isabel falou que ela é uma pessoa que gostava muito de limpar a casa e de cuidar dos filhos, enquanto ainda eram bebês. Ela contou que a vida inteira escutou a mãe falar o seguinte mantra: “você vai trabalhar, você vai estudar, você vai trabalhar para ganhar o seu dinheiro para não depender de homem nenhum”. Isabel mencionou que a mãe sempre dependeu socialmente, emocionalmente e financeiramente do seu pai.

Em relação ao ex-marido, Isabel falou que ele era “uma pessoa que não

chegava junto”. Ao longo dos anos em que estiveram casados, foi ela que cuidou das crianças, levou ao médico, foi às reuniões da escola, entre outras atividades. Ela comentou que dava o seu jeito para dar conta de tudo e que via uma certa comodidade nele em relação a isso. Atualmente, Isabel relatou que ele trabalha e mora em uma cidade distante do Rio, e pega as crianças de 15 em 15 dias para visita. Além disso, todas as quartas, na parte da noite, a ex-sogra fica com as crianças na casa dele. Isabel considera que deu muito espaço enquanto eles eram casados, mas ele nunca teve a iniciativa de participar ativamente do cuidado das crianças. Hoje, após a separação, ela mencionou que consegue delegar mais as coisas para ele.

Atualmente, Isabel namora com um homem que é bastante participativo no cuidado com as crianças: “Hoje ele é a minha rede de apoio também. Amanhã eu vou estar em curso o dia inteiro, e os meus filhos vão ficar com ele das 9h às 19h30”. Quando precisa trabalhar nos finais de semana, ela falou que, normalmente, é ele que fica na retaguarda infantil. Em um desses dias em que Isabel estava ocupada, seu namorado contou que passou com as crianças em frente à universidade em que ela fez o doutorado, e o Rafa comentou a percepção dele em relação à fase que a mãe estudava. Isabel compartilhou a sua reflexão sobre as marcas que o doutorado deixou na vida dos seus filhos:

“O doutorado deixou marcas. Os meus filhos perceberam que tinha um sofrimento ali. O Rafa teve mais clareza, mas a Beatriz ainda era muito pequena... O Rafa, conversando com o meu namorado quando passaram em frente à universidade que fiz o doutorado, falou: ‘a minha mãe sofreu muito lá. Ela ficava desesperada em casa, era muito difícil’. E a minha filha, quando eu defendi o doutorado, não entendia direito o que era a tal da tese, mas me via falar estressada, tentando estudar com a porta trancada, tentando escrever, ler e traduzir alguma coisa. Aí, ela virou e falou, ‘mãe, você tem tese?’. Como se eu tivesse doente. E eu pensei, que doideira ela falar isso. Depois que eu defendi, eu falei, ‘filha, vamos comemorar’. Ela falou, ‘mãe, você ficou boa da tese?’. Não adiantava explicar, sabe? Era alguma coisa que ela via ali que tinha um sofrimento. Ela só tinha três anos”.

Isabel segue contando, principalmente, com o trabalho remunerado de Carla para equilibrar as demandas do trabalho e da família e, em menor grau, com a ajuda da mãe e do novo namorado. Ela contou que, embora os filhos já estejam maiores, os deixou sozinhos em casa apenas uma vez, quando estava muito doente e precisou

ir ao hospital. Isabel considera o Rafa, que está com 12 anos, e a Beatriz, com 7, bem independentes, mas notou que ter à disposição os serviços de Carla atrapalha o desenvolvimento deles.

Aliviada, falou que o marido voltou a trabalhar no Rio, no início deste ano, e ela voltou a ter um espaço na semana para cuidar dos seus compromissos profissionais e pessoais. Mas ressaltou que o ritmo de trabalho que ela tem hoje é incompatível com a vida infantil: “Uma mãe que trabalha fora no ritmo que eu trabalho tem muita dificuldade. Quando chega à noite, eu já não estou tão disponível. Eu fico sem energia”. E ela contou sobre um caso que aconteceu recentemente com Beatriz:

“Eu fui buscar a Beatriz na escola e peguei um trânsito de 1 hora para chegar lá. Na volta, a gente tava no carro e ela falou: ‘mãe, vamos fazer um bolo de cenoura’? Eu pensei, ‘caramba, tudo o que eu menos queria era ter que fazer um bolo de cenoura. Mas eu falei, ‘vamos fazer o bolo de cenoura’. Parei no supermercado, comprei os ingredientes e fizemos o bolo de cenoura. Ela foi jantar 21:30 horas, para depois comer o bolo e se preparar para dormir. Quando eu coloquei ela na cama, ela pediu para eu contar uma história. Eu eu falei, ‘caramba, ainda tenho que contar uma história’. Depois, eu ainda fui para o meu quarto e respondo um e-mail de trabalho importante”.

Isabel falou que se sente culpada por estar com essa falta de energia, sobretudo porque os seus dias intensos a deixam muito sobressaltada: “Eu fico agitada, eu fico irritada. E eu tenho plena consciência que essa irritação é proporcional ao meu tempo de trabalho, ao tempo de tela, ao tempo de reuniões que eu tenho uma atrás da outra”. Ela contou que o seu dia é muito fluido, que realiza vários trabalhos e que não necessariamente os executa nos horários acordados com os empregadores.

“tem dias que era para eu estar na empresa de consultoria e eu vou para a universidade, porque tem alguma reunião ou alguma outra coisa; tem dias que são reservados para a universidade e que eu sou acessada para fechar alguma proposta ou resolver alguma coisa. Não existem mais fronteiras como antigamente”.

A exaustão sentida por Isabel tem sido tão grande, que ela mencionou que, há pouco tempo atrás, “flertou com um *burnout*”. No entanto, considera que o que a ajuda a se manter equilibrada é a prática do exercício físico, que utiliza como uma

válvula de escape para aliviar a pressão.

Tentando ser a melhor mãe que consegue diante das suas fragilidades e vulnerabilidades, Isabel falou que a maternidade é assunto frequente das sessões de terapia. No entanto, emocionada, ressaltou que não pode abrir mão de um dos seus empregos remunerados, pois além de pagar um aluguel na Zona Sul, arca sozinha com as outras despesas da sua casa. Ela comentou que uma das saídas que encontrou para economizar foi levar comida para o trabalho, e deu graças a Deus por a filha ter passado para uma escola pública de qualidade.

Isabel finalizou a sua entrevista compartilhando o seu sentimento de gratidão, novamente, à Carla:

“eu não sei o que seria de mim se não fosse ela. A relevância que ela tem na minha vida e na vida dos meus filhos é muito maior do que um serviço, do que o valor que eu pago pra ela. É uma pessoa que eu encontrei na vida e que eu realmente tenho um vínculo muito grande”.

Ela também antecipou a tristeza que sentirá quando os filhos já estiverem maiores e eles não precisarem mais do trabalho diário de Carla: “como seria esquisito não ter mais esse contato com ela”.

4.1.3

A Narrativa da Dona Laura - Elo 3 do Circuito de Cuidado

Dona Laura tem 72 anos, se identifica como branca, é casada, mãe de Isabel, avó do Rafa e da Beatriz, completou o ensino fundamental, trabalha como dona de casa e mora na Zona Norte da cidade do Rio de Janeiro. Ela contou que se casou aos 33 anos com um militar, foi mãe aos 34, e, ao longo de sua vida, se dedicou em tempo integral à maternidade e aos cuidados da casa. No entanto, essa dedicação exclusiva lhe custou a sua dependência financeira e submissão ao marido, e, por conta disso, falou que sempre estimulou a filha Isabel a investir nos estudos e no trabalho: “eu sempre incentivei ela a estudar e a trabalhar. Trabalhar é muito bom, gente, porque você não depende de ninguém. Depende de você, o dinheiro é seu”.

Dona Laura falou que a responsabilidade de cuidar da casa e de Isabel sempre foi só dela, e que o marido nunca participou e nem falou nada a respeito: “se ele valoriza o que eu fiz e o que eu ainda faço em casa, ele nunca me falou. Talvez, se eu trabalhasse fora, ele poderia me dar mais valor”. Ela comentou que seu único

arrependimento foi não ter contribuído para o INSS para, hoje, ter um dinheiro só dela, e relatou que embora o companheiro deixe sempre uma quantia em casa, se ela precisa gastar tudo, ele questiona:

“se ele deixou tanto e eu preciso gastar, ele fala, ‘eu deixei tanto e já acabou’? Então, eu não gosto de pedir. Eu não sou uma pessoa que abusa. Se eu puder economizar, eu economizo, entendeu? Eu já pedi algumas vezes para ele me dar um salário, que é o que os maridos das minhas amigas fazem com elas, mas ele nunca deu”.

Ao falar da sua rotina, Dona Laura, diariamente, cuida do seu lar e frequenta a igreja católica e, três vezes por semana, faz hidroginástica. Entretanto, ela comentou que “com prazer”, abre mão de qualquer compromisso do seu dia quando é acionada pela filha para ficar com os netos:

“Vó é como se fosse uma segunda mãe. Aonde os netos tão, a vó quer tá presente. A minha filha morava aqui perto, aí ela teve que ir morar mais distante, mas não tem nada distante pra mim. Eu vou pra lá de Uber, de ônibus. Quando a Isabel precisa, eu não meço a distância. Mas ela sempre insiste para eu ir de Uber”.

Dona Laura contou que cuida dos netos normalmente quando a trabalhadora doméstica da casa de Isabel falta e a filha precisa estudar ou trabalhar, mas não se incomoda quando fica com eles para a filha sair com as amigas ou namorar: “ela não tem com quem contar, principalmente depois que se separou”. Ela mencionou que realiza esse cuidado de forma esporádica, e que essa ajuda não altera as atividades do seu cotidiano, uma vez que pode fazer a sua hidroginástica mais cedo ou outro dia da semana, e o seu marido não reclama da sua ausência, “se tiver comida feita, ele se vira. E se não tiver, ele pede ou faz”.

Quando está cuidando dos netos, com o único intuito de diversão, Laura falou que eles brincam, vão à piscina e ao parquinho no prédio onde moram. Ela relatou que cuida deles com tanto amor, que, algumas vezes, Isabel precisa enquadrá-la:

“Eu gosto tanto de cuidar deles, que, às vezes, a Isabel fala, ‘oh, mãe, deixa a Beatriz ficar mais adulta, se virar. A senhora fica fazendo tudo e ela fica igual a uma criancinha’. E eu falo, ‘minha filha, é vó’. Vai chegar uma hora que não é preciso, que vai crescer, né? Então, deixa a gente dar o amorzinho, dar carinho, ficar ali pertinho deles, fazer o que ela quer. Eu não tô aqui sempre”.

Como os netos já estão grandes e não existe a obrigação de ficar com eles todos os dias, Laura contou que não se sente cansada quando está junto deles. Pelo contrário, disse que “faz com muito gosto”, já que a filha e os netos são a sua prioridade: “eu tenho o maior amor pelos meus netos, pela minha filha, nossa mãe. Eles são tudo na minha vida!”.

Sobre o trabalho da filha, por mais que ela a incentive a ser independente financeiramente, Dona Laura relatou que acha que Isabel está trabalhando demais e acha que ela deveria ter um espaço maior no seu dia para as crianças: “ela faz muitas reuniões em casa pelo computador, às vezes até tarde, e a gente quase não tem tempo para conversar. Da mesma forma, as crianças também não têm. Eu fico preocupada, porque eu acho que a Beatriz sente muito”. Mas logo em seguida da crítica ao excesso de trabalho e a falta de tempo para as crianças, Dona Laura refletiu sobre a sua história e comentou que sobre a importância do trabalho da filha, sobre a independência que ele lhe proporciona:

“Se a Isabel não trabalhasse, ela, talvez não teria se separado. Eu acho que estou casada até hoje, porque eu dependo do meu marido. Ele é muito bom, mas ele não é muito companheiro. A gente não conversa, não tem diálogo (...) Ele fala que eu sou chata. Muitas vezes ele vai viajar, e eu fico em casa só. Pra completar, a minha filha ainda foi morar longe. Eu só não me sinto mais sozinha, porque eu frequento a igreja e tenho as minhas amizades. Mas eu fico pensando como vai ser o final da minha vida”.

Dona Laura deu Graças a Deus por Isabel ter a assistência de Carla. Ela falou que a trabalhadora doméstica “faz tudo. Ela leva e busca as crianças ao colégio, quando é preciso, arruma a casa, as gavetas das crianças e até da própria Isabel, lava e passa a roupa”. Ela mencionou que considera Carla uma guerreira, porque além de fazer todo o trabalho na casa da filha, cuida sozinha de três filhos e ainda pega dois ônibus para ir para o trabalho e dois ônibus para voltar. Ela contou que sente bastante segurança em Carla, e percebe o carinho que as crianças têm por ela: “ela já está lá há muito tempo, faz parte da vida da gente”. Mas, mesmo sabendo que estão seguros e que não há a necessidade da sua ajuda, Laura encerrou a sua fala dizendo que, quando a saudade aperta, corre para estar com os netos.

4.1.4

A Narrativa da Joana - Elo 4 do Circuito de Cuidado

Joana tem 17 anos, se declara negra, completou recentemente o Ensino Médio, trabalha em um hospital sob o Programa de Jovem Aprendiz, e mora com a mãe e os dois irmãos em uma comunidade na Zona Norte da cidade do Rio de Janeiro. Ela contou que a sua mãe a teve ainda muito nova, com 14 anos, numa tentativa de fugir do ambiente familiar hostil em que vivia, mas, ainda grávida, foi surpreendida pelo abandono do seu pai: “meu pai me abandonou e eu nunca senti uma presença paterna. Não vi de perto e não sei o que é. Eu nunca senti essa falta da paternidade, porque a minha mãe sempre deixou claro pra mim, ‘sou eu e você’”. Joana comentou que, desde criança, sempre entendeu que a única pessoa que pôde contar na vida é a sua mãe: “sempre era eu e minha mãe. Eu sempre soube que se não é a minha mãe, não vai ser mais ninguém”. Com um tom de fatalidade, Joana contou sobre as histórias de vida tristes de suas ancestrais:

“Eu tenho pena da minha mãe, da minha avó e da minha bisavó. Elas tiveram casamentos infelizes e só viveram para os filhos, cuidando dos frutos de momentos infelizes da vida delas. Não tô dizendo que a gente é uma infelicidade, mas foram momentos que... se a minha mãe não tivesse passado por certas coisas, ela não teria a gente”.

Joana compreende que essas mulheres são vítimas do machismo, e credita a essas vivências o destino de abandono das mães as filhas: “a minha bisavó abandonou a minha vó por causa de um relacionamento que não deu certo. E a minha vó abandonou a minha mãe por causa de um relacionamento que também não deu certo”. Emocionada, Joana compartilhou que apesar da mãe ter vivido em um lar desestabilizado na infância e ter tido relacionamentos infelizes, ela nunca abandonou os filhos. Ela percebe a ferida que a mãe carrega pela ausência da avó, e pontuou que “quem é ferido, fere”, pois a avó também sofreu com a falta de atenção da sua bisavó. Joana complementou falando que esse fato fez da sua mãe “uma mulher mais forte, mais dura”.

Baseada em uma passagem da Bíblia, Joana acredita que as experiências semelhantes vivenciadas pelas mulheres da sua família são uma herança espiritual, e segundo essa teoria, essa herança vai até a quarta geração, que seria a dela. Então, se sentindo perseguida por esse destino e com medo, ela falou:

“Será que eu vou ter um marido, uma casa, ter filhos, me separar, ter que ir para outra casa e ter que lidar com isso de uma forma totalmente absurda, porque eu preciso ser forte, porque eu preciso cuidar dos meus filhos para que eles sobrevivam? É viver em um estado de pena”.

Joana falou que depois que a mãe começou a trabalhar na casa de Isabel, mesmo que em diferentes circunstâncias, sentiu viver a reprodução das histórias da família:

“Eu sei que não é igual quando a minha mãe cuidou dos quatro irmãos dela, por várias coisas que aconteceram na vida dela e da minha avó, e fizeram com que ela tivesse que tomar a frente. Mas eu me via na mesma posição. Tipo, ‘caraca, a minha mãe tá indo trabalhar e eu tô aqui cuidando da casa com uma criança. Mas eu preciso fazer isso, porque a minha mãe só tem eu”.

Nessa época, a mãe já tinha tido outro filho, o Luiz, e Joana contou que existia uma relação de muita parceria e dependência entre as duas, porque, assim como ela dependia da educação e do sustento da mãe, a mãe, enquanto trabalhava, também precisava dela para cuidar da casa e do irmão: “Eu sabia que a minha mãe era sozinha, que ela não podia contar com ninguém. Ela tem família, tem irmãos, mas é ela por ela. Então, ela só tinha eu para ajudar a cuidar do meu irmão”. Sobre as atividades de cuidado que exercia em casa para ajudar a mãe, ela falou que levava e buscava o irmão, que tinha três anos, na escola, dava comida, banho, ajudava no dever de casa e ainda arrumava a casa. Joana comentou que “como era uma criança cuidando de outra criança”, a avó, que morava na casa de baixo, “passava o olho” nos dois.

Quando a mãe engravidou de Pérola, sua irmã mais nova, chateada, Joana falou que viu a mãe repetir mais uma vez o ciclo herdado pela família: “Eu fiquei pensando, ‘caraca, minha mãe foi burra! Por que ela foi fazer isso? Pra quê?’. Porque eu, vendo de fora, via que aquele ciclo era igual ao anterior, e igual ao anterior do anterior”. Assim como Joana anteviu que a história da mãe se repetiria, ela também tinha certeza de que seria ela que cuidaria da irmã: “Eu sabia que o pai não ia tá ali para auxiliar, que ele não ia tá ali para a filha dele. Mas ela é a minha mãe, e eu é que vou ter que ajudar. Porque ela só tem eu... No final, são as mulheres pelas mulheres, e os homens, em geral, não fazem a paternidade deles”. Evitando

culpar a mãe por ter acreditado no pai da sua irmã, e muito emocionada, ela falou: “Eu não choro de dor ou de mágoa, mas que eu me emociono mesmo, porque eu sei que a minha mãe é muito forte, que ela só tem a gente e faz tudo pela gente”.

Assim, Joana cresceu cuidando dos irmãos enquanto a mãe trabalhava, e sem escolha quanto a essa realidade, ela relatou: “Eu acho que eu teria sido mais criança se não tivesse que cuidar dos meus irmãos. Eu ainda era criança, mas eu tinha uma maturidade além, porque eu sabia que a minha mãe precisava de mim”. No lugar de sentir raiva ou qualquer outro sentimento por ter de cumprir essa função de cuidado praticamente como uma obrigação, ela falou: “Eu amo os meus irmãos como se eles fossem os meus filhos”. Mas essa responsabilidade de cuidado precoce fez de Joana uma mulher independente. Ela falou que sempre foi de fazer tudo sozinha, e pensando em ajudar com as despesas da casa, com 15 anos decidiu começar a enviar o seu currículo para as empresas em busca de uma oportunidade de trabalho: “eu sei que precisamos nos alimentar, ter lazer, ter educação. Eu sei que o salário da minha mãe não tá dando para nós quatro. Então, comecei a entregar currículos. Mas não me chamavam, porque eu era nova e não tinha nenhum curso profissionalizante”.

Ao longo da vida, Joana contou que a família já passou por muita dificuldade financeira:

“Quando o mês está acabando, às vezes falta gás e a gente tem que arrumar dinheiro com alguém. Às vezes a comida acaba, tem que arrumar um dinheiro com alguém. Eu sempre pensei, ‘caraca, será que a gente não vai sair disso nunca? Será que a minha mãe vai ser sobrecarregada assim pra sempre?’”.

Joana afirmou que a mãe nunca deixou faltar nada em casa, mas que ela gostaria que a família vivesse em condições diferentes. E foi aí que ela tocou no nome de Isabel, patroa de sua mãe, falando que nunca teve uma relação direta com ela, mas fica chateada porque ela sabe das circunstâncias em que a mãe vive e atrasa o pagamento do salário dela:

“A Isabel não pensa, ‘a Carla tem uma casa, tem três filhos, tem que comprar comida, tem que fazer e acontecer. Porque a Carla é sozinha’. Ela atrasa o pagamento e fala que não tem. Uma pessoa que recebe mais de um salário, que não sustenta a sua casa sozinha, que tem serviço de empregada doméstica a sua disposição, falar que não tem dinheiro não existe”.

Com um olhar bastante crítico, Joana contou sobre conversas que Isabel teve com Carla e partilhava com ela. Ela contou um caso em que Isabel falou sobre o desejo de levar a filha a um centro de acolhimento infantil, pois gostaria que ela tivesse acesso a outras realidades. Com uma visão de vida muito diferente, Joana deu a entender que a patroa da mãe levaria a filha para ver outras crianças, como se fosse visitar um zoológico humano infantil. Joana falou que, quando escutou isso, na hora argumentou com a mãe:

“Ela quer que a filha entenda que existem outras pessoas que dependem dela. Ela vai fazer isso mesmo? Porque não condiz. Ela é uma pessoa que estuda para dizer uma coisa dessa. Ela vai levar a filha que vive uma realidade totalmente diferente para ver o que falta para a outra pessoa. Para ela ver que ela tem mais do que a outra pessoa. Que essas pessoas precisam de doação para viver”.

Ela contou que a mãe tentou explicar que Isabel vive em uma realidade totalmente diferente da delas, e que, na bolha que ela vive, não soa ofensivo levar a filha a um centro de acolhimento, pelo contrário, que a intenção era boa e que ela gostaria apenas que a filha tivesse um olhar empático. E Joana refletiu sobre essas realidades tão distantes e falou sobre a importância de discutir sobre o lugar de fala:

“Eu tenho mestrado em Filosofia, mas eu não pratico filosofia. Como eu posso te ensinar filosofia, se eu nunca vivi filosofia. Penso nisso quando a minha mãe fala que a Isabel fica impressionada quando fala alguma coisa, porque a minha mãe não estudou o quanto ela estudou. A minha mãe não dá aula como ela dá. E a diferença é viver e saber. E eu fico pensando que ela se considera tão empática, mas ela não presta atenção nas próprias realidades que estão à frente dela”.

Outro episódio recente que Carla compartilhou, e que Joana falou que chamou a sua atenção, foi quando o marido de Isabel precisou viajar em um final de semana que ele deveria ficar com as crianças, e que ela ficou aos prantos por ter de ficar com os filhos: “era um final de semana que ela não ia fazer nada e ele foi viajar a trabalho. A minha mãe teve que dar conselhos pra ela e falou, ‘Carla, eu queria entender como é que você é forte’”. Joana disse que ficou chocada, pois, para a mãe, ficar sozinha com os filhos aos finais de semana era normal. Ela entendeu, mais uma vez, a distante realidade entre Isabel e Carla, e relatou:

“A Isabel não tem que ser forte por causa dos filhos dela, porque ela tem alguém para auxiliar (se referindo ao pai dos filhos). O que é uma dor para ela, é um nada para a minha mãe. Ela não consegue entender a realidade da minha mãe, mas a minha mãe entende a dela”.

Indo além, num tom de desabafo, Joana relatou:

“Ela pode falar, ‘eu entendo que a Carla tem a classe social baixa, que ela não tem ninguém para auxiliar, eu entendo que ela é uma mãe solteira de três filhos, eu entendo que ela não tem o mínimo do que eu tive, e eu entendo que ela trabalha pra mim’. Isso ela entende. Mas ela não entende além disso, além de trabalhar pra mim. Ela não entende que quando ela vem trabalhar pra mim, ela deixa três filhos pra lá, pra eu cuidar. Por exemplo, se minha mãe precisa faltar para levar alguém ao médico, e é em um dia que a Isabel precisa muito dela em casa, a Isabel não vai entender que a Carla levou o filho dela ao médico, ela vai entender que a Carla faltou ao trabalho. Então, a empatia e a compreensão dela é limitada. Acho que a Isabel deveria entender o básico do básico que é a minha mãe é sozinha, minha mãe precisa cuidar de nós três. Do mesmo jeito que a minha mãe também precisa cuidar dos filhos dela. Mas que não é uma obrigação da minha mãe cuidar dos filhos dela. Ela tá ali para ajudar. Mas é uma obrigação da minha mãe cuidar de nós três”.

Para concluir, Joana comentou que a relação entre a mãe e a patroa tem altos e baixos, pois embora Isabel saiba que ela depende da mãe, ela também sabe que a mãe depende muito mais dela. Buscando fugir do destino da mãe e das outras mulheres de sua família, ela falou que prioriza os estudos e procura sempre ser independente. Ela falou sobre os planos de se estabilizar financeiramente, e que não quer casar e ter filhos nem tão cedo: “Penso em chegar lá um dia, formar uma família. Mas primeiro eu quero me estabilizar e estabilizar a mim, meus irmãos e minha mãe”. Ela não manifestou interesse em cursar uma faculdade, no momento, mas um desejo de passar em um concurso de bombeiro civil. Após conseguir um emprego para trabalhar no almoxarifado de um hospital, ela falou sobre as condições impostas pela mãe para que ela pudesse ser mais forte: “oh, você acha que você vai dar conta? Se você quer trabalhar mesmo, você vai ter que dar conta da casa, da escola, das crianças e agora do trabalho”. Ela compartilhou que achou que seria mais difícil, mas que está muito confortável no atual trabalho: era uma coisa que eu queria muito também.

4.2 GERAÇÃO DOS TEMAS DA PESQUISA

A análise - para assim proceder - deu continuidade às etapas da análise de narrativa temática. Para atender o objetivo desta tese, três grandes temas de pesquisa foram definidos, à priori, para operacionalização da análise. Foram eles: (1) Peculiaridades Individuais; (2) Configurações do Trabalho de Cuidado; e (3) Conflito Trabalho-Família Vivenciado pelas Mulheres do Circuito de Cuidado. Com base nesses três grandes temas, os relatos foram organizados e destrinchados em temas e subtemas definidos de forma mista (à priori e à posteriori).

Os três iniciais grandes temas direcionadores foram sendo desenvolvidos e repensados a partir da estruturação da análise e, como desdobramento foram alterados, passando a ter a seguinte nomeação: 1) Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão; 2) Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado; e 3) Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado. No final da pesquisa, ficaram esses três temas.

O primeiro grande tema, Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão, foi definido com a intenção de destacar as características individuais de cada entrevistada. Como o circuito de cuidado envolve um grupo heterogêneo de mulheres, é possível perceber os privilégios que algumas detêm, enquanto outras fazem parte de grupos subjugados e discriminados, determinados em função de características como gênero, raça e classe. O Quadro 5, a seguir, apresenta as características observadas para cada participante da pesquisa:

Codificação: Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão	
1. Formação	7. Núcleo Familiar
2. Idade	8. Amadurecimento Precoce
3. Classe Social	9. Rotina de Cuidado
4. Raça	10. Profissão
5. Relacionamentos	11. Sentimentos
6. Filhos	12. Planos para o Futuro

Quadro 5 - Codificação - Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão
Fonte: Elaborado pela Autora

Como já foi dito, o primeiro desdobramento foi apresentado individualmente (Quadro 5). Já os demais desdobramentos foram organizados em dimensões agrupadas, conforme o Quadro 6 abaixo e o Quadro 7 (apresentados posteriormente):

O segundo grande tema, Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado, foi estruturado de forma relacional, e desenvolvido a partir dos principais fatores analíticos do conceito de Circuitos de Cuidado: os significados conferidos ao trabalho realizado; os atores/atrizes apontados como aptos a desempenhá-lo; os tipos de relação social estipuladas; e os modos de retribuição. Neste grande tema, três temas foram trabalhados: (1) O Trabalho de Cuidado como Obrigação, (2) O Trabalho de Cuidado como Profissão, e (3) O Trabalho de Cuidado como Ajuda. A Codificação por ser vista no Quadro 6, a seguir:

Temas	Códigos
Trabalho de Cuidado como "Obrigação"	Gratuito e Desvalorizado
	Realizado em Domicílio
	Realizado Principalmente por Mulheres
	Divisão Dexual do Trabalho
Trabalho de Cuidado como Profissão	Trabalho Remunerado Desvalorizado
	Natureza Precária
	Realizado na Casa de Outra Família
	"Escolha" Comum de Mulheres Negras e Pobres
	Quando Informal, Permite Flexibilidade
	Conquista na Legislação, mas Atraso da Mentalidade
	Demanda Experiência Prática (Vocação)
Trabalho de Cuidado como "Ajuda"	Realizado por Familiares, Amigos e Vizinhos da Comunidade
	Visto, Normalmente, Entre Populações Pobres
	Trabalham por um Valor Menor do que é Ofertado no Mercado ou Trabalham de Forma Gratuita
	Acordo de Trabalho Verbal e Personalizado
	Atividade Não Reconhecida como Trabalho

Quadro 6 - Codificação - Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado
 Fonte: Elaborado pela Autora

Por fim, o terceiro grande tema, Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado, foi analisado de forma relacional, de acordo com os desafios vivenciados pelas entrevistadas na difícil relação trabalho-família. Os temas e os subtemas que surgiram foram definidos de forma mista (à priori e à posteriori). Vale notar que os subtemas se referem a um agrupamento de códigos que estão contidos em um tema, que se refere a um agrupamento maior. Os subtemas criados à posteriori foram: 1) Afetos e Desafetos com as Trabalhadoras de Trabalho Remunerado e 2) Os (des)Acordos e os Efeitos do Trabalho Informal. A família de subtemas foi estruturada ao longo do processo de análise, conforme demonstrado na Figura 2, a seguir.

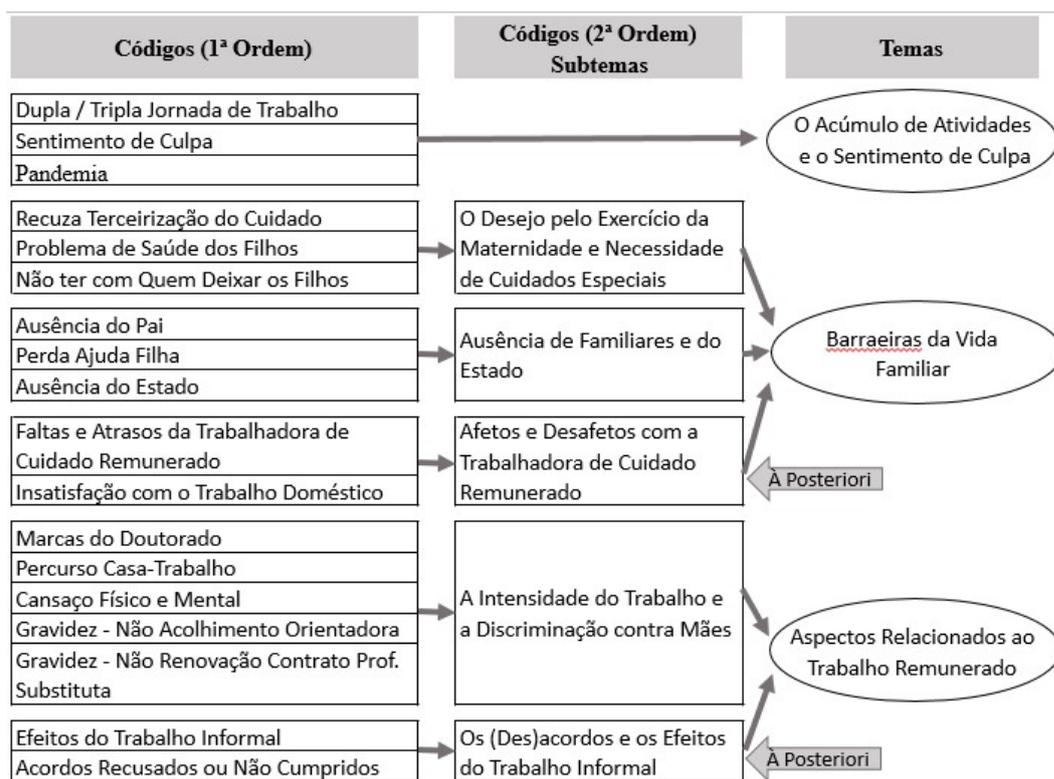


Figura 2 - Codificação - Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado
Fonte: Elaborado pela Autora

Após realizar o refinamento e garantir com clareza a essência central dos três grandes temas desta pesquisa, iniciou-se a escrita do relatório.

4.3 ANÁLISE DAS NARRATIVAS DAS MULHERES EM UM CIRCUITO DE CUIDADO

Para operacionalização da análise desta tese, foi proposto um modelo analítico de narrativa interseccional, desenvolvido a partir da análise de narrativa e das seis ideias centrais da interseccionalidade, propostas por Collins e Bilge (2021): desigualdades sociais, relações de poder, contexto social, relacionalidade, complexidade e justiça social. Tal modelo tem o objetivo de compreender como o contexto social constitui a realidade social do indivíduo, que é atravessada pelas relações interseccionais de poder, assim como estas mesmas relações constituem o contexto social. Ao desvelar esta complexa relação que se estabelece de forma invisível aos que olham, mas é presente aos que a experimentam, as possíveis causas da criação e manutenção das desigualdades sociais são destacadas, e se torna possível iniciar um processo de justiça social. Isto é, a partir da consciência do

indivíduo sobre a influência das suas relações sociais na determinação da sua posição no contexto social, abre-se a possibilidade para que novas dinâmicas de poder se (re)estabeleçam.

Os elementos essenciais para análise interseccional sugeridos por Collins e Bilge (2021) e considerados no modelo proposto foram explicados, a seguir.

O primeiro elemento central para análise da interseccionalidade, as desigualdades sociais, refere-se ao modo como as diferentes categorias de análise se cruzam, singularizando vivências que variam conforme as relações de poder incidem e moldam diferentes padrões de oportunidades e desvantagens. A utilização da interseccionalidade como ferramenta analítica permite analisar as relações de poder que incidem sobre os indivíduos e que geram as desigualdades sociais (Collins; Bilge, 2022).

O segundo, relações de poder, está relacionado às relações de poder interseccionais que podem ser observadas sobre vários ângulos em um determinado contexto. Collins e Bilge (2021) sugerem que as relações de poder devem ser analisadas de forma interseccionada, mas também destacando os quatro domínios de poder, a saber: o estrutural, o cultural, o disciplinar e o interpessoal. Segundo as autoras, assimilar a forma como o poder ocorre em cada domínio permite a compreensão de fenômenos sociais maiores. Na dinâmica do dia a dia esses domínios se sobrepõem, e, de forma geral, não há hierarquia sobre eles. O domínio estrutural de poder fundamenta-se nas estruturas essenciais das instituições sociais, como: mercado de trabalho, moradia, educação e saúde. O domínio cultural do poder enfatiza a importância das ideias e da cultura na construção da relação de poder. O domínio disciplinar do poder está relacionado a como os indivíduos ou grupos são “disciplinados” para se ajustar ou questionar o status quo. E por fim, o domínio interpessoal do poder diz respeito ao modo como os indivíduos experimentam a convergência entre os domínios estrutural, cultural e disciplinar do poder. Os indivíduos podem ser vulneráveis a distintas formas de preconceito, mas como são paralelamente pertencentes a muitos grupos, suas complexas identidades podem moldar as maneiras específicas como experimentam esse preconceito. Por exemplo, as mulheres de diferentes raças vivenciam gênero de maneiras distintas (Collins; Bilge, 2021).

O terceiro elemento, contexto social, um conjunto de fatores sociais, como

classe social, raça e nível de escolaridade, que estão relacionados com a integração de um indivíduo a sociedade são analisados. As experiências singulares dos indivíduos são construídas por esses vários fatores e com distintas influências, que não equivalem simplesmente à soma das opressões (Collins; Bilge, 2022).

O quarto elemento, relacionalidade, considera que a estrutura analítica deve focar na interconexão das categorias de opressão e não na sua oposição. O quinto elemento, complexidade, aborda as estratégias sofisticadas requeridas para examinar como as diferentes relações de poder entrelaçadas influenciam de forma específica e ao longo do tempo as ações sociais, as estruturas institucionais, as crenças, as organizações e as expressões culturais. Por fim, o sexto elemento, justiça social, versa sobre transformar a investigação crítica em prática crítica, lutando contra as desigualdades e opressões arraigadas, oferecendo uma argumentação comparativa e incisiva em prol da emancipação (Collins; Bilge, 2022).

A Figura 3, a seguir, indica a representação gráfica do modelo analítico de narrativa interseccional.

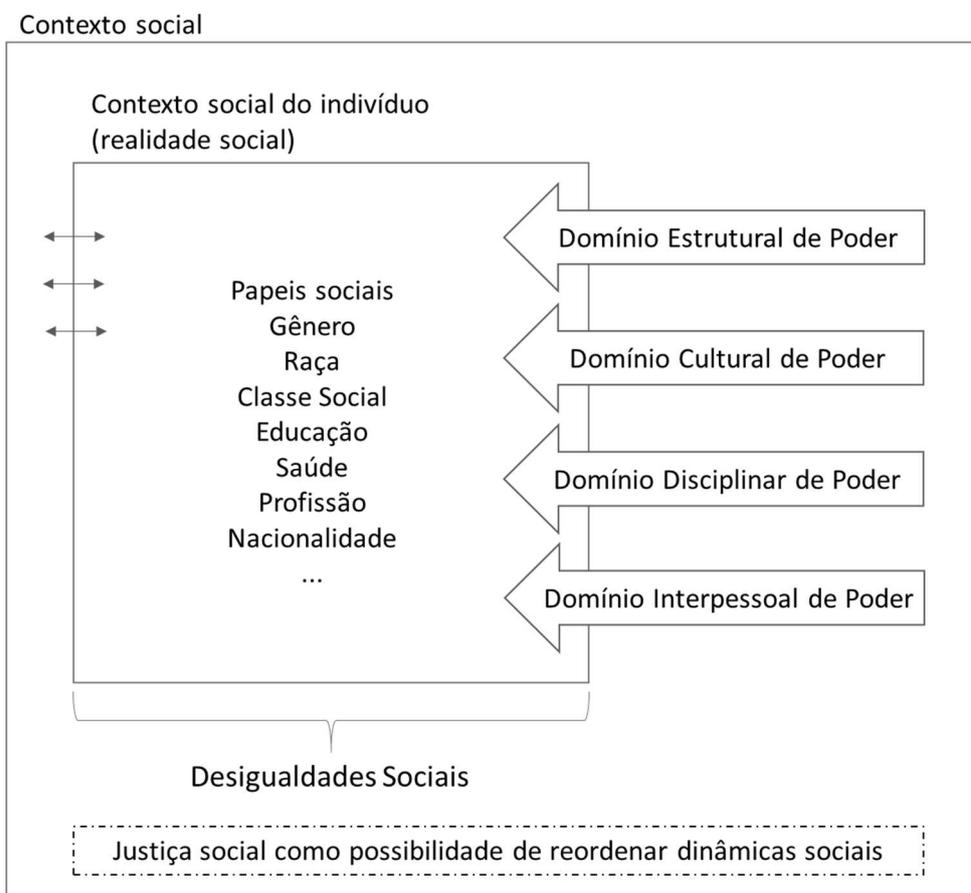


Figura 3 - Modelo Analítico de Narrativa Interseccional

Fonte: elaborado pela autora. Baseado em Collins e Bilge (2021)

Desta forma, a análise interseccional se baseia na ideia de reconhecer as diversas variedades de opressão e desigualdades presentes na sociedade, visando promover a igualdade e a justiça social (Collins; Bilge, 2022). O modelo analítico interseccional proposto foi utilizado junto a análise das narrativas das quatro mulheres que participaram desta pesquisa, como pode ser observado na Figura 3, a seguir, que demonstrou o esquema analítico desta tese.

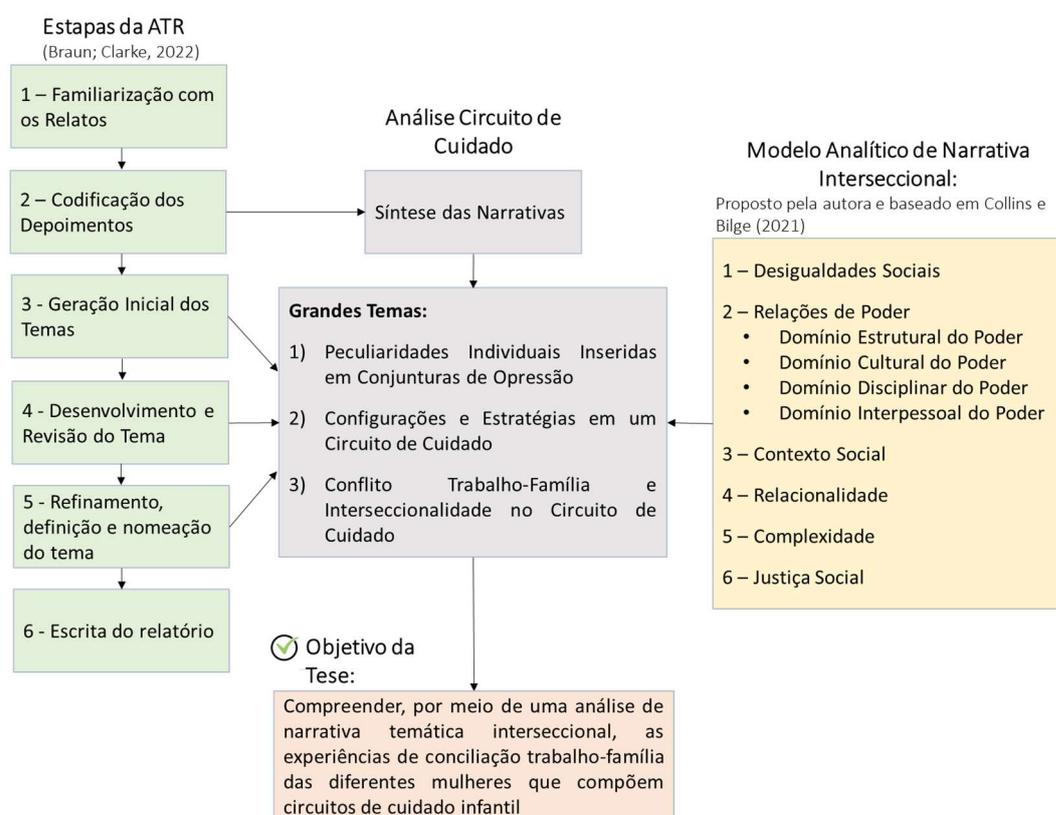


Figura 4 - Esquema Analítico da Tese

Fonte: elaborado pela autora.

As narrativas apresentadas mostram que o cuidado infantil necessita da cooperação de um coletivo de mulheres. Embora ele seja pensado em relação a uma criança, muitas pessoas, principalmente as mulheres, estão envolvidas nas atividades de cuidar deste indivíduo singular. Pensando em como a organização do trabalho de cuidado é tecida, este estudo analisou as experiências de quatro diferentes mulheres que compõem um circuito de cuidado infantil, buscando destacar como as relações sociais que acontecem nele permitem que as mulheres

conciliem as suas demandas profissionais.

O contexto social do trabalho de cuidado do Brasil é marcado por desigualdades de gênero, raça e classe. Com a prática social da divisão sexual do trabalho, intensificada no século XIX, houve uma separação entre o espaço público, reservado para os homens, e o espaço privado, destinado às mulheres. As mulheres foram relegadas a funções domésticas e de cuidado, enquanto os homens passaram a ocupar os postos de trabalho na esfera produtiva. O isolamento em casa, diante da invisibilidade e desvalorização do trabalho de cuidado, limitou as oportunidades e a autonomia das mulheres e, após a década de 70, a consolidação da participação delas no mercado de trabalho resultou em um acúmulo das responsabilidades profissionais e de cuidado. Com o passar dos anos, surgiram movimentos feministas com o objetivo de questionar e enfrentar a divisão sexual do trabalho, visando alcançar a igualdade de direitos e oportunidades. Mesmo com os progressos alcançados, essa divisão continua presente no Brasil, mostrando a importância de continuar a batalha pela sua superação.

Ademais, historicamente, como será evidenciado ao longo desta análise, o cuidado tem sido atribuído especialmente às mulheres negras e pobres, que muitas vezes são relegadas a trabalhos precarizados e mal remunerados (Hirata, 2014). A falta de políticas públicas voltadas para o cuidado e a ausência de infraestrutura de cuidados adequada contribuem para a sobrecarga delas nesse tipo de trabalho. Diante desse cenário, movimentos feministas, especialmente o negro, materialista e o marxista têm lutado por melhores condições de trabalho, reconhecimento e valorização do trabalho de cuidado, além de políticas públicas que garantam acesso a serviços e infraestrutura de cuidados de qualidade para todas as pessoas.

Assim, ao analisar um circuito de cuidado infantil foi possível compreender como as desigualdades sociais são geradas e mantidas por estruturas sociais e institucionais que privilegiam determinados grupos em detrimento de outros. O uso de lentes monofocais para abordar as desigualdades sociais, como por exemplo, a análise da categoria de gênero, deixou pouco espaço para os complexos problemas que as participantes desta pesquisa enfrentam, e em resposta a este desafio, a ferramenta analítica utilizada nesta tese foi a da interseccionalidade.

Ao observar o circuito de cuidado infantil de forma interseccional, ou seja, considerando de maneira imbricada especialmente as categorias de gênero, raça e

classe, as desigualdades sociais ficaram aparentes. A compreensão de como essas categorias se cruzam - determinando quem realiza a atividade de cuidado, qual significado atribui ao trabalho, qual o tipo de relação social é estipulado para realização do trabalho (mercantil ou não mercantil) e qual o modo de retribuição (monetária ou não) está envolvida nessa relação – evidencia o lado mais forte e o lado mais fraco do circuito de cuidado infantil.

A análise das narrativas foi organizada em três grandes temas. O primeiro, Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão, considerou as experiências das quatro mulheres entrevistadas individualmente visando destacar as suas características distintivas; o segundo, Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado, e o terceiro, Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado, foram analisados de forma articulada e relacional.

4.3.1 Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão

Cada participante desta pesquisa possui suas próprias vivências, valores, crenças e contextos que influenciam significativamente sua maneira de perceber e interpretar o mundo ao seu redor, suas interações sociais e sua vulnerabilidade à opressão. A seguir, foram destacadas as singularidades de Carla, Isabel, Dona Laura e Joana, que contribuíram para, ao longo da análise, visualizar como determinados grupos sociais são marginalizados, discriminados e privados de direitos e oportunidades com base em características de gênero, raça e classe.

4.3.1.1 Carla - A Trabalhadora Doméstica

De acordo com os relatos de Carla, que se autodeclarou uma mulher negra, é possível perceber que durante a infância, ela fez parte de um núcleo familiar desestruturado e muito pobre. Ela foi abandonada pelo pai e viu a sua mãe viver no mundo das drogas e ser violentada física e verbalmente pelo padrasto. Para fugir desse ambiente tóxico em que vivia, Carla foi mãe aos 14 anos e, assim como sua mãe, foi abandonada pelo pai da sua filha, o que resultou em uma subordinação de novo tipo e o início da reprodução em sua vida da história de abandono vivenciada

pela mãe. A influência negativa desta fase levou Carla a fazer uma transição antecipada para a vida adulta, em que mais uma vez teve um filho com um pai que a abandonou, e uma filha com um homem que além de tê-la abandonado, era usuário de drogas. Como ela mencionou em sua narrativa, a sua vida foi permeada de drogas e abandono por homens. Sendo mãe solo de três crianças, Carla revelou que os filhos são sua prioridade.

Em relação à educação, conforme observado no relato de Carla, ela concluiu o ensino fundamental e nunca passou pela sua cabeça fazer algum curso de especialização ou quiçá um dia estudar em uma universidade. Esta falta de qualificação é um direcionador da entrevistada para a “escolha” da profissão de trabalhadora doméstica, argumento embasado no estudo de Monteiro e Carvalho (2020), que alegam que embora seja de grande relevância, o trabalho de cuidado remunerado é realizado, principalmente, por mulheres negras, de baixa renda e baixa escolaridade. Segundo a autora, as mulheres negras de famílias pobres, pouco escolarizadas, tem como grande refúgio o serviço doméstico remunerado, o que mais uma vez marca as opressões de gênero, classe e raça.

4.3.1.2

Isabel - A Patroa

Como observado na narrativa de Isabel, durante a sua infância, como filha única, seu pai era militar e a sua mãe uma dona de casa dedicada à sua educação e a casa. Viveu em um ambiente familiar conturbado em função das constantes discussões dos pais, o que remete a aceleração do seu amadurecimento. Na maioridade, cursou a faculdade de psicologia, casou-se e iniciou sua experiência profissional em uma empresa multinacional do ramo de telecomunicações. Insatisfeita com o mundo corporativo, como alternativa, ingressou na área acadêmica e, ainda durante o processo seletivo para fazer o mestrado, ela engravidou do seu filho, Rafa.

Além de sua condição de mulher branca e educada, depreende-se que Isabel pode escolher o seu caminho profissional, pois sempre recebeu incentivo e suporte da mãe. Ademais, quando o Rafa nasceu, ela teve o direito de gozar da licença maternidade tanto no trabalho corporativo quanto no acadêmico e, quando voltou às atividades, em concordância com o marido, pediu demissão do trabalho

remunerado para se dedicar integralmente ao filho e à experiência acadêmica.

Assim que acabou o mestrado, ingressou no doutorado, e no primeiro ano do curso, engravidou da sua filha. Concluiu o doutorado, separou-se após o ápice da pandemia da Covid-19, e, hoje, trabalha como professora de uma grande universidade privada do país, é gerente de RH de uma organização e tem uma empresa de consultoria. Como principal responsável pelo cuidado dos filhos, falou que contou, principalmente, como o trabalho de cuidado remunerado de Carla para progredir em sua carreira.

4.3.1.3

Dona Laura - A Mãe da Patroa

Trabalhando como dona de casa, Dona Laura é uma mulher tradicionalmente dedicada ao lar, à filha e à igreja católica, como pode ser visto em sua narrativa. Ela completou o ensino fundamental e casou-se com um homem militar, de quem depende social e financeiramente. Almejando uma vida diferente para a filha, sempre a estimulou a estudar e trabalhar. De acordo com a sua narrativa, ela acredita que seu papel de cuidar dos netos é o de uma “segunda mãe” e afirmou estar à inteira disposição da filha quando ela precisa. Embora sua residência seja distante da filha, ela não mede esforços para ir ao encontro dos netos. Durante o tempo que estão juntos, eles brincam e praticam atividades prazerosas. Ela considera Carla, a trabalhadora doméstica da casa de Isabel, uma integrante da família, e é muito agradecida pelo carinho que ela tem com os netos.

4.3.1.4

Joana - A Filha da Trabalhadora Doméstica

Joana, como observado em sua narrativa, é a “fiel escudeira” de Carla, sua mãe. Ela reconhece a dificuldade que a mãe tem de criar três filhos sozinha, e dá tudo de si para ajudá-la cuidando da casa e dos irmãos enquanto a mãe trabalha. Percebe-se em seus relatos um medo enorme de reproduzir a história de suas ancestrais, mulheres negras vítimas da desigualdade social e do patriarcalismo brasileiro, e a saída que encontrou para ter uma vida diferente foi estudar. Recentemente, ela concluiu o ensino médio, trabalha no almoxarifado de um hospital e pretende fazer concurso público para conseguir um emprego que lhe dê segurança, algo que analisando a sua história, ela nunca sentiu. Ela sonha em proporcionar uma vida com mais qualidade para a família, e nem tão cedo deseja

se casar e ter filhos.

É possível presumir que a maturidade precoce e a independência de Joana, são atributos que ela desenvolveu em função da responsabilidade de cuidar dos irmãos desde cedo e das dificuldades que a família e as mulheres da sua família passaram. Joana relatou exercer uma função materna quando cuida dos irmãos, desempenhando uma rotina de responsabilidades antecipadas, que roubaram a sua infância e contribuíram para o seu amadurecimento precoce.

Diante disso, analisar as peculiaridades e as conjunturas de opressão das quatro diferentes mulheres que compõem um circuito de cuidado envolve considerar suas experiências individuais, bem como o contexto social e cultural em que estão inseridas. Ao analisar as características de Carla, Isabel, Dona Laura e Joana foi possível perceber os privilégios de gênero, classe e raça que determinados grupos têm sobre outros, o que é um fator que explica a criação e manutenção das desigualdades sociais. As opressões acometidas a cada participante desta pesquisa não foram observadas como um resultado da soma de marcadores sociais (mulheres + trabalhadoras de cuidado remuneradas + negras), mas sim em sua pluralidade intrínseca constitutiva.

A seguir, serão analisados os papéis de cada entrevistada no circuito de cuidado infantil pesquisado, e como as relações entre elas, que envolvem o trabalho de cuidado, são estratégias utilizadas pelas mães de crianças pequenas para conciliarem as suas demandas profissionais e familiares.

4.3.2. Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado

No Brasil, as atividades ligadas ao cuidado envolvem cuidar da casa, das crianças pequenas, do marido, dos pais, de animais de estimação, entre outras pessoas que em determinado momento da vida podem passar por vulnerabilidades (Hirata, 2022). O trabalho de cuidado abarca diferentes domínios temáticos, e no âmbito desta tese, versa sobre o cuidado infantil prestado por mulheres em domicílio.

Com o intuito de conectar as diversas relações que são formadas durante a prática do cuidado, Guimarães (2020) sugeriu a adoção da expressão "circuito de cuidado". Seguindo as orientações da autora, a operacionalização da análise do

circuito pesquisado nesta tese ocorreu mediante a convergência entre:

- 1) Certas modalidades de relação social de cuidado;
- 2) Caracterizadas por certos significados a elas atribuídos;
- 3) Às quais correspondem certas transações econômicas; e,
- 4) Certas formas de pagamento (tipos de moeda, quando assume a forma monetária).

Os circuitos de cuidado infantil são tipicamente compostos por mulheres diversas que realizam a atividade de assistência, enquanto utilizam esse trabalho de outras mulheres, de maneira remunerada ou não. Por meio da análise do circuito pesquisado, foi possível enxergar como as mulheres entrevistadas utilizam o trabalho de cuidado de outras mulheres como uma estratégia para driblar o conflito trabalho-família.

Atualmente, a literatura sobre conflito trabalho-família ainda dá pouca atenção à experiência deste trabalho relacional, que se destaca por uma perspectiva agêntica que defende a capacidade dos indivíduos de alterar livremente as demandas e os recursos relacionados aos seus papéis (Russo; Morandin, 2022). Com o intuito de suprir essa carência, a presente pesquisa buscou compreender o trabalho relacional de cuidado frente as suas complexas configurações, analisando as experiências de Carla, Isabel Joana e Dona Laura.

Assim, as múltiplas formas do trabalho de cuidado podem ser consideradas como um vasto campo para analisar a constante interação relacional realizada por e entre as mulheres envolvidas neste tipo de atividade. Trata-se de um trabalho que é demarcado por fronteiras (como regras e acordos) com o objetivo de evidenciar as diversas relações sociais que estão envolvidas nele (Guimarães, 2020).

Como ponto de partida para estruturar as diferentes formas de organização do circuito de cuidado infantil analisado, utilizou-se como base os significados do trabalho de cuidado, conforme recomendado por Guimarães (2020), identificados nas narrativas de Carla, Isabel, Joana e Dona Laura. Segundo a autora, o trabalho de cuidado pode ser significado de três formas: cuidado como “obrigação”, cuidado como profissão e cuidado como “ajuda”.

4.3.2.1

O Trabalho de Cuidado como “Obrigação”

O trabalho como “obrigação” é classificado na literatura como um trabalho realizado em nome do amor e da responsabilidade familiar, e geralmente é desempenhado dentro da residência. Na esmagadora maioria dos casos, ele é exercido por mulheres, “mães de família”, que estão expostas a normas sociais e padrões de comportamento associados às hierarquias e papéis de gênero. Devido ao caráter obrigatório, as funções realizadas por essas mulheres não são reconhecidas como um trabalho e tampouco são remuneradas (Guimarães, 2020). Entretanto, a tomada de consciência da exploração que elas sofrem ao realizar esse trabalho gratuito e invisível, tem levado-as a exigirem o reconhecimento dele (Hirata; Kergoat, 2007; Biroli, 2018).

Ao observar as narrativas apresentadas no Circuito de cuidado, Dona Laura, Isabel e Carla desempenham o trabalho de cuidado como “obrigação”. Dona Laura, após a experiência da maternidade, seguiu as normas tradicionais da sociedade brasileira e deixou o seu emprego para se dedicar integralmente aos cuidados da filha e da casa. Ao analisar a sua narrativa, percebe-se que embora tenha feito por amor, Dona Laura encara esse trabalho de cuidado como um dever, e até os dias de hoje, está sempre à disposição de Isabel e dos netos.

Quando abriu mão de seu trabalho para cuidar exclusivamente da filha, como usualmente aconteceu com muitas mulheres de seu tempo, Dona Laura isolou-se na esfera do lar e tornou-se dependente de seu companheiro. Como observado em seu relato, se ela trabalhasse fora, talvez fosse mais valorizada pelo marido, que nunca demonstrou reconhecimento pelo seu trabalho de dona de casa. Além disso, ela falou que seu único arrependimento foi não ter contribuído para o INSS e, hoje, ter seu próprio dinheiro. Na tentativa de ter alguma autonomia financeira, relatou que pediu um salário para o marido, mas não obteve sucesso:

“(…) Eu não gosto de pedir. Eu não sou uma pessoa que abusa. Se eu puder economizar, eu economizo, entendeu? Eu já pedi algumas vezes para ele me dar um salário, que é o que os maridos das minhas amigas fazem com elas, mas ele nunca deu”.

No entanto, seguindo a linha de pensamento de Davis (2016) a realização de um pagamento pelo trabalho de cuidado realizado por Dona Laura poderia

desvalorizar o seu trabalho de reprodução social, que é tão importante e não pode ser comparado com a produção de uma mercadoria, por exemplo. Além disso, a entrevistada poderia passar a receber um pequeno salário, mas continuaria com o seu psicológico prisioneiro à sua condição de dona de casa.

Conforme enfatizado por Silvia Federici (2019), o trabalho realizado no ambiente doméstico é essencial para a continuidade da espécie humana, servindo como base para a estrutura política e econômica. O extenso volume de tarefas realizadas por mulheres tem a responsabilidade de manter a sociedade funcionando adequadamente.

É importante destacar, que no âmbito desta tese, Dona Laura é considerada uma trabalhadora, pois a ideia que existe que dona de casa não trabalha, uma vez que ela não executa atividades ligadas diretamente à esfera produtiva, contribui para a desvalorização e invisibilização do trabalho doméstico. Nesse sentido, conforme apontado por Teixeira (2021), o primeiro passo para confrontar essa invisibilidade é reconhecer que o trabalho de cuidado executado pela dona de casa é um trabalho efetivo e refletir sobre políticas públicas que favorecem a visibilidade dele.

Desejando uma história diferente para a filha, Dona Laura incentivou-a a investir nos estudos e no trabalho, e, de fato, foi possível verificar esta influência na história de Isabel, uma mulher que foi mãe de dois bebês enquanto cursava o mestrado e o doutorado e ainda trabalhava fora. Isabel foi educada acreditando que poderia ter tudo, um emprego de sucesso e uma vida familiar feliz. No entanto, quando vieram os filhos e o peso de ser a principal responsável pelo cuidado infantil, já que o marido pouco participava do dia a dia de cuidado da família, encontrou barreiras para conciliar todos os seus sonhos.

A princípio, a tendência natural das mulheres de cuidar restringiu seu papel à esfera doméstica, como aconteceu com Dona Laura, porém, com as mudanças na sociedade e a busca pela autonomia feminina, muitas delas se engajaram no mercado de trabalho (Souza; Guedes, 2016). Mas esse acesso à esfera pública não foi suficiente para libertar as mulheres das amarras de principais cuidadoras, como aconteceu com Isabel, que mesmo independente financeiramente, segue como principal cuidadora de seus filhos.

Na história de Carla, foi observado que ela exerce o trabalho de cuidado como “obrigação” sendo mãe solo de três crianças. Além de tomar as decisões dos filhos

sozinha, Carla sequer recebe pensão alimentícia dos pais dos filhos. O fato de ser mãe solo caracteriza a solidão e os desafios que as mães, sem a participação dos pais de seus filhos e de outros familiares, enfrentam em seu dia a dia no cuidado infantil. O solo não se refere apenas ao fato de os pais estarem ausentes da vida dos filhos, mas da responsabilidade da maternidade recair principalmente sobre os ombros das mães (Feijó, 2023). Além da omissão paterna, a ausência do Estado também foi percebida em sua narrativa, acarretando uma solução individualizada feminina. Mesmo tendo sido mãe aos 14 anos, Carla nunca abandonou seus filhos e “mata um leão por dia” para cumprir as suas “obrigações” de mãe e cuidar bem deles.

As histórias de Carla, Isabel e Dona Laura revelaram que, mesmo sob diferentes circunstâncias, foram as mulheres que estiveram presentes para realizar o trabalho de cuidado das crianças. Conforme enfatizado por Hirata (2022), é preciso estar presente para cuidar. A execução das atividades de cuidado infantil, como dar banho, lavar roupa, alimentar e educar não podem ser feitas à distância. A constatação da realidade de que são as mulheres que estão presentes no dia-a-dia para garantir o cuidado infantil explica a permanência da divisão sexual do trabalho, que diz respeito ao peso da construção cultural que leva as mulheres a serem as principais responsáveis pelas atividades de reprodução social, enquanto os homens são designados à esfera produtiva (Hirata; Kergoat, 2007). Assim, o domínio cultural do poder incide sobre as mulheres por meio de normas culturais e sociais que reforçam a ideia de que elas devem assumir o papel de cuidadoras, e que isso é uma extensão natural de sua identidade feminina. Mesmo que na sociedade atual algumas mulheres venham desafiando o status quo e rompendo com esses padrões sociais, o domínio disciplinar do poder ainda influencia um grande número delas a sentirem-se obrigadas a assumir o papel de cuidadoras, muitas vezes sem questionar ou negociar suas responsabilidades. Ademais, dado que o trabalho de cuidado como “obrigação” é invisível, desvalorizado e realizado de forma gratuita, as mulheres que o desempenham ficam expostas a uma posição de vulnerabilidade econômica e social, destacando a influência do domínio estrutural do poder sobre elas.

Desta forma, os domínios de poder estrutural, cultural e disciplinar têm um impacto significativo sobre as mulheres que realizam o trabalho de cuidado como “obrigação”, contribuindo para sua exploração, desvalorização e limitação de suas

escolhas e possibilidades. É fundamental reconhecer e desafiar essas estruturas de poder a fim de garantir o respeito, valorização e apoio às mulheres que desempenham esse importante papel na sociedade.

No entanto, vale ressaltar que algumas poucas mulheres, como Isabel, possuem recursos financeiros para terceirizar para outras mulheres, como Carla, as suas “obrigações” da casa, e assim terem tempo de investir na esfera profissional e pessoal. Tal estratégia utilizada por mulheres privilegiadas quanto à classe, a raça e a educação para conciliar as diferentes demandas da vida é crescente no Brasil (Hirata, 2022). No lugar de lutarem por alteração de hábitos familiares (como a maior participação do marido com as responsabilidades de cuidado) e pela implementação de políticas públicas, as pessoas mais vulneráveis, especialmente as mulheres negras e pobres são utilizadas (e exploradas) como principais "recursos" (Hirata, 2022). Essa estratégia colabora para produzir e legitimar a exploração da grande parte dos sujeitos femininos, e consolida a lógica de mercado, expandindo ainda mais a estratificação de gênero racializada e baseada em classes (Rottenberg, 2018). Deste modo, tal estratégia reforça o nexos ideológico da supremacia branca, que permite que uma minoria de mulheres como Isabel, invistam em si mesmas e alcancem visibilidade e recompensas no mercado de trabalho, mas não muda em nada a condição de milhares de mulheres, como Carla, cujos trabalhos e corpos continuarão a ser explorados para o lucro daqueles que estão no topo da hierarquia social (Rottenberg, 2018).

Assim, enquanto na sociedade patriarcal brasileira o papel social das mães e das donas de casa é o mesmo, as mulheres que exercem o trabalho de cuidado como profissão assumem um novo papel ao ter de cumprir as mesmas atividades em um emprego remunerado (Kofes, 2001). Apesar dessas mulheres desempenharem os mesmos afazeres, os papéis que assumem são diferenciados por características coloniais (Monteiro; Carvalho, 2020).

4.3.2.2

O Trabalho de Cuidado como Profissão

No âmbito desta tese, o trabalho de cuidado como profissão considerado foi aquele desempenhado em domicílio, a crianças entre 0 e 6 anos de idade. Trata-se de um trabalho estigmatizado e desvalorizado, que, em muitos casos, é realizado

sem nenhum registro formal na carteira de trabalho, com escassos direitos trabalhistas e previdenciários, sob o crivo de jornadas extensas e intensas. Este tipo de trabalho, considerado um item de luxo no Brasil, é uma característica cultural marcante nas rotinas das famílias mais ricas, uma tradição que remonta aos tempos da escravidão (Guerra, 2017). Não à toa, o trabalho de cuidado realizado nos lares brasileiros é uma “escolha” comum de mulheres de baixa renda, negras e com pouca educação formal (seguindo o mesmo caminho de suas ancestrais), como foi verificado na narrativa de Carla.

Por meio da análise da narrativa de Carla foi possível verificar que ela não gosta da sua profissão, e indica um tom de fatalismo quando fala que foi o que viu a mãe e a tia fazerem e que nunca se enxergou em outra posição. Diante dessa passagem, depreende-se que Carla ingressou na profissão de trabalhadora doméstica por necessidade e falta de opção. Ela falou que é por meio dessa ocupação que ela consegue uma renda para manter a sua família e flexibilidade para dar conta do cuidado dos três filhos. Em linha com essa justificativa, Feijó (2023) propõe que a mãe solo, ao buscar conciliar responsabilidades familiares e de trabalho, tende a procurar por ocupações que ofereçam jornadas mais flexíveis. Para algumas mães, a única saída para ter flexibilidade e trabalho remunerado é ir para a informalidade. Contudo os postos informais são caracterizados por oferecerem remunerações mais baixas e desprovidos de proteção social (Teixeira; 2021; Feijó, 2023).

Atualmente, Carla trabalha de segunda a quinta-feira, no horário das 9:00hs às 16:00hs, e sexta-feira no horário das 9:00hs às 13:00hs, e recebe um salário no valor de R\$1.700,00 (um pouco mais de um salário mínimo, que vale R\$ 1.412,00). Em função do baixo salário que recebe e por reconhecer que os patrões não podem pagar mais, “escolheu” trabalhar na informalidade, de modo a garantir o recebimento do bolsa família, um auxílio oferecido pelo governo brasileiro.

Saltou aos olhos observar na narrativa de Carla, que hoje, depois de mais de 10 anos da conquista e da regulamentação da PEC das domésticas, ela “escolher” trabalhar como mensalista sem carteira assinada. Assim como Carla, um sem-número de outras mulheres trabalham na informalidade, o que denota uma característica cada vez mais marcante no Brasil e demonstra que a precarização ainda é uma constante no trabalho das cuidadoras (Teixeira, 2021). Segundo

Teixeira (2021), apesar das boas intenções com a criação da PEC das domésticas, a alteração legislativa não resultou em uma mudança na mentalidade da sociedade. Para complementar, Monteiro e Carvalho (2020) salientam que desvalorizado, estigmatizado e precarizado, o ofício abriga um grupo de trabalhadoras vulnerável, mesmo diante das transformações legais recentes ocorridas no Brasil.

Ademais, embora o trabalho doméstico realizado por Carla não exija qualificação, demanda uma experiência prática adquirida no dia a dia da profissão ou da vida familiar. Essa não exigência de qualificação é proveniente da naturalização da ideia de que as mulheres têm maior “vocação” para o cuidado e, por isso, as ocupa es destinadas a elas são aquelas que estão ligadas   reprodu o da vida (Melo; Thomé, 2018). Essa voca o natural para o cuidado indica o domínio disciplinar do poder, uma vez que encoraja, incentiva e treina as meninas para cuidar e os meninos não. Os trabalhos relacionados ao cuidado, por estarem relacionados ao sexo feminino tido como frágil, são menos valorizados do que os trabalhos tipicamente ocupados pelos homens. Teixeira (2021) ratifica que o trabalho de cuidado   desvalorizado, porque   realizado, supostamente, por mulheres que já nasceram com essa habilidade (Teixeira, 2021). E essa constru o social vai permeando e construindo a organiza o desigual da sociedade brasileira.

Para Fernandez (2019), por meio da observa o da rela o hierárquica de gênero,   possível compreender como estão estruturadas as rela es de poder na sociedade brasileira que subjugam muitas mulheres   desqualifica o e a empregos menos valorizados. Com isso, pode-se inferir que dentre os fatores que explicam a baixa remunera o do trabalho de Carla estão, o fato desse trabalho ser realizado por mulheres e dele não exigir qualifica o.

As trabalhadoras domésticas brasileiras são historicamente submetidas a rela es de precariza o. No período da escravidão, as mulheres escravizadas eram as responsáveis por cuidar da casa e das crianças. Quando a escravidão acabou, essas mulheres continuaram realizando os mesmos trabalhos sob um novo arranjo, que articula as opressões de gênero, classe e raça, e não assegurava os direitos básicos da vida de um indivíduo (Pereira, 2011). Conforme mencionado por Pereira (2011), as escravas tornaram-se empregadas domésticas. Essas mulheres foram tendo acesso a direitos ao longo do tempo e de forma restritiva. Mas como, em fun o do racismo estrutural, muitas ainda estão mantidas fora do mercado de

trabalho formal, inexistente para elas a possibilidade de parar de trabalhar, quiçá de se aposentar (Akotirene, 2019).

Diante disso, em função de Carla realizar um trabalho mal remunerado, em condições precárias e não ter acesso aos direitos trabalhistas, ela enfrenta desigualdades estruturais que limitam suas oportunidades econômicas, sociais e políticas. Incide sobre ela o domínio estrutural do poder, o que acontece devido à desvalorização do trabalho de cuidado remunerado e à falta de reconhecimento da importância dessa atividade para a sociedade como um todo. Ademais, essas relações de precarização e exploração vivenciadas pela entrevistada estão enraizadas em normas sociais e históricas que retomam os tempos da escravidão, e consiste do domínio cultural do poder. Este poder é responsável por perpetuar a desigualdade de gênero, de raça e de classe. Assim, o patriarcado, o racismo e a desigualdade econômica são fatores interligados que sustentam a exploração das trabalhadoras de cuidado remunerado. Portanto, é importante reconhecer e desafiar essas estruturas de poder para garantir a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres e entre as diferentes mulheres, independentemente de sua raça ou classe social.

4.3.2.3

O Trabalho de Cuidado como Ajuda

Algumas maneiras de cuidar não são consideradas oficialmente como "trabalhos de cuidado", nem mesmo por aquelas que as fornecem. Rotuladas como ajuda, essas ações podem ultrapassar os limites do lar, envolvendo redes de apoio mais amplas, como de familiares ou amigos que vivem em outros lugares ou pessoas envolvidas em atividades comunitárias (Guimarães, 2020). Essa forma de ajuda é vista normalmente entre as populações mais pobres, que têm acesso limitado à assistência social e não podem recorrer a serviços terceirizados para cuidar de seus familiares, como pode ser visto por meio da história de Carla.

Ao analisar a narrativa de Carla, percebe-se que Joana é o maior "recurso" utilizado por ela para conciliar as atividades profissionais e de cuidado infantil. Carla consegue trabalhar na casa de Isabel de segunda a sexta-feira, e fazer alguns extras aos finais de semana, porque ela conta com a ajuda (não remunerada) da filha mais velha para cuidar dos irmãos mais novos. Nos relatos de Joana foi visto que

ela leva e busca eles na escola, que ela alimenta, banha, os ajuda nos deveres de casa e ainda cuida do lar da família, enquanto a mãe está fora trabalhando. A relação de dependência que existe entre as duas é grande, pois uma vez que Carla precisa da ajuda da filha para cuidar dos irmãos mais novos e, assim, ter tempo disponível para trabalhar, Joana necessita da educação e do sustento proveniente do trabalho de Carla. Desta forma, o trabalho remunerado de Carla, que abarca os cuidados dos filhos e da casa de Isabel, depende, principalmente, do “trabalho” não pago realizado por Joana.

É muito usual no Brasil e em outros países do mundo, ver as filhas, desde pequenas, sendo ensinadas a realizar as tarefas domésticas diárias. Desde cedo, elas enfrentam conflitos entre o tempo dedicado ao trabalho doméstico e suas próprias atividades, como brincar e estudar (Ávila, 2016). Ao analisar a nova tendência do TikTok, a síndrome da filha mais velha (#EldestDaughterSyndrome), Hu (2023) constatou que pressionadas a assumir responsabilidades de adultos em níveis exagerados - um fenômeno conhecido como "parentalização", em muitos casos, as irmãs mais velhas veem suas infâncias sendo “roubadas”. Deste modo, a rede de apoio que existe entre mulheres e que se mantêm através do trabalho doméstico remunerado e não remunerado se perpetua entre gerações, fazendo parte da reprodução da divisão sexual do trabalho.

Vale mencionar que assim como Joana, irmãs mais velhas que cuidam dos irmãos mais novos podem estar reproduzindo padrões culturais de gênero que atribuem às mulheres o papel de cuidadoras. Neste caso, o domínio cultural de poder pode reforçar a ideia de que as filhas mais velhas devem assumir o papel de cuidadoras, mesmo que isso implique em sacrifícios pessoais em termos de educação, lazer e desenvolvimento pessoal.

Ademais, com frequência, os núcleos familiares se veem incapazes de suprir todas as demandas de cuidado, sendo essencial recorrer a ajuda externa para complementar a assistência necessária (Guimarães, 2020). Quando Joana estava na escola ou trabalhando, foi observado na narrativa de Carla que ela contou com a ajuda de vizinhas da comunidade, da mãe e da irmã para ficar com os filhos enquanto trabalhava. A primeira ajuda que teve de uma vizinha foi assim que começou a trabalhar na casa de Isabel, como diarista. Ela recebia R\$120,00 por dia e pagava R\$30,00 para uma amiga, vizinha da comunidade, para cuidar de Luiz

enquanto trabalhava. Da mesma forma, quando precisou de alguém para ficar com Pérola por cerca de uma hora e meia, após a creche, contou a colaboração da mãe e, posteriormente, de uma vizinha. Ambas cobravam R\$200,00 pelo serviço e, na época, Carla recebia, além de R\$750,00 do bolsa família, um salário de R\$1500,00. Os acordos firmados entre Carla e as mulheres que a apoiaram no cuidado aos filhos aconteceram de forma verbal e personalizada, conforme a situação, e os valores negociados, normalmente, estavam abaixo do que era praticado no mercado de trabalho. É importante destacar que as atividades desempenhadas por essas mulheres são mais reconhecidas como um ato de solidariedade e ajuda do que como trabalho (Guimarães, 2020).

Assim, redes intrincadas e bem estruturadas são formadas por laços afetivos e responsabilidades mútuas, bem como comunicação e confiança contínuas. Por isso, a importância das relações interpessoais se sobressai à mercantil. Mulheres que desempenham esse papel, devido à sua condição de não trabalharem fora de casa, representam o índice de inatividade entre as mulheres pobres (Guimarães, 2020), o que destaca a incidência do domínio estrutural do poder sobre elas.

Há também a Dona Laura, a mãe de Isabel, que realiza o trabalho de cuidado como ajuda à filha, de forma esporádica e gratuita, como observado nas narrativas das duas. Isabel, em seus relatos, falou que para conseguir estudar e trabalhar na ausência de Carla, conta, principalmente, com Dona Laura para cuidar dos netos. Entretanto, como visto na história de Dona Laura, às vezes, Isabel precisa enquadrá-la, pois ela mimia muito as crianças, especialmente a Beatriz, que é a menor:

“(...) às vezes, a Isabel fala, ‘oh, mãe, deixa a Beatriz ficar mais adulta, se virar. A senhora fica fazendo tudo e ela fica igual a uma criancinha’. E eu falo, ‘minha filha, é vó’. Vai chegar uma hora que não é preciso, que vai crescer, né? Então, deixa a gente dar o amorzinho, dar carinho, ficar ali pertinho deles, fazer o que ela quer. Eu não tô aqui sempre”.

Em contraposição a ajuda de Dona Laura recebida por Isabel, de acordo com os relatos de Carla, sua mãe ajudou-a a cuidar dos netos diariamente e de forma remunerada. Tanto Carla como a mãe dependiam dessa “ajuda” cotidiana, Carla para conseguir trabalhar e a mãe para ajudar a pagar o aluguel da casa onde morava. Ao analisar as diferentes configurações do trabalho de cuidado realizado pelas avós, é possível constatar a assimetria de poder que existe no circuito de cuidado e que

marca as relações de gênero, raça e classe. Enquanto Isabel conta com a ajuda da mãe esporadicamente e de forma gratuita, apenas quando Carla falta o trabalho; a mãe de Carla, durante um período específico, executou o trabalho regularmente e de forma remunerada, para a filha conseguir trabalhar diariamente na casa de Isabel e ela poder pagar o seu aluguel.

Diante do circuito de cuidado infantil apresentado, foi possível perceber que ele é formado por diferentes trabalhadoras e tecido por diferentes relações que delimitam o significado dos trabalhos desempenhados, a natureza das relações de trabalho entrelaçadas, e o modo de remuneração ligado a ele. Ademais, por meio do circuito exposto, em linha com a pesquisa de Kergoat (2016) e Hirata (2016a), foi observado que são as mulheres pobres e negras que exercem a maior parte do trabalho de cuidado infantil. Além de verificar as diferentes relações que existem entre as mulheres que cuidam de crianças, o circuito de cuidado infantil elucidada as estruturas que refletem e perpetuam a distribuição desigual de recursos que acontece no Brasil.

Ao contemplar as experiências dessas mulheres com as suas características que determinam distintas individualidades de cuidadoras, esta pesquisa esclarece como as relações que são tecidas em um circuito de cuidado são recursos utilizados para conciliar as atividades profissionais e familiares. No tópico, a seguir, serão apresentados os conflitos trabalho-família vivenciados pelas entrevistadas, destacando os privilégios de uma em relação a outra.

4.3.2

Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado

Este grande tema está ligado aos aspectos conflituosos da relação trabalho-família que indicam a incompatibilidade em executar as atividades das duas esferas simultaneamente (Greenhaus; Beutell, 1985). A coexistência de fatores que influenciam tanto a família quanto ao trabalho podem gerar intercorrências de ambos os lados, o que aponta para a bidirecionalidade do conflito trabalho-família (Tameirão; Nunes, 2017).

Até os dias de hoje, a literatura brasileira se concentrou em estudar as dificuldades vivenciadas, principalmente, por mulheres qualificadas, heterossexuais, mães e privilegiadas quanto a classe e a raça (Souza; Sá; Lemos,

2019). Segundo as autoras, pouca atenção foi dada às mulheres negras, mães, pertencentes às classes sociais mais baixas que também vivenciam o conflito trabalho-família. Além disso, a literatura pouco considerou os conflitos das avós e outros familiares, que também precisam vencer os desafios de equilibrar as demandas do trabalho e da família. Muitas dessas mulheres estão concentradas nas regiões periféricas do Brasil, desempenhando um papel fundamental na proteção e cuidado das crianças pequenas, enquanto as trabalhadoras de cuidado domiciliares continuam sendo essenciais nos lares mais ricos do país (Moreno, 2019).

Esta tese contempla os enfrentamentos que as entrevistadas que compõem um circuito de cuidado vivenciam para equacionar as demandas do trabalho e da família. Por meio da análise interseccional desses conflitos, é possível visualizar como os diferentes mecanismos sociais posicionam as mulheres que compõem um circuito de cuidado infantil de maneiras diferentes no mundo. Este grande tema foi subdividido em três temas, a saber: (1) O Acúmulo de Atividades Profissionais, Familiares e /ou Acadêmicas; (2) Barreiras da Vida Familiar e (3) Aspectos Relacionados ao Trabalho.

4.3.2.1

O Acúmulo de Atividades e o Sentimento de Culpa

Enquanto, antigamente, o papel das mulheres de classe média / alta era especialmente o de cuidar do lar e dos filhos, atualmente, elas também trabalham fora e estudam. Apesar delas terem consolidado a sua participação no mercado de trabalho, essa conquista representa uma revolução em andamento, dado que elas continuam a ser as principais responsáveis pelo lar e ainda enfrentam barreiras discriminatórias na esfera pública (Souza; Guedes, 2016). Assim, elas acumulam as responsabilidades profissionais, de cuidado e acadêmicas, o que é conhecido como tripla jornada (Pirrolas; Correia, 2020).

A apreensão ocasionada por conta da tripla jornada de trabalho foi observada na narrativa de Isabel, no período em que ela trabalhava no mercado corporativo, participava de um processo de seleção para ingressar em um programa de mestrado e descobriu que estava grávida. Preocupada diante de tantas funções que teria e motivada também pela insatisfação com o trabalho remunerado, a solução que encontrou, na época, foi postergar o início do mestrado e, após gozar da sua licença

maternidade, abrir mão do seu emprego corporativo para se dedicar a área acadêmica e ao seu bebê. Mas mesmo eliminando as suas atribuições profissionais, ela relatou que realizava as funções materna e acadêmica de maneira concomitante: “eu lembro de estudar brincando com ele na cama com uns brinquedinhos”. Nota-se a sobreposição de papéis executados por Isabel nesta fala, sendo quase impossível diferenciar o momento em que ela estuda e o momento em que brinca com o filho.

O mesmo acúmulo de funções aconteceu quando Isabel engravidou de Beatriz. Ela estava cursando o primeiro ano do doutorado, e falou que até hoje não entende por que tentou conciliar as demandas de um bebê recém-nascido, de um filho mais velho acostumado com a sua atenção materna exclusiva e as demandas do doutorado:

“Eu lembro eu entregando trabalho com a Beatriz com 15 dias de vida. Quando eu olho pra trás eu falo, “cara, que desnecessário. Uma loucura. A minha filha tinha 15 dias de vida e eu estava entregando trabalho para o doutorado”. E aí, já com um filho mais velho, o que aperta muito a vida. Porque quando você tem um filho só é uma coisa, mas quando chega o segundo e o mais velho também precisa de atenção, está acostumado com a sua atenção exclusiva, cara, assim, dificultou muito (...)”.

Atualmente, Isabel comentou que considera que o ritmo de trabalho que ela tem é incompatível com o cuidado que os filhos demandam. Assumindo as suas fragilidades, vulnerabilidades e o excesso de trabalho que realiza, ela falou que a maternidade é assunto frequente das sessões de terapia. Ela relatou como se sente sem energia quando chega à noite e compartilhou um caso que vivenciou recentemente com Beatriz:

“Eu fui buscar a Beatriz na escola e peguei um trânsito de 1 hora para chegar lá. Na volta, a gente tava no carro e ela falou: ‘mãe, vamos fazer um bolo de cenoura’? Eu pensei, ‘caramba, tudo o que eu menos queria era ter que fazer um bolo de cenoura. Mas eu falei, ‘vamos fazer o bolo de cenoura’. Parei no supermercado, comprei os ingredientes e fizemos o bolo de cenoura. Ela foi jantar 21:30 horas, para depois comer o bolo e se preparar para dormir. Quando eu coloquei ela na cama, ela pediu para eu contar uma história. Eu falei, ‘caramba, ainda tenho que contar uma história’. Depois, eu ainda fui para o meu quarto e respondo um e-mail de trabalho importante”.

Como visto na narrativa de Isabel, para conseguir conciliar as demandas do trabalho, da academia e de cuidado ela decidiu contratar uma trabalhadora

doméstica para cuidar dos filhos e da casa. Dentro das residências dessas trabalhadoras de cuidado remunerado, o trabalho doméstico começa cedo todas as manhãs e só termina à noite, após retornarem do trabalho na casa de suas patroas (Ávila, 2016). Esse tempo dedicado integralmente às atividades de cuidado foi observado na narrativa de Carla, que realiza o trabalho produtivo na casa de Isabel (remunerado) e o trabalho não produtivo em sua casa (não remunerado). Quando chega o final de semana, tempo em que Carla, teoricamente, deveria descansar, ela trabalha como diarista para complementar a renda da casa.

De forma geral, como consequências da tripla ou da dupla jornada de trabalho, as mulheres vivenciam sérios problemas de saúde física e mental (Ávila, 2010). Elas se alimentam mal, dormem mal, não têm tempo para ir ao médico e sentem ansiedade e depressão. Ao estarem constantemente atentas as possíveis soluções para suprir as necessidades dos filhos e da casa, sobrecarregadas, elas sofrem uma carga mental (Haicault, 1984).

A carga mental foi um tema bastante estudado na pandemia da COVID-19, enquanto pais e mães trabalhavam remotamente e, simultaneamente, estavam com os filhos confinados em casa. O espaço da casa, quando se converteu também em espaço de trabalho, se tornou perturbador para o desempenho do trabalho intelectual e criativo das mulheres (Castro; Chaguri, 2020). Ao analisar a narrativa de Isabel, foi possível perceber a dificuldade que ela enfrentou para se concentrar no trabalho com a interrupção das crianças. Em seu relato, a seguir, ela falou que foi um dos períodos mais críticos da sua vida:

“Eu acho que nunca sofri tanto na vida. Acho que as crianças devem ter resquícios disso até hoje, porque, cara, eu não tinha tempo de cuidar. Era muito estressante, tinha que preparar aula, aprender como dava aula on-line, lidar com os alunos que não ligavam a câmera, e ainda ter que dar aula com duas crianças que interrompiam. E eu acho que me impulsionei ainda mais no trabalho... acho que ele era uma fuga pra mim. Os meus filhos ficavam ali, soltos, eu controlava os perigos e volta e meia dava uma olhadinha. E o meu marido também trabalhando o dia inteiro. Então, foi muito desgastante mesmo”.

Mulheres de classe média como Isabel, a fim de terem tempo para se dedicar a esfera profissional, elaboram, planejam e monitoram as atividades das outras mulheres que contratam para cuidar de suas residências e filhos. Contudo, não

conseguem escapar da carga mental desse controle, e ainda lidam com a culpa de delegar o cuidado para terceiros. Por sua vez, a pessoa contratada, a Carla, para exercer essa função de forma profissional, também enfrenta o desafio de deixar seus próprios filhos e lar aos cuidados de outras pessoas (Castro; Chaguri, 2020). Essa culpa foi vista na história de Carla, quando sem ter com quem deixar Luiz após a escola, precisou recorrer a avó paterna, uma pessoa que tanto a humilhou no passado, para cuidar dele. Como a avó mora em uma casa distante da sua, ela tem passado a semana inteira sem ver o filho. Relatando se sentir triste e culpada com essa situação, ela falou “só sei que eu estou com saudade e quando eu ligo para falar com ele, ele é muito seco. Aí, eu fico, ai Meu Deus, eu vou acabar perdendo o meu filho”.

Em uma passagem observada em sua narrativa, Carla comentou que ao mesmo tempo que se sente orgulhosa por ser forte e segurar sozinha todas as demandas, ela se questiona, porque segundo ela, “ser forte custa muito”. Esse relato encontra ressonância no estudo de Medeiros (2018), que argumentou que ao mesmo tempo que o acúmulo de papéis é motivo de orgulho para as mulheres, é também fonte de culpa, quando são incapazes de dar conta de todas as áreas da vida de maneira ideal. E quem não consegue exercer a “boa maternidade” sofre tanto com os julgamentos da sociedade, como pelo sentimento de culpa por não conseguir alcançar esse ideal (Castro; Chaguri, 2020).

Para mudar essa realidade, é preciso mudar a mentalidade da sociedade, inclusive das próprias mulheres que acreditam que precisam ser “super-heroínas” e darem conta de tudo sozinhas. As mulheres perfeitas são aquelas que realizam com excelência a vida profissional, maternal, conjugal, acadêmica, e ainda cuidam de si mesmas. Mas como visto acima, isso tem um preço. Esse equilíbrio trabalho-família-pessoal perfeito é uma utopia para a realidade de muitas mulheres.

Ciente de que tem três filhos que dependem unicamente dela e sem perceber onde termina o seu trabalho de cuidado, foi visto na narrativa de Carla que ela se sente exausta e com sintomas de depressão: “eu me sinto muito cansada. Eu tô achando que eu tô até ficando doente por conta disso. Estou com alguns sintomas de depressão”. No lugar de procurar por uma ajuda para enfrentar esse momento, Carla falou que se matriculou em uma academia, mas que já não ia mais, porque percebeu que estava ficando mais cansada. Mulheres negras e pobres como Carla,

apesar de adoecidas, procuram por ajuda somente em situações de extrema urgência. Em função das disparidades sociais e da discriminação racial presentes nas estruturas de saúde, essas mulheres improvavelmente serão cuidadas (EVA, 2023). E, neste momento, é mandatório lançar a famosa pergunta: “Quem cuida de quem cuida”? Indo além, Teixeira (2021) argumenta que pessoas empobrecidas como Carla não têm acesso à saúde e sequer podem pensar em ter problemas de saúde mental, uma vez que seus corpos são tratados como objetos que estão sempre à disposição para servir.

Desta forma, enquanto Isabel tem acesso a terapia para compartilhar as suas angústias e cuidar da sua saúde mental, Carla vive a sua exaustão em silêncio. Vivendo uma mistura de sentimentos que giram entre amor e a pressão do trabalho gratuito, a sua vida passa e seus desejos ficam cada vez mais distantes de serem alcançados:

“Eu não aproveitei nada da vida, porque eu fui mãe cedo. Eu tenho medo de depois, de quando eles já tiverem maiores, eu já estar velha para fazer um monte de coisas que eu queria fazer... Por exemplo, eu nunca viajei. Mas viajar precisa de dinheiro e eu tenho três filhos pra criar... e eu sei que o tempo não volta”.

Analisando a narrativa de Carla, foi visto que Joana é a pessoa que mais alivia a sua carga de trabalho em casa, e ao cuidar dos irmãos mais novos enquanto a mãe trabalha, é o principal recurso utilizado por Carla para conciliar as demandas do trabalho e da família. No entanto, ao verificar a narrativa de Joana, percebe-se um medo da jovem de reproduzir a realidade de sobrecarga da mãe. Embora ela tenha clareza sobre o que quer para a sua vida e que seu foco sejam os estudos, ao se ver no dever de desempenhar as atividades de cuidado da casa e dos irmãos, ela sente, mesmo que em diferentes circunstâncias, que está repetindo os passos da mãe:

“Eu sei que não é igual quando a minha mãe cuidou dos quatro irmãos dela, por várias coisas que aconteceram na vida dela e da minha avó, e fizeram com que ela tivesse que tomar a frente. Mas eu me via na mesma posição. Tipo, “caraca, a minha mãe tá indo trabalhar e eu tô aqui cuidando da casa com uma criança. Mas eu preciso fazer isso, porque a minha mãe só tem eu””.

Mas, segundo Joana, viver essa realidade é viver em sofrimento:

“Será que eu vou ter um marido, uma casa, ter filhos, me separar, ter que ir para outra casa e ter que lidar com isso de uma forma totalmente absurda, porque eu preciso ser forte, porque eu preciso cuidar dos meus filhos para que eles sobrevivam? É viver em um estado de pena”.

Joana complementou dizendo que a mãe não é infeliz por ter os filhos. Não se trata de uma exaustão insensível, mas o fato de trabalhar para cuidar sozinha de três filhos gera uma exaustão. E ao visualizar isso, e sentindo-se sem escolha, Joana remete a responsabilidade pelo cuidado dos irmãos ao seu amadurecimento precoce: “Eu acho que eu teria sido mais criança se não tivesse que cuidar dos meus irmãos. Eu ainda era criança, mas eu tinha uma maturidade além, porque eu sabia que a minha mãe precisava de mim”.

Portanto, ao analisar as histórias de Isabel e Carla, foi possível perceber que mesmo enfrentando as reais dificuldades da tripla jornada de trabalho, Isabel faz parte de menos de 20% da população brasileira que conta com recursos para contratar uma trabalhadora doméstica para cuidar da sua casa e dos seus filhos. Já a realidade de Carla, uma mulher negra, pobre e mãe solo, é diferente. Ela precisa organizar, sozinha, a rotina de cuidado dos três filhos e realizar um trabalho remunerado que demanda esforço físico e é cansativo. Mesmo com expectativas de vida distintas, Joana sente medo de reproduzir a realidade da mãe, que pensa ser digna de “pena”. Essa constatação aponta para a inerente interseccionalidade entre os marcadores sociais de gênero, raça e classe presente no circuito de cuidado.

4.3.2.2 Barreiras da Vida Familiar

Os fatores geradores de conflito trabalho-família relacionados aos aspectos familiares estão ligados ao tamanho da família e as demandas de cuidado da casa e das pessoas dependentes, como as crianças, idosos, ou outros membros que necessitam de atenção especial (Sturges, 2008). À medida que a família cresce, a responsabilidade que um indivíduo tem com ela aumenta, e menos tempo e energia física e mental ele terá disponível para se dedicar a outras áreas da vida (Boyar; Mosley, 2007). Pesquisas apontam que, principalmente, são as mães que têm uma maior propensão a cuidar dos seus filhos desde pequenos até a adolescência, o que acarreta em desafios para conciliar as responsabilidades do trabalho e da família durante essa fase (Allen; Finkelstein, 2014).

Os aspectos relacionados à família foram observados na vida das entrevistadas. Este tema foi dividido em três subtemas, a saber: (1) O Desejo pelo Exercício da Maternidade; (2) A Ausência de Familiares e do Estado; e (3) Afetos e Desafetos com a Trabalhadora de Cuidado Remunerado, e serão apresentados, a seguir.

4.3.2.2.1

O Desejo pelo Exercício da Maternidade e Necessidade de Cuidados Especiais

Este subtema reflete o desejo e a necessidade da presença das mães na vida dos filhos. Ele abarca a vontade das mulheres de cuidarem dos seus filhos sobre os seus próprios termos e as dificuldades que enfrentam quando eles ficam doentes.

O primeiro conflito trabalho-família, observado na narrativa de Carla, que ocasionou o desejo de cuidar da filha sobre os seus próprios termos, foi quando ela trabalhou em um aeroporto para ajudar a custear as despesas da casa e da filha e, enquanto estava fora, deixava a sua bebê aos cuidados da mãe e das irmãs. Ela falou sobre o descontentamento com o cuidado que a filha recebia, pois na sua concepção, era “raso” e a “filha estava muito largada”. A percepção de descuido da mãe e das irmãs com a filha gerou em Carla uma necessidade dela própria cuidar da filha, e a solução que encontrou para isso, foi pedir demissão do emprego.

A interrupção de carreira para cuidado em tempo integral dos filhos é um movimento muito comum, denominado fenômeno *opt-out*, que acontece, majoritariamente, entre mulheres qualificadas, que possuem recursos para suportar a sua “escolha” (Belkin, 2003). É como se essas mulheres remontassem à vida tradicional, e se inspirassem na vida de Dona Laura, que de acordo com a sua narrativa, foi uma mulher que viveu uma vida dedicada à casa e aos filhos. Às adeptas ao fenômeno *opt-out*, muitas vezes, abdicam de sua independência financeira para cuidar, exclusivamente, dos filhos (Queiroz Monteiro; Lemos; Costa, 2021).

No entanto, as mulheres que são de baixa renda e mãe solo precisam trabalhar para arcar com as despesas da casa, e poucas podem deixar o emprego para se dedicar à maternidade. No caso de Carla, a demissão foi possibilitada pela ajuda financeira do pai e pelo fato dela morar na casa da mãe.

Embora Carla tenha demonstrado insatisfação com o cuidado de sua mãe e

suas irmãs, que faziam parte da sua rede de apoio naquele período, é importante destacar que esse descontentamento não é habitual, e o auxílio de membros da família é um recurso muito utilizado por mães que não gostam de deixar seus bebês sob o cuidado de pessoas desconhecidas (Bruschini; Ricoldi, 2009). Além disso, notou-se também uma abdicação de Carla em delegar o cuidado do seu filho para outra pessoa, que pode ser vista na passagem que ela começou a trabalhar na casa de Isabel, e falou que “foi, não querendo ir”. Ela gostaria de cuidar dos seus filhos à sua maneira, mas, por necessidade financeira, precisou trabalhar e deixar o filho pequeno sob os cuidados de uma amiga, que a “ajudava”.

Depois de três meses nesse esquema, Carla se mudou para a casa que recebeu de herança do seu pai, e quem passou a cuidar de Luiz, enquanto ela estava trabalhando, foi Joana. A partir desse momento, a filha mais velha se tornou a principal rede de apoio da mãe. De acordo com o relato de Carla, a seguir, Joana fazia tudo exatamente como ela falava, e, por causa disso, tinha muita confiança na filha:

“Eu já tinha ensinado ela a ir para a escola sozinha, que era lá na comunidade mesmo, mas era um pouco distante. Ela já fazia arroz, ela já sabia mexer na frigideira para fazer muita coisa. E eu fui na fé de que tudo ia dar certo. Eu fui explicando pra ela as coisas e eu sempre tive muita confiança nela. Eu falava, faz assim, porque desse jeito vai ser melhor, e ela fazia desse jeito para não dar errado, sabe”?

A dedicação de Carla aos filhos também foi pontuada nas narrativas de Joana e de Isabel. Na de Joana, quando emocionada, compartilhou que apesar da mãe ter sido abandonada pelos pais, ter vivido em um lar desestabilizado na infância e ter tido relacionamentos infelizes, ela nunca abandonou os filhos. E também pode ser visto na narrativa de Isabel, quando ela falou sobre o pedido de demissão de Carla, após o nascimento de Pérola, em função da vontade de cuidar da sua filha: “(...). Ela queria cuidar. Ela é uma pessoa muito filhos. Isso é dela. Eu admiro muito ela como mãe. Ela tem três filhos, um de cada pai, e ela é uma pessoa muito dedicada. Você via nitidamente o amor dela com aquele bebê”.

No entanto, cuidar dos filhos em tempo integral não é uma realidade factível para Carla, como uma mulher negra, pobre e mãe solo. Ela depende da ajuda de

outras pessoas para cuidarem dos seus filhos, para ela conseguir trabalhar e trazer o sustento para a família. Em condições diferentes, com o apoio financeiro do marido, Isabel conseguiu se afastar do trabalho remunerado para se dedicar exclusivamente ao seu bebê e ao mestrado que estava cursando. Sob um olhar interseccional, para além da opressão gênero sofrida em função do patriarcado, que destina a responsabilidade de cuidado às mulheres, é preciso ter atenção às questões de classe e de raça que existem em relação à maternidade. É fundamental destacar as discrepâncias que existem há muito tempo entre a realidade das mulheres brancas e das mulheres negras ao longo da história. Enquanto as mulheres brancas são geralmente vistas como cuidadoras de seus filhos e encarregadas de todas as responsabilidades em torno da vida da criança, as mulheres negras, além de cuidarem de suas próprias crianças e das dos seus senhores, também enfrentavam a luta contra a escravidão (Davis, 2016).

Além disso, a necessidade de maior dedicação à saúde dos filhos também foi uma fonte de conflito trabalho-família vista na narrativa de Carla. Sem ter a quem recorrer quando os filhos ficam doentes, ela relatou que como solução inicial, encara 2 e ½ horas de transporte público com o filho que está adoecido nos braços e o leva para o trabalho, pois sabe que Isabel depende da presença dela para ir trabalhar. Mas quando não tem jeito, e eles demandam cuidados mais especiais, ela relatou que a única alternativa que tem, mesmo que a contragosto da patroa, é faltar o trabalho:

“A Joana tem bronquite desde pequenininha, e quando ela tinha crise, não tinha como eu ir para a Isabel. Aí, eu explicava... ficava uma situação um pouco chata às vezes, porque ela estava contando comigo. (...) Ela não gosta quando eu falto. Fica bem visível, ela não fala, mas quando eu mando mensagem ela é meio seca. Ou quando eu tô pessoalmente ela é meio seca. Ela não fala nada, só deseja melhoras”.

Ao observar a narrativa de Isabel, ela também registrou emocionada, a dificuldade de estar longe trabalhando enquanto a filha estava doente em casa. Ela relatou sobre a importância de ter Carla ao seu lado naquele momento, como um apoio emocional, pois ela tinha total confiança no serviço da cuidadora e sabia que a filha estava em boas mãos.

Mais uma vez, é possível perceber o privilégio de Isabel em relação à Carla.

Enquanto a patroa pode contar com a presença da trabalhadora doméstica quando os filhos estão doentes e garantir a sua presença no trabalho remunerado, Carla precisa levar os filhos doentes para o trabalho e dividir a sua atenção para os seus filhos e os filhos da patroa, ou faltar ao trabalho e desagradar a patroa.

Assim, demandas especiais de cuidado dos filhos, ocasionadas por problemas de saúde, desencadeiam um conflito trabalho-família que precisa ser administrado, especialmente, pelas mães. Esta designação da responsabilidade do cuidado infantil às mães e a ausência da participação de pais e do Estado, será analisada no próximo tópico.

4.3.2.2.2

Ausência de Familiares e do Estado

Um importante motivo gerador de conflito trabalho-família identificado nas narrativas analisadas nesta pesquisa foi a ausência dos pais na criação dos filhos, e o conseqüente “peso” do cuidado sobre as mães. Ao observar a história de Carla, foi possível perceber a ausência dos pais de seus três filhos. Uma passagem marcante que retrata essa falta versa sobre a entrevista de emprego que Carla quase perdeu, porque o pai do seu filho, no lugar de cumprir com combinado de cuidar da criança e liberá-la para investir no lado profissional, priorizou o jogo de futebol. Esse homem não deixou de cuidar do filho para trabalhar e prover a casa, mas para se dedicar a uma atividade de lazer, que era jogar futebol. E só por causa da ajuda de outra mulher, Isabel, que se prontificou a buscar Carla em casa com o seu filho, foi que ela conseguiu fazer a entrevista e começar a trabalhar no dia seguinte.

Dentre outros relatos de falta paterna vivenciados pela família de Carla, um foi observado na narrativa de Joana, quando anteviu a ausência do pai de Pérola no cuidado cotidiano da irmã, pois, em geral, os pais não costumam exercer a sua paternidade:

“Eu sabia que o pai não ia tá ali para auxiliar, eu sabia que ele não ia tá ali para a filha dele. Mas ela é a minha mãe, e eu é que vou ter que ajudar. Porque ela só tem eu... No final, são as mulheres pelas mulheres, e os homens, em geral, não fazem a paternidade deles”.

Se sentindo pressionada e sozinha por ser mãe solo de três filhos, foi observado na história de Carla, a sobrecarga que ela sente, quando relatou:

“Eu não tenho escolha. E eu fico muito triste. Às vezes, eu vejo pessoas que tem um monte de filhos, mas que tem os pais presentes para poderem ajudar... os pais dos meus filhos não me ajudam, porque se me ajudassem, eu não precisava fazer tanto”.

Assim, quando Carla não consegue equilibrar as demandas dos três filhos, ela sente solidão e cansaço. Além de não ajudarem no cotidiano de cuidado, os pais dos seus filhos não colaboram financeiramente para a criação deles, o que torna o peso do trabalho de cuidado sobre ela ainda maior.

Analisando a narrativa de Isabel, também foi possível perceber que o pai dos seus dois filhos, embora participativo financeiramente, não ajudava no cuidado cotidiano deles. Como ela narrou, ele era “uma pessoa que não chegava junto” quando eram casados. Mesmo com o acúmulo das atribuições acadêmicas, profissionais e de cuidado, era principalmente ela que fazia a “gestão” da casa e das crianças. Quando as coisas apertaram e ela precisou encontrar uma saída para conciliar todas as suas demandas, foi observado na narrativa de Isabel que ela contou com os serviços de Carla ou com a ajuda da mãe. Foi, ao longo da infância dos filhos, a presença dessas duas mulheres, principalmente a de Carla, que lhe permitiram investir nos estudos e na carreira. Quanto ao ex companheiro, ela é grata pelo apoio dele quando ela decidiu fazer o mestrado e ele arcou com as despesas da casa, mas ressaltou que em relação ao cuidado diário dos filhos, não podia contar. Após o divórcio, em que ficou estabelecido que a guarda dos filhos seria compartilhada, ela relatou que conseguiu compartilhar melhor as demandas do cuidado com ele.

Embora a discussão sobre a responsabilização feminina individual pelo cuidado já tenha sido apresentada no tópico “trabalho de cuidado como obrigação”, não custa repetir que enquanto as mulheres assumem sozinhas as demandas de cuidado da casa e dos filhos, elas subtraem tempo de suas vidas que poderia ser alocado em outras áreas e permitem aos homens investir em suas carreiras. Essa “obrigação” da mulher contribui para que o seu trabalho remunerado seja visto como secundário na família, já que o principal provedor ainda, nos dias de hoje, é o homem (Souza; Guedes, 2016). Ou seja, quanto mais as mulheres assumem o trabalho de cuidado, menos comprometidos os homens ficam com esses afazeres,

culminando na perpetuação do poderio masculino no mercado de trabalho. Por isso, vale ressaltar, que a distribuição desigual de poder entre homens e mulheres no mercado de trabalho não é proveniente de suas naturezas biológicas, mas são socialmente construídas.

Além disso, por meio de um olhar interseccional, mais uma vez o privilégio de Isabel em relação à Carla pode ser visualizado. Embora o ex-marido de Isabel não tenha sido participativo na rotina de cuidado da casa, ele foi um pai presente para os filhos dela e nunca deixou de cumprir com as suas responsabilidades financeiras em casa. Já Carla, foi abandonada física e financeiramente pelos pais dos seus filhos, e sozinha, precisa criá-los.

Tal diferença foi percebida nos relatos de Joana, quando a mãe compartilhou com ela um episódio em que Isabel ficou aos prantos quando soube que teria que ficar com os filhos em um final de semana que seria para o pai ficar, pois ele precisou se ausentar para fazer uma viagem à trabalho. Segundo Joana, a mãe aconselhou Isabel sobre a situação, e a patroa comentou ficar impressionada com a força de Carla. Ao refletir sobre esse episódio, Joana contou que ficou chocada com o comportamento de Isabel, uma vez que ela não tinha nada programado para aquele final de semana, e comparou as diferentes realidades da mãe e da patroa, falando que para Carla, ficar sozinha com os filhos aos finais de semana era uma coisa normal:

“A Isabel não tem que ser forte por causa dos filhos dela, porque ela tem alguém para auxiliar (se referindo ao pai dos filhos). O que é uma dor para ela, é um nada para a minha mãe. Ela não consegue entender a realidade da minha mãe, mas a minha mãe entende a dela”.

Pode ser constatado nos relatos de Joana, que por mais que Isabel seja uma mulher qualificada, o seu alcance sobre as questões vivenciadas pela mãe é limitado. Neste sentido, Ribeiro (2022) destaca que as experiências de uma mulher negra são diferentes das de uma mulher branca devido à sua posição na sociedade. O que Isabel considera uma grande questão, para Carla, em função das opressões de classe e de raça que marcam a sua trajetória, pode ser, como Joana disse, “uma coisa normal”.

No entanto, pode-se depreender que a dor vivida por Isabel é exatamente a de ter de se submeter mais uma vez a um papel de principal cuidadora, e precisar estar

à disposição do marido para ele priorizar a carreira dele. E aí, fica a seguinte dúvida: caso ela precisasse se ausentar em um final de semana para trabalhar, será que ela poderia contar com a colaboração dele? Foi observado em sua narrativa que, atualmente, ela conta com a ajuda do atual namorado para ficar com os filhos nessas situações, e não com o pai das crianças. Deste modo, possivelmente o sofrimento sentido por Isabel seja proveniente de um desejo de desafiar as estruturas desiguais de poder em casa e na sociedade, e lutar contra um modelo de mulher que assume total responsabilidade pelo cuidado. Esboçando um ar de esperança, Isabel compartilhou sobre a nova configuração de homem participativo que vê no atual namorado e o quanto a sua ajuda a permite conciliar as demandas do trabalho e da família aos finais de semana.

Ademais, outra fonte estressora, analisada na história de Carla, ocorre quando Joana, sua principal rede de apoio, não pode estar presente para cuidar dos irmãos. O primeiro episódio aconteceu após o confinamento ocasionado pela pandemia da Covid-19, quando as aulas de Joana voltaram a ser presenciais, e Carla não pode mais contar com a filha para cuidar da irmã enquanto trabalhava. E o outro caso ocorreu quando a menina expressou seu desejo de começar a sair com amigas aos finais de semana, e Carla, prevendo um conflito, demonstrou em sua narrativa que não sabe com quem deixará os filhos, pois precisa complementar a renda da casa trabalhando nesses finais de semana.

Ademais, um fator que foi observado na história de Carla, e que poderia facilitar a conciliação entre as demandas da casa e do trabalho, seria que a creche e as escolas trabalhassem com um horário estendido. Muitos dos conflitos vivenciados por ela estão no horário de saída dos filhos dessas instituições, que não coincide com o seu horário de trabalho. Além de ter de pagar por um transporte ou alguém para buscar os filhos no horário estabelecido, o que faz muita diferença no seu orçamento, Carla ainda precisa de uma pessoa para cuidar de Pérola e de Luiz até ela voltar do trabalho. Nesse sentido, a participação do Estado deixa a desejar, e sua ausência é fonte de conflito trabalho-família, e resulta em uma maior responsabilização das famílias, principalmente das mulheres, com a reprodução social (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019).

4.3.2.2.3

Afetos e Desafetos com a Trabalhadora de Cuidado Remunerado

No Brasil, em função da disponibilidade de trabalhadoras de cuidado a um preço baixo, famílias com boa condição financeira têm a possibilidade de terceirizar os cuidados da casa e dos filhos (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010). Enquanto a trabalhadora de cuidado domiciliar cuida da criança, mantém a casa limpa, prepara a comida, lava roupa, entre tantas outras funções que garantem a organização da família, ela libera as patroas da desigualdade de gênero presentes naquele lar. “Para trabalhar, essas mulheres precisam colocar outra mulher no lugar que naturalmente é delas” (Silva, 2018, p. 140).

Ao observar a narrativa de Isabel, foi possível notar a dependência que ela tem de Carla, seu principal recurso para conciliar as demandas profissionais e familiares. Tal dependência pode ser vista quando Carla tem algum problema e precisa faltar ou chegar atrasada no trabalho e, como um efeito dominó, afeta toda a dinâmica do dia de Isabel. Entretanto, embora Isabel fique aflita diante desses entraves, falou que reflete sobre a difícil realidade de Carla, de ter de sozinha cuidar de três filhos:

“Apesar disso atrapalhar muito a dinâmica do dia, eu olhava e falava assim, ‘cara, olha a vida dessa mulher?!’(...) “Como é que eu vou exigir e vou ficar puta com alguém que não presta um serviço na hora que eu peço, mas a mulher sai da casa dela para cuidar dos meus filhos. Ela deixa os filhos dela com outras pessoas para cuidar dos meus filhos”.

Mesmo reconhecendo a diferença de realidades que existe entre as duas, Isabel, no seu lugar de patroa e pensando na necessidade de cumprir com os seus compromissos, não consegue controlar a sua insatisfação com aquela falta ou atraso. Essa contrariedade é percebida na narrativa de Carla, quando ela relata que precisa faltar para cuidar de algum filho que fica doente:

“Ficava uma situação um pouco chata às vezes, porque ela estava contando comigo. Ela não gosta quando eu falto. Fica bem visível, ela não fala, mas quando eu mando mensagem ela é meio seca. Ou quando eu tô pessoalmente ela é meio seca. Ela não fala nada, só deseja melhoras”.

Desta forma, a alegação de empatia da patroa não invalida o ideário que existe

de que as trabalhadoras domésticas remuneradas precisam estar sempre acessíveis para atender as necessidades de suas patroas, o que perdura desde a época da escravidão (Teixeira, 2021). Na narrativa de Joana, foi observado um trecho em que ela fala sobre a “compreensão” de Isabel quando Carla falta o trabalho, destacando a hierarquia e as diferenças que existem entre a patroa e a trabalhadora doméstica:

“se minha mãe precisa faltar para levar alguém ao médico, e é em um dia que a Isabel precisa muito dela em casa, a Isabel não vai entender que a Carla levou o filho dela ao médico, ela vai entender que a Carla faltou ao trabalho. Então, a empatia e a compreensão dela é limitada. Acho que a Isabel deveria entender o básico do básico que é a minha mãe é sozinha, minha mãe precisa cuidar de nós três. Do mesmo jeito que a minha mãe também precisa cuidar dos filhos dela. Mas não é uma obrigação da minha mãe cuidar dos filhos dela. Ela tá ali para ajudar. Mas é uma obrigação da minha mãe cuidar de nós três”.

Assim, depreende-se que por mais que Isabel tente se colocar no lugar de Carla e compreender a dor dela de sozinha ter de cuidar de três filhos, quando os seus interesses são prejudicados pela ausência ou atraso da funcionária, ela não consegue esconder o seu descontentamento por viver o conflito trabalho-família. Além do conflito de ter de solucionar, muitas vezes, em cima da hora o que fazer com os filhos para assumir seus compromissos profissionais, ela sente uma ambiguidade de sentimentos por ficar chateada com a empregada por ter faltado ou atrasado e, ao mesmo tempo, compreender os motivos que a levaram a isso. Apesar de ser uma relação de trabalho profissional, foi percebido na história de Isabel, que a ligação entre ela e Carla foi baseada em afetos desenvolvidos ao longo de uma década.

“A gente tem uma história de vida muito imbricada. Hoje, o Rafa tem 12 anos, mas quando ela chegou lá em casa, ele tinha uns 2, quase 3 anos. Então, assim, tem 10 anos que a gente está junto. Ela me confia muito sobre questões ligadas à maternidade, às suas separações, à infância dela, à relação dela com a mãe... A mãe dela teve câncer e eu acompanhei toda a luta dela com o SUS, que nitidamente não deu conta de atender o caso, e ela acabou perdendo a mãe. Eu acompanhei a segunda e a terceira separação dela, ela acompanhou a minha separação. Então, é uma história muito imbricada mesmo. E quando eu resolvi me separar, foi uma surpresa pra ela, assim, dela sentir mesmo”.

Ao observar o processo de separação com o ex-marido na narrativa de Isabel, um momento delicado pelo qual passou, percebe-se o papel significativo que Carla teve para amenizar a dor da patroa e ajudar na organização da nova configuração familiar. A trabalhadora doméstica aceitou a proposta dos patrões de seguir as crianças, ou seja, de trabalhar na casa de Isabel ou do ex-marido, a depender de onde as crianças estivessem. Diante dessa atitude, Isabel expressou a sua gratidão à funcionária por, mais uma vez, lhe garantir que os filhos estariam sendo bem cuidados: “eu agradeço muito a ela, porque eu não sei como teria sido esse momento sem a ajuda dela. E era muito louco, porque se ela acompanhava as crianças todos os dias, ela acabava ficando com os meus filhos mais do que eu e o pai”. Além do sentimento de gratidão, Isabel sinalizou em sua narrativa a grande estima que tem por Carla e a relevância dela em sua vida, quando relatou:

“eu não sei o que seria de mim se não fosse ela. A relevância que ela tem na minha vida e na vida dos meus filhos é muito maior do que um serviço, do que o valor que eu pago pra ela. É uma pessoa que eu encontrei na vida e que eu realmente tenho um vínculo muito grande”.

Sobre a dinâmica do afeto envolvida no trabalho de cuidado, Hirata (2022) revela que a atividade de cuidar envolve a expressão dos sentimentos, do riso, de uma palavra de gratidão e até mesmo de um gesto de apreço que não envolve dinheiro. Esse afeto também pode ser visto nos relatos de Carla, quando ela fala que gosta bastante dos patrões e exalta sobre o amor recíproco que existe entre ela e as crianças de Isabel:

“eu falo com eles como se eu falasse com os meus filhos... eu amo muito eles. Quando tá só eu e o Rafa, a gente conversa sobre coisas que ele não fala com a mãe e o pai dele, mas fala pra mim. Com a Beatriz é a mesma coisa, tem dia que eu chego lá e ela vem correndo me abraçar. Ela fala, “Carla, eu te amo tanto. Tava morrendo de saudade de você””.

A passagem acima revela que a relação entre as crianças e a cuidadora é marcada por um sentimento bonito e profundo. No entanto, é importante destacar que ela é mediada por um trabalho que tem as características de um trabalho doméstico (Hirata, 2022). Nesse cenário em que os papéis se entrelaçam, é comum

que a trabalhadora de cuidado desempenhe um papel importante na rotina das crianças, e ganhe uma certa influência sobre elas. Essa proximidade pode causar desconforto nas patroas, como foi verificado na narrativa de Isabel:

“eu vivi uma situação recente com o Rafa, dele dar uma declaração solta sobre homossexualidade. Não dele, mas ele falando de um julgamento mais conservador, com pontos de vista do tipo, ‘eu respeito, mas...’. E eu não esperava... fiquei digerindo aquilo dois dias e voltei com aquele assunto em um dia que Carla estava sentada com a gente à mesa. Quando ele saiu, ela virou para mim e falou, ‘você sabe que eu fiquei quieta aqui, mas o que eu penso é exatamente o que ele falou’. E eu já tinha sacado. E eu falei, ‘caralho’, como influencia em muito mais coisas do que eu podia imaginar”.

Diante disso, embora exista uma relação de proximidade e afeto, a interação patroa e empregada pode ser delicada, com a manutenção do equilíbrio dependendo de negociações constantes. Os desafios surgem da divergência de valores, hábitos, costumes e perspectivas. A natureza do trabalho doméstico, que reúne pessoas distintas num mesmo ambiente por necessidade, pode gerar desconforto para ambas as partes (Silva, 2018).

Foi observado na história de Isabel a admiração que ela sente por Carla, quando ela comentou que apesar da trabalhadora doméstica ter recebido um ensino básico proveniente de escola pública, ela teve uma educação de boa qualidade. Ela demonstrou a sua surpresa com a inteligência de Carla, ao relatar uma conversa entre ela e a filha:

“Tem coisas que ela me ensina, mesmo, sabe? Teve um dia em que a Beatriz tava lendo uma lenda indígena e a Carla falou que essa lenda era da sereia Ariel e eu falei, “caraca, Carla, é da Ariel mesmo”. Ai, volta e meia ela traz umas coisas que eu digo, “caraca” (...).”.

Mas por que Isabel admira Carla por ela ser inteligente? Por conta, principalmente de fatores estruturais, não é esperado que mulheres como Carla apresentem algum conhecimento diferenciado, alguma reflexão mais profunda. Normalmente, são mulheres reduzidas a um estereótipo de gênero e de raça, ao invés de serem percebidas como um ser humano, com suas peculiaridades e contradições. Sobre essa admiração de Isabel por Carla, Ribeiro (2021) expõe que, desde cedo, os indivíduos negros são ensinados a pensar sobre o seu lugar na

sociedade.

De acordo com hooks (1995), as mulheres negras são socializadas desde cedo a não se reconhecerem como detentoras de saberes valiosos, devido a uma combinação de sexismo e racismo. Elas são ensinadas a se preocuparem mais com o cuidado do que com a reflexão, reforçando a ideia de que são destinadas a desempenhar aquele papel. A autora ressalta que a existência da ocupação de trabalhadoras domésticas e babás reafirma a marginalização das mulheres negras, que nunca foram valorizadas por seu potencial de pensamento crítico. Parece que sempre foi esperado delas estarem nesses papéis, sem considerar que são capazes de ocupar outras posições na sociedade.

Outro desconforto notado na narrativa de Isabel está ligado às diferenças sociais que existem entre ela e Carla. Ciente dos seus privilégios de raça, classe e educação, ela relatou se sentir desconfortável quando reflete sobre as questões estruturais de Carla:

“(…) A questão social sempre foi uma questão pra mim. Porque como a gente conversava muito no dia a dia, algumas coisas eu meio que filtrava para não passar dessa diferença social, que é ridículo, porque ela sabe. Cara, ela entra lá na minha casa e sabe tudo o que eu tenho. Isso me gerava um certo desconforto”.

Tal reflexão feita por Isabel sobre sua posição na sociedade, segundo Ribeiro (2021), é de extrema importância. Reconhecer os privilégios associados à sua cor é crucial para que as vantagens que usufrui não sejam encaradas como algo natural ou fruto apenas do próprio mérito. Para a autora, no lugar dos brancos sentirem culpa diante da sua posição privilegiada, devem assumir a responsabilidade de lutar contra a discriminação racial. Em vez de ficar paralisado pela culpa, é imprescindível agir e criar oportunidades para aqueles que são excluídos por causa de sua cor de pele.

Assim, o envolvimento afetivo não exclui uma relação de hierarquia, na qual as posições de patroa e empregada são claramente definidas (Silva, 2018). Teixeira (2021) alerta para o efeito desse afeto, que pode contribuir para que o trabalho de cuidado não seja reconhecido como um trabalho. Segundo a autora, o discurso do afeto é uma armadilha confortável que historicamente dificultou o reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho, contribuindo não só para a sua informalidade,

mas para a exploração a ele vinculada.

No entanto, independente dos desafetos ou conflitos que possam surgir da relação entre Isabel e Carla, a patroa deixa claro em sua narrativa que não sabe o que seria dela se não fosse a trabalhadora doméstica. Em seu relato, ela atribui a sua ascensão na carreira ao fato de ter Carla em sua casa cuidando dos seus filhos, e lhe transmitindo a segurança de que está tudo bem: “ela estava com a minha filha, que estava com febre, enquanto eu estava no trabalho. E isso é muito bizarro pra mim, porque, assim, eu tenho certeza absoluta que se eu estou onde eu cheguei, porque eu tive muita ajuda da Carla”. Isabel reconheceu que teve a sua carreira alavancada em função do acesso que teve ao trabalho de cuidado remunerado de Carla.

Longe de ser uma relação impessoal, foi constatado nesta pesquisa que o trabalho de cuidado envolve afeto. O cuidado demanda uma abordagem subjetiva, levando em conta não só as questões práticas e físicas envolvidas, mas também as emoções que surgem no processo. “A subjetividade é uma dimensão estruturante do cuidado como relação social” (Hirata, 2022, p. 107).

Assim, diante dos relatos analisados, os conflitos causados pelo desejo de exercer a maternidade, a necessidade de cuidados especiais dos filhos, a ausência de familiares, principalmente dos pais, e de amparo ao cuidado das crianças pelo Estado, e a relação com a trabalhadora de cuidado remunerado são aspectos relacionados à família que invadem a esfera profissional.

4.3.2.3

Obstáculos ligados ao Trabalho Remunerado

O mercado de trabalho apresenta diversos obstáculos que dificultam o equilíbrio trabalho-família das mulheres. Entre eles estão: cultura organizacional tradicional, intensidade do trabalho, discriminação de gênero e falta de políticas de apoio à maternidade (Oltramari; Grisci, 2014; Souza; Sá; Lemos, 2019). Os aspectos relacionados ao trabalho remunerado foram fatores, vistos nas narrativas das participantes desta pesquisa, que geraram o conflito trabalho-família, e a análise deles foi organizada em dois subtemas, a saber: (1) A Intensidade do Trabalho e a Discriminação contra Mães e (2) Os (des)Acordos e os Efeitos do Trabalho Informal.

4.3.2.3.1

A Intensidade do Trabalho e a Discriminação contra Mães

Uma importante razão, mencionada nas narrativas das participantes desta pesquisa, que causa conflito trabalho-família, diz respeito à quantidade exorbitante de trabalho que demanda jornadas intensas e estendidas e impactam a vida familiar (Lemos; Gottlieb; Costa, 2016). Assim, o volume exagerado do trabalho remunerado impacta a energia e o tempo que deveriam ser destinados à família (Greenhaus; Beutell, 1985).

Um dos fatores relacionados à intensidade do trabalho, observado na história de Carla, refere-se ao longo tempo despendido no trajeto casa-trabalho. A grande distância entre a casa de Carla (que fica na Zona Norte) e a casa de Isabel (que fica na Zona Sul) somada ao trânsito caótico da cidade do Rio de Janeiro faz Carla ficar 5 horas, diariamente, presa em um transporte público que muitas vezes não tem ar-condicionado. Agoniada com essa situação, Carla falou que tem sentido muita coceira no corpo e quando chega em casa do trabalho se sente esgotada.

Vale notar que a distância que Carla percorre para chegar até a casa de Isabel e o trânsito caótico que enfrenta também é vivenciado por Dona Laura. No entanto, a avó não precisa passar por esta experiência todos os dias como Carla, quando vai a casa da filha, na maioria das vezes, utiliza o transporte público por opção, pois ela relatou que a filha sempre insiste para ela ir de Uber.

O tempo dedicado à família de Isabel também foi, por muitos anos, impactado pela longa distância casa-trabalho somado ao trânsito excessivo da cidade. Foi visto na história de Isabel que antes de se separar, ela morava na Zona Norte e trabalhava na Zona Sul, e relatou perder muitas horas do seu dia dentro de um carro. Como estratégia para não ficar 2 horas no trânsito e chegar atrasada para dar as suas aulas, ela falou que saía mais cedo de casa. Ela falou que segundas e quartas eram dias que ela não via os filhos acordados, pois eram dias que ela dava aula de manhã e à noite. Como ela precisava sair de casa muito cedo para não chegar atrasada para dar a sua aula, as crianças ainda estavam dormindo, e quando voltava à noite, elas já tinham ido para a cama.

Desta forma, constata-se que tanto Carla como Isabel sofrem/sofreram com as longas distâncias casa-trabalho e o trânsito da cidade do Rio de Janeiro, mas

enquanto Carla perde esse tempo em um transporte público coletivo, reconhecido por ser de má qualidade no Brasil, Isabel viaja no ar condicionado do seu carro próprio.

Ademais, foi observada uma passagem na história de Carla em que ela relatou que após a separação dos patrões, começou a exercer a mesma função em duas casas diferentes, o que a fez sentir-se cansada e sobrecarregada:

“Eu trabalho em duas casas diferentes, e o trabalho é dobrado. Se eu arrumo uma casa hoje e limpo determinada área, amanhã, se eu estivesse nessa casa, eu não precisaria limpar. Mas como eu vou pra outra casa, eu tenho que fazer. Então, fica um trabalho bem cansativo”.

Como visto em sua narrativa, Carla é uma trabalhadora doméstica polivalente, que cozinha, serve, limpa, arruma e cuida das crianças. São tarefas que acontecem de maneira sobreposta e concomitante (Guedes; Monçores, 2019). A energia física depositada no trabalho remunerado de duas casas é sugada de tal maneira, que acaba interferindo na vida pessoal e familiar de Carla, sendo fonte de conflito trabalho-família.

Também foi percebido, ao analisar a história de Isabel, que não existem barreiras entre os trabalhos que realiza. Ela relatou que não trabalha estritamente os horários acordados com seus empregadores, o que torna a sua vida muito fluida.

“tem dias que era para eu estar na empresa de consultoria e eu vou para a universidade, porque tem alguma reunião ou alguma outra coisa; tem dias que são reservados para a universidade e que eu sou acessada para fechar alguma proposta ou resolver alguma coisa”.

Sobre esse trabalho flexível desempenhado pela filha, foi observado na narrativa de Dona Laura, que ela tem a percepção de que quando ele é realizado em casa, invade o tempo que deveria ser destinado a família. Essa percepção foi identificada no seguinte relato: “ela faz muitas reuniões em casa pelo computador, às vezes até tarde, e a gente quase não tem tempo para conversar. Da mesma forma, as crianças também não têm. Eu fico preocupada, porque eu acho que a Beatriz sente muito”.

Diante disso, constata-se que a tão almejada flexibilidade das configurações do trabalho também são fonte de conflito trabalho-família. Apesar de haver o

reconhecimento que o trabalho flexível traz liberdade aos colaboradores, proporcionando-lhes maior autonomia (Silva; Rossetto; Rebelo, 2010), descontinuidades em outras áreas da vida podem ocorrer quando o horário de trabalho foge do padrão estabelecido (Beutell; O'Hare, 2018).

Essa dinâmica intensa do trabalho de Isabel tem impactado também o seu humor e a sua saúde, o que pode ser visto quando ela relatou: “Eu fico agitada, eu fico irritada. E eu tenho plena consciência que essa irritação é proporcional ao meu tempo de trabalho, ao tempo de tela, ao tempo de reuniões que eu tenho uma atrás da outra”. Isabel compartilhou que por causa dessa rotina de trabalho excessiva, há pouco tempo atrás, “flertou com um *burnout*”. Esse *burnout* é um tipo de esgotamento físico, mental e emocional causado por um excesso de trabalho ou estresse, o que está em consonância com os achados da pesquisa de Oltramari e Grisci (2014).

Ainda observando a história de Isabel, percebeu-se que a presença do conflito trabalho-família advindo da intensidade de trabalho ocorreu, quando ela relatou sobre as memórias dos filhos referentes ao tempo em que cursou o doutorado:

“O doutorado deixou marcas. Os meus filhos perceberam que tinha um sofrimento ali. (...) O Rafa, conversando com o meu namorado quando passaram em frente a universidade que fiz o doutorado, falou, “a minha mãe sofreu muito lá. Ela ficava desesperada em casa, era muito difícil”. E a minha filha, quando eu defendi o doutorado, ela não entendia direito o que era a tal da tese, mas ela me via falar estressada, tentando estudar com a porta trancada, tentando escrever, ler e traduzir alguma coisa. Aí, ela virou e falou, “mãe, você tem tese?” Como se eu tivesse doente. E eu pensei, que doideira ela falar isso. Depois que eu defendi, eu falei, filha, vamos comemorar. Ela falou, “mãe, você ficou boa da tese?”. Não adiantava explicar, sabe? Era alguma coisa que ela via ali que tinha um sofrimento. Ela só tinha 3 anos”.

Fazer um doutorado não é trivial, demanda energia, muito tempo e gera tensão. Quando feito ao mesmo tempo em que se exerce o trabalho remunerado e o cuidado de dois filhos pequenos, se torna ainda mais difícil. O doutorado invade o tempo para os filhos, e acaba prejudicando o espaço da família.

No entanto, foi observado na história de Dona Laura, que ao mesmo tempo que ela considera o trabalho realizado por Isabel excessivo e que a filha precisa dar mais atenção aos filhos, quando lembra da sua história de vida, ela reconhece a centralidade dele na vida dela e a independência que ele a proporciona.

“se a Isabel não trabalhasse, ela, talvez não teria se separado. Eu acho que estou casada até hoje, porque eu dependo do meu marido. Ele é muito bom, mas ele não é muito companheiro. A gente não conversa, não tem diálogo (...) Ele fala que eu sou chata. Muitas vezes ele vai viajar, e eu fico em casa só. Pra completar, a minha filha ainda foi morar longe. Eu só não me sinto mais sozinha, porque eu frequento a igreja e tenho as minhas amigadas. Mas eu fico pensando como vai ser o final da minha vida”.

Com uma vida voltada para o cuidado da casa e da filha, Dona Laura, hoje, após a mudança de Isabel para um bairro distante da sua casa e o silêncio do marido, alegou que sente muita solidão. Uma solidão de quem viveu uma vida de dedicação ao cuidado e ao bem-estar dos outros. Desta forma, além de ter de lidar com a dependência financeira do marido, Dona Laura ainda experimenta sensação de viver só no final da vida e se pergunta como será a sua velhice, quando ficar uma pessoa mais dependente.

Ademais, ao observar a história de Isabel, foi possível perceber as barreiras profissionais que ela enfrentou, após o advento da maternidade, em lugares onde o ritmo e as expectativas de trabalho foram fixadas pelos homens. Em seus relatos, ela contou que quando comunicou sobre a gravidez da sua filha para o gestor da universidade federal onde trabalhava como professora substituta, o seu contrato de trabalho não foi renovado. Embora a sua gestação não tenha sido sinalizada como motivo pela instituição para o afastamento de Isabel do quadro de professores, ela acredita que foi. Além da perda do trabalho remunerado, Isabel comentou que o comportamento da sua orientadora não foi acolhedor como ela esperava que fosse quando ela contou sobre a gravidez. No entanto, ela relatou que depois que vivenciou o conflito de fazer um doutorado e ter duas crianças pequenas, ela entendeu a reação da professora, que já havia passado por essa experiência: “ela sabia exatamente o que eu ia enfrentar, porque ela já tinha dois filhos e já tinha passado por uma situação muito parecida com a minha, de ter que estudar, concentrar, ler, de ter que dar conta de tudo. E, realmente, não foi fácil”.

A perspectiva das empresas em relação ao perfil do empregado/empregada ideal, que valoriza mais a dedicação ao trabalho do que à família, prejudica o avanço profissional das mulheres, sobretudo em culturas patriarcais que não reconhecem o ambiente corporativo como um espaço legítimo para elas (Oliveira; Lucas; Casado, 2017). Os obstáculos encontrados por mulheres no mercado de

trabalho para ascender profissionalmente levaram a origem do termo “teto de vidro”, que representa um viés implícito que impõe limites ao avanço profissional delas nas empresas (Oliveira; Cavazotte; Pacciello, 2013).

4.3.2.3.2

Os (Des)acordos e os Efeitos do Trabalho Informal

Este subtema versa sobre o conflito trabalho-família gerado por acordos entre o os patrões e a trabalhadora doméstica que poderiam ter sido feitos e não foram, sobre acordos feitos que não foram cumpridos e sobre os efeitos do trabalho informal. São fatores geradores de conflito que ocorrem no trabalho e impactam o tempo e a energia que deveriam ser dedicados à vida familiar.

Uma tensão percebida na história de Carla está ligada à sua relação com os patrões. Durante a pandemia da Covid-19, quando Pérola, ainda bebê, demandou cuidados especiais em função de uma intolerância à lactose, Carla relatou que tentou fazer um acordo com o marido de Isabel para ser demitida, e passar a trabalhar como diarista para a família. Ela falou que gostaria de reduzir a sua carga horária de trabalho para ter mais tempo para cuidar da saúde da filha, mas não contava que depois de tanto tempo trabalhando para os patrões fosse receber uma recusa de um acordo. Essa resposta negativa, segundo Carla, afetou a sua motivação para seguir trabalhando com a família e, depois de um mês, ela pediu demissão, abrindo mão de todos os direitos trabalhistas que poderia receber, caso tivesse feito o acordo com o patrão.

Mesmo estando em uma posição de hierarquia inferior, presume-se que ao pedir demissão e deixar de prestar os seus serviços na casa de Isabel em plena pandemia, Carla encontrou uma maneira de resistir e demonstrar o seu descontentamento com a recusa do acordo pelo patrão. No entanto, vale mencionar que quando Carla tomou essa decisão, ela estava amparada financeiramente pelo pai de Pérola, que ainda era o seu companheiro, e por um auxílio que recebia do governo, oferecido em função do período pandêmico.

Hoje, a situação de Carla é bem diferente. Embora ela trabalhe na informalidade para receber o Bolsa Família, ela se separou do pai de Pérola, e a quantia que recebe não é suficiente para arcar, sozinha, com as despesas da casa e dos três filhos. Nessa posição, ela não consegue negociar os seus limites, e acaba

se sujeitando às determinações dos patrões. Foi o que pode ser percebido no relato, a seguir:

“É um trabalho muito cansativo tanto fisicamente como mentalmente. A gente precisa, às vezes, ouvir e ficar calado, e para se impor, é um pouco complicado. Eu gostaria de trabalhar em um lugar mais certinho, tipo, em relação aos combinados. A gente, às vezes, combina algumas coisas, e acaba fazendo outras diferentes que viram obrigação. Então, a gente tenta, de um jeito legal, falar, ‘olha, não foi isso que a gente combinou’. E, às vezes, de tão cansada, a gente acaba não falando, e aquilo vira uma rotina que deixa a gente sobrecarregada. Por exemplo, eu trabalho em duas casas e recebo o salário de como se eu trabalhasse em uma casa só. Aí, o ponto de vista deles é que eu trabalho de segunda a sexta, e é um trabalho normal. Mas não é um trabalho normal. Eu trabalho em duas casas diferentes, e o trabalho é dobrado. Se eu arrumo uma casa hoje e limpo determinada área, amanhã, se eu estivesse nessa casa, eu não precisaria limpar. Mas como eu vou pra outra casa, eu tenho que fazer. Então, fica um trabalho bem cansativo. Mas, com isso tudo, eu agradeço a Deus por ter um trabalho e poder ficar presente com os meus filhos, mesmo que seja por pouco tempo”.

Note que ao final do relato, Carla falou que “mesmo que por pouco tempo”, fica ao lado dos filhos. Ou seja, entende-se que o tempo com os filhos fica comprometido, em função da sobrecarga de trabalho e do desgaste físico e mental de ter de realizar tarefas que não foram previamente acordadas. Apesar de perceber a exploração e identificar a ocorrência de um “desacordo”, Carla permanece no emprego. Ela expressa sua insatisfação ao informar que falou com os patrões, mas, na realidade, ela necessita do emprego e, por esse motivo, mesmo ciente de que sua situação não é adequada, ela se cala.

Ao observar a narrativa de Isabel, percebe-se que a patroa tinha o entendimento, respaldado pela legislação trabalhista, de que como Carla trabalhava duas diárias na sua casa e duas diárias na casa do ex-marido, não havia necessidade de assinar a sua carteira de trabalho. Mas vale ressaltar que a insatisfação e o cansaço expostos por Carla são compreensíveis, pois ela realiza o mesmo trabalho em duas casas diferentes e segue ganhando um pouco mais de um salário mínimo para isso. Como Carla trabalha na informalidade, caso ela cobrasse pela diária no lugar de um salário fixo mensal, poderia estar recebendo até mais que o dobro do que ganha hoje. Entretanto, Isabel relatou que não tem condições de pagar por um salário maior pelo trabalho de Carla, embora reconheça a importância do seu trabalho. Ela afirmou que muito mais do que uma mulher que presta um serviço em

sua casa, Carla é um apoio emocional, uma mulher que lhe transmite uma segurança de que os filhos estão sendo bem cuidados enquanto ela está fora, investindo em sua carreira.

Outro desacordo do trabalho de Carla, que impacta a vida da família, foi observado na narrativa de Joana e refere-se ao pagamento atrasado do salário da mãe. Joana comentou que quando o mês está acabando e o gás ou a comida acabam, a família passa por dificuldades, e segundo a jovem, Isabel simplesmente atrasa o pagamento de Carla e fala que não tem dinheiro:

“A Isabel não pensa, ‘a Carla tem uma casa, tem três filhos, tem que comprar comida, tem que fazer e acontecer. Porque a Carla é sozinha’. Ela atrasa o pagamento e fala que não tem. Uma pessoa que recebe mais de um salário, que não sustenta a sua casa sozinha, que tem serviço de empregada doméstica a sua disposição, falar que não tem dinheiro não existe”.

Essas dificuldades vivenciadas pela família podem se agravar ainda mais, porque Carla trabalha na informalidade. O efeito da relação informal de trabalho pode ser visto na narrativa de Carla, quando ela falou que o marido de Isabel foi demitido e a patroa precisou reduzir duas diárias das três que ela fazia. Carla, de repente, se viu em uma situação financeira complicada, pois não podia contar com nenhum direito trabalhista e nem ajuda do Estado para sustentar os seus filhos. Desta forma, a tensão vivenciada no trabalho, impactou a vida financeira da família.

Além disso, foi observado nos relatos de Carla que ela está muito cansada e com sintomas de depressão, mas que não procurou por ajuda médica para se cuidar. Mas como Carla pode cuidar da sua saúde se ela tem três crianças que dependem apenas dela para sobreviverem? Como ela não tem carteira assinada, ela não tem acesso aos direitos trabalhistas que lhe garantem um atestado para ficar em casa cuidando da sua saúde. Ou seja, além de ficar à disposição dos patrões para ter a sua jornada de trabalho reduzida e, por conseguinte o seu salário, Carla também não pode parar de trabalhar para cuidar da sua saúde e deixar de receber o seu salário. Estes são os impactos da “escolha” pelo trabalho informal feita por Carla.

A trabalhadora doméstica que trabalha na informalidade é uma profissional autônoma, que exerce sua atividade por conta própria, sem vínculo empregatício, assumindo todos os riscos da sua carreira. Tal informalidade, no curto prazo, tem como consequência o agravamento das desigualdades e da pobreza (Monteiro;

Carvalho, 2020).

Portanto, é fundamental que haja respeito e atenção para com as trabalhadoras domésticas, levando em consideração as relações sociais nas quais estão inseridas. Nesse sentido, é incoerente tratá-las com afeto e ressaltarem a sua importância, como se fossem parte da família, sem tomar medidas efetivas para melhorar as condições precárias de trabalho em que estão submetidas.

Diante disso, os obstáculos relacionados ao mundo do trabalho estão relacionados ao trabalho intenso das entrevistadas; a cultura organizacional ser voltada para modelos masculinos, que priorizam a carreira e, por isso, discriminam as mães; e as circunstâncias em que a trabalhadoras de cuidado remunerado ficam suscetíveis às vontades dos patrões, o que caracteriza o caráter de exploração presente nesta categoria de trabalho.

Como uma questão complexa que demanda soluções diversas, o conflito trabalho-família envolve a conciliação das demandas e responsabilidades do trabalho e da família. Como visto, por meio dos relatos das entrevistadas, em muitos casos, as expectativas e exigências do trabalho podem entrar em conflito com as necessidades e compromissos familiares, criando tensões, estresses e até problemas de saúde. As relações de poder observadas ao longo da análise desempenham um papel significativo nesse conflito, pois afetam a capacidade das mulheres de negociar e equilibrar suas responsabilidades no trabalho e na família, levando as a vivenciar constrangimentos. Nesse sentido, enquanto ter empregada significa ser superior, ser empregada é ser inferior.

A análise relacional desenvolvida por meio do circuito de cuidado, realizada principalmente sobre os relatos de Isabel e de Carla, pessoas que estão na ativa no mercado de trabalho e têm filhos pequenos, permitiu visualizar a dinâmica de poder envolvida nas interações sociais, os papéis atribuídos a cada uma, as expectativas mútuas, as formas de comunicação e negociação, entre outros aspectos. Através da perspectiva interseccional, os privilégios de Isabel foram evidenciados, ao passo que Carla ficou inserida no grupo oprimido e marginalizado, lançando luz para as desigualdades de gênero, classe social e raça que influenciam a relação que existe entre elas. Em linha com Kofes (2001), a categoria social "mulher" não pode ser considerada um terreno de análise comum quando a relação entre mulheres, sejam elas empregadoras ou trabalhadoras de cuidado remuneradas, é marcada por

desigualdades de diversas naturezas.

Desta forma, foi possível destacar nesta tese a convergência entre as mulheres no contexto do trabalho de cuidado, visto que a divisão sexual do trabalho que demarca a diferença no tempo e no espaço entre homens e mulheres se mantém. Mas também foi notória a bipolarização que existe entre as mulheres, uma vez que uma minoria favorecida consegue alavancar a sua carreira, uma vez que contam com os serviços terceirizados de um polo majoritário desfavorecido, composto principalmente por mulheres negras, que trabalham de forma precária, mal remunerada, desvalorizada e pouco reconhecida. Portanto, essa análise foi útil para compreender como as desigualdades sociais são construídas e perduram na sociedade brasileira.

Para romper com a lógica patriarcal e racista dominante que estabelece e mantém ativa as desigualdades sociais, a sociedade precisa se conscientizar sobre a importância de uma distribuição igualitária das atividades de cuidado entre homens e mulheres, e também entre as mulheres, e agir para que esse cenário atinja uma configuração mais justa. Reconhecer que o trabalho de cuidado é fundamental para a existência da sociedade humana colabora para a valorização desse trabalho e chama atenção para que outras pessoas e as organizações se envolvam e assumam a sua parte. Isso pode ajudar a reduzir o estresse e a pressão sobre as mulheres, permitindo-lhes equilibrar de forma mais tranquila suas responsabilidades no trabalho e na família. Não é justo que o fardo do cuidado recaia somente sobre as mulheres, principalmente as negras e pobres.

5 Considerações finais

A mão de obra gratuita das mulheres está se tornando cada vez mais obsoleta, uma vez que a participação delas no mercado de trabalho foi consolidada, e, desta forma, elas não podem se dedicar integralmente ao cuidado das suas crianças. Como a organização social do cuidado segue colocando sobre elas o peso do papel fundamental de cuidar, cabe a elas a gestão do seu tempo e energia para conciliar as demandas do trabalho e da família. Esse é um dos fatores que ensejou a tão discutida crise do cuidado. Esta crise teve como efeito a mercantilização e a crescente terceirização desse trabalho. No entanto, é importante registrar que ela não é uma novidade para as famílias das classes mais baixas e negras, já que, desde os tempos da escravidão, as mulheres desempenham o trabalho de cuidado gratuito em casa e o remunerado nas casas de suas patroas. Desta forma, ao considerar que uma criança depende do cuidado de diversas pessoas, percebe-se a formação de uma rede de sustentação formada especialmente pelas mulheres (já que a responsabilidade do cuidado ainda recai sobre elas) que garantem a realização do trabalho de cuidado.

Tal argumento possibilitou contextualizar os achados dessa tese, que teve como propósito compreender, por meio de uma análise de narrativa temática interseccional, as experiências de conciliação trabalho-família das diferentes mulheres que compõem um circuito de cuidado infantil. Para isso, foram recolhidos depoimentos de 4 mulheres que enfrentam em seu cotidiano conflito trabalho-família e que fazem parte de diferentes elos do circuito de cuidado infantil. A análise do circuito pesquisado foi desenvolvida segundo os passos propostos por Braun e Clarke (2022) e mediante o modelo analítico de narrativa interseccional proposto, e a partir da leitura cuidadosa das transcrições das entrevistas e da articulação do conceito de conflito trabalho-família com os do trabalho de cuidado, três grandes temas foram gerados. São eles: 1) Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão; 2) Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado; e 3) Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no

Trabalho de Cuidado.

Observou-se por meio da análise do circuito de cuidado pesquisado, que uma variedade de mulheres, como as mães, as avós, as tias, as irmãs mais velhas, as vizinhas e as trabalhadoras de cuidado remunerado estão envolvidas na organização do cuidado infantil. Assim, além de analisar o perfil de mulheres privilegiadas quanto à classe e a raça, como usualmente acontece em estudos brasileiros que versam sobre conflito trabalho-família (Souza; Sá; Lemos, 2019), este estudo abarca também as vivências de cuidado e conflito trabalho-família de mulheres negras e pobres. As experiências, valores e contextos que exercem influência sobre a forma de enxergar e compreender o mundo de cada entrevistada, suas relações sociais e sua susceptibilidade às opressões de gênero, raça e classe foram observadas no primeiro grande tema, Peculiaridades Individuais Inseridas em Conjunturas Sociais de Opressão, e colaboraram para dar visibilidade ao contexto social, que foi o pano de fundo para a análise dos dois outros grandes temas.

O segundo grande tema, Configurações e Estratégias em um Circuito de Cuidado, buscou compreender as diferentes relações que são tecidas no circuito de cuidado infantil, e para isso, foi subdividido em três temas, definidos segundo as orientações de Guimarães (2020): o trabalho de cuidado como “obrigação”, o trabalho de cuidado como profissão e o trabalho de cuidado como “ajuda”. Ao avaliar as histórias das entrevistadas que realizam o trabalho de cuidado como “obrigação”, um trabalho reconhecido por ser gratuito, invisível e desvalorizado, foi constatado que ainda são, principalmente, as mulheres que o desempenham. A confirmação dessa realidade explica o motivo pelo qual a divisão sexual do trabalho persiste, e evidencia o impacto cultural que coloca as mulheres como principais responsáveis pelas atividades de reprodução social, ao passo que os homens são destinados ao trabalho produtivo (Hirata; Kergoat, 2007). Apesar de algumas mulheres desafiarem as normas sociais e se libertarem do padrão estabelecido, ainda há uma forte influência do poder disciplinar que as leva a desempenhar o papel tradicional de cuidadoras, sem questionar ou negociar suas responsabilidades. A vocação feminina natural para o cuidado, desde a infância, encoraja, incentiva e treina as meninas para cuidar e os meninos não. Uma vez que grande parte das mulheres ainda ficam restritas a esses papéis de cuidadoras por “obrigação”, foi observada a vulnerabilidade econômica e social delas, o que destaca a incidência

do domínio estrutural do poder.

Além disso, também foi identificado que ao mesmo tempo que a divisão sexual do trabalho está relacionada as diferenças que existem entre homens e mulheres (dado que as mulheres realizam tarefas das quais os homens são liberados), ela também diz respeito às diferenças que existem entre as mulheres (uma vez que uma pequena parcela de mulheres brancas de classe média / alta detém recursos para terceirizar as atividades de cuidado, em sua maioria, a um grande número de mulheres negras e pobres). No lugar de desafiar a estrutura patriarcal que têm em casa e redistribuir as tarefas junto aos companheiros, para conciliarem as demandas familiares e profissionais e alavancarem as suas carreiras, as mulheres privilegiadas quanto a raça e a classe se apoiam em outras mulheres que realizam o trabalho de cuidado como profissão.

O Trabalho de Cuidado como Profissão, foi analisado por meio da história de Carla, uma trabalhadora doméstica. Foi constatado um tom de fatalidade para a “escolha” da profissão, quando a entrevistada falou que foi o trabalho que ela viu a mãe e a tia realizarem, e que não se enxerga em outra posição. Além disso, trata-se de um trabalho que lhe permite ter alguma autonomia na vida, sustentar a sua família e ter alguma flexibilidade para cuidar dos três filhos. O trabalho de cuidado remunerado realizado em domicílio, de forma geral, não exige qualificação, mas uma experiência prática adquirida na rotina de cuidado familiar. A não exigência de qualificação para exercer esse trabalho tipicamente feminino, indica que as mulheres têm uma vocação natural para o ofício, e por isso, as ocupações “ideais” para elas estão ligadas à área de reprodução social (Melo; Thomé, 2018). Este fato torna visível a relação hierárquica de gênero na sociedade brasileira, que subjuga as mulheres a empregos menos valorizados e eleva os homens a um patamar profissional superior. Essa condição ainda fica pior quando mães solo, como é o caso de Carla, precisam sustentar sozinhas uma família. Como visto, para conseguir aumentar a renda em casa, Carla abriu mão de ter a sua carteira assinada e “escolheu” trabalhar na informalidade para receber o Bolsa Família. Diante disso, em linha com os achados de Teixeira (2021), constatou-se que a precarização permanece uma realidade constante na vida profissional das trabalhadoras de cuidado, mesmo depois de aprovada a PEC das domésticas, uma vez que elas seguem trabalhando na informalidade, em uma profissão desvalorizada e recebendo

baixos salários.

Nessas circunstâncias de precarização e desvalorização do trabalho de cuidado, as trabalhadoras se deparam com desigualdades estruturais que restringem suas possibilidades econômicas, sociais e políticas. Mulheres negras e pobres, como Carla, seguem realizando os mesmos afazeres do período escravocrata, mas sob uma nova configuração que articula as opressões de gênero, classe e raça e que não lhes garante os direitos básicos de vida. Assim, as relações de precariedade as quais as trabalhadoras de cuidado são submetidas estão enraizadas em normas sociais e históricas que remontam os tempos da escravidão, e indicam a ocorrência do domínio cultural do poder, um poder responsável por gerar e perpetuar a desigualdade de gênero, de raça e de classe.

O Trabalho de Cuidado como “Ajuda”, diz respeito a uma atividade desempenhada pelas mulheres, que não é considerada oficialmente um trabalho nem mesmo por elas, e que costuma acontecer entre as populações mais pobres, que não podem pagar por serviços terceirizados de cuidado (Guimarães, 2020). Os resultados obtidos por meio da análise do circuito de cuidado infantil pesquisado, mostrou que a filha mais velha, as avós, a irmã e as vizinhas da comunidade realizam esse papel. Foi percebido que o recurso principal utilizado por Carla para conciliar as demandas do trabalho e da família foi a ajuda da filha mais velha. Enquanto Joana assume os afazeres da casa e de cuidado dos irmãos mais novos para a mãe trabalhar, ela vê sua infância sendo roubada. Observou-se uma relação de dependência entre a mãe e a filha, uma vez que Carla depende do trabalho de cuidado como “ajuda” de Joana para se dedicar ao trabalho remunerado, e Joana depende do trabalho de cuidado como profissão realizado por Carla para pagar as contas da casa.

Vale mencionar que assim como Joana, muitas irmãs mais velhas que cuidam dos irmãos mais novos seguem reproduzindo padrões culturais de gênero que atribuem às mulheres, desde meninas, o papel de cuidadoras. Neste caso, o domínio cultural de poder tem o papel de reforçar a ideia de que as filhas mais velhas devem assumir o papel de cuidadoras, mesmo que isso implique em sacrifícios pessoais em termos de educação, lazer e desenvolvimento pessoal (Hu, 2023).

Quando os núcleos familiares não conseguem dar conta do cuidado infantil, foi visto que esse trabalho é transferido para outras mulheres da comunidade e é

realizado por elas como um meio de obter alguma renda, em concomitância com as suas próprias atividades. Através de um acordo verbal, personalizado e situacional, as atividades executadas por essas mulheres são formadas por laços afetivos, relação de confiança e responsabilidades mútuas, e nesse sentido, as relações interpessoais demonstraram ter maior relevância do que as relações comerciais.

Essas relações que acontecem entre as mulheres na comunidade ressaltam a importância das redes de solidariedade e apoio na supervisão e cuidado das crianças para as mulheres que são mães trabalharem. Essa dinâmica evidencia a sobrecarga de trabalho que muitas mulheres enfrentam ao desempenharem papéis tanto no âmbito familiar quanto no profissional. Nesse sentido, é fundamental reconhecer e valorizar o trabalho das trabalhadoras de cuidado como “ajuda”, que desempenham um papel fundamental de cuidado infantil e permitem a conciliação das demandas trabalho-família das mães.

Em relação ao apoio realizado pelas avós, percebeu-se que Dona Laura, a mãe de Isabel, realiza o trabalho de cuidado aos netos especialmente nos casos de ausência da Carla, e de forma esporádica e gratuita. A dependência de Isabel pela mãe acontece apenas em determinados momentos, apesar de Dona Laura declarar que se sente só e que adoraria passar mais tempo ao lado da filha e dos netos. Fica a dúvida se Dona Laura, mesmo com a sua mentalidade conservadora de mulher cuidadora, acharia esse trabalho tão prazeroso se o realizasse como uma obrigação diária. De modo diferente, a mãe de Carla, quando esteve presente para ajudar, realizou o trabalho de cuidado aos netos, diariamente, em troca de uma remuneração. Tanto Carla como a sua mãe eram dependentes daquela relação, Carla para poder trabalhar e a mãe para pagar o aluguel da residência em que vivia. Infelizmente, a mãe de Carla não está mais aqui para compartilhar sua vivência em relação a essa função.

Desta maneira, ao analisar o circuito de cuidado infantil apresentado, foi evidenciado que ele é composto por diversas mulheres e entrelaçado por diversas interações que definem a importância das tarefas realizadas, a natureza das relações de trabalho estabelecidas, e a forma como são remuneradas. Ao constatar que são as mulheres negras e pobres que realizam a maior parte do trabalho de cuidado, destacando os mesmos resultados dos estudos de Kergoat (2016) e Hirata (2016a), o circuito de cuidado infantil elucidava as estruturas de poder que perpetuam a

desigualdade na distribuição de recursos no Brasil.

Além disso, ao notar as particularidades que moldam as diferentes identidades de cuidadoras, este estudo revela como as interações estabelecidas em um contexto de cuidado são estratégias usadas para equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares. As relações tecidas entre as mulheres pesquisadas permitiram que as que são mães invistam tempo no mercado de trabalho. Nesse sentido, dependente do trabalho de cuidado não é só a criança que é cuidada (no caso específico desta tese), mas também quem depende do trabalho de cuidado executado por outras pessoas para trabalhar. Considerando que um circuito de cuidado é composto por mulheres que se conectam, e por meio de definição de regras e acordos garantem a realização do cuidado infantil, ele foi campo fértil para uma análise relacional entre elas, o que ratifica a posição de Guimarães (2020).

Os resultados do terceiro grande tema, Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade no Trabalho de Cuidado, demonstraram os motivos individuais que levaram as entrevistadas a vivenciar o conflito trabalho-família, que foram agrupados em três temas: 1) O Acúmulo de Atividades e o Sentimento de Culpa; 2) Barreiras da Vida Familiar; e 3) Obstáculos Ligados ao Trabalho Remunerado. Esses temas surgiram com base na leitura prévia sobre o assunto (à priori), mas dois subtemas, 1) Afetos e Desafetos com a Trabalhadora de Cuidado Remunerado e 2) Os des(Acordos) e os Efeitos do Trabalho Informal foram desvelados à posteriori. Esta etapa da pesquisa concentrou-se, principalmente, nas experiências de Carla e Isabel que atualmente trabalham fora e são mães de crianças pequenas, e por isso, são as que mais vivenciam o conflito trabalho-família.

Os aspectos relacionados ao acúmulo de atividades estão ligados à sobrecarga que as mulheres pesquisadas enfrentam para realizar todas as demandas que são responsáveis: as profissionais, familiares e acadêmicas. As conquistas alcançadas pelas mulheres após a consolidação da participação delas no mercado de trabalho são consideradas incompletas, pois apesar de usarem seus salários obtidos na esfera pública para dividirem as contas da casa com os seus parceiros, a divisão do trabalho doméstico não aconteceu da mesma forma. Segue, como já discutido anteriormente, vista como um domínio quase que exclusivamente feminino. A incompatibilidade em realizar todos os papéis de forma satisfatória levou as entrevistadas a sentirem falta de energia, enfrentarem problemas de saúde física e

mental e lidarem com a culpa por estarem ausentes em uma dessas áreas. No entanto, foi identificado que a forma como Isabel e Carla vivenciam esses conflitos é diferente. Pela sua posição de mulher branca e de classe média, Isabel tem acesso a terapia para compartilhar suas angústias e cuidar da sua saúde mental. Já Carla, uma mulher negra, periférica e pobre não tem o mesmo acesso. Este caso de acessos desiguais ao sistema de saúde demonstra a incidência do domínio estrutural de poder.

Em relação às barreiras da vida familiar que causam conflito trabalho-família, os resultados desta pesquisa foram apresentados em três subtemas: 1) O Desejo pelo Exercício da Maternidade e Necessidade de Cuidados Especiais; 2) A Ausência de Familiares e do Estado; e 3) Afetos e Desafetos com a Trabalhadora de Cuidado Remunerado. O Desejo pelo Exercício da Maternidade se refere ao desejo das mães, especialmente de Carla, de cuidarem dos seus filhos sobre os seus próprios termos. No entanto, como uma mulher negra e mãe solo de três filhos, Carla precisa trabalhar. Diferente do movimento tradicional, denominado *opt-out*, que retrata a “livre escolha” de algumas mulheres brancas de classe média / alta de se afastarem dos seus empregos remunerados para cuidarem dos filhos em tempo integral, Carla, hoje, não pode “escolher livremente” parar de trabalhar, pois precisa sustentar sozinha três filhos. Ademais, os problemas de saúde dos filhos também foram fatores geradores de conflito trabalho-família tanto para Carla, como para Isabel. Entretanto, Isabel conta com a presença de Carla, uma pessoa que tem confiança para cuidar dos filhos quando imprevistos relacionados à saúde ocorrem, e mesmo com o coração apertado por ter de deixar os filhos, ela consegue ir para o trabalho. No caso de Carla, ela precisa levar os filhos doentes para o trabalho, e enfrentar horas no trânsito da cidade do Rio de Janeiro com eles nos braços em um transporte público, ou perder o dia do trabalho e ter que compensar depois trabalhando até mais tarde. Essa diferença entre Isabel e Carla desvela mais uma vez a ocorrência do domínio estrutural do poder. Mas por que só as mulheres administram os conflitos trabalho-família quando os filhos ficam doentes?

A Ausência de Familiares e do Estado foi o segundo subtema que abordou as barreiras da vida familiar que geram o conflito trabalho-família. Inicialmente e não à toa, a ausência dos pais foi apontada. Foi constatado que Dona Laura e Isabel não puderam contar com a participação física dos seus companheiros no dia a dia do

cuidado, quando os filhos ainda eram pequenos, e, em relação à Carla, além também de não contar com a presença física, para piorar, ela não teve e nem tem “ajuda” financeira de nenhum dos pais dos seus três filhos. Além disso, devido aos compromissos profissionais, escolares ou sociais, a ausência de Joana também foi identificada como fonte de conflito trabalho-família para Carla, uma vez que a ajuda da filha mais velha é a principal estratégia que a trabalhadora doméstica utiliza para conciliar as demandas profissionais e familiares. A falta de apoio do Estado em relação ao horário restrito de funcionamento da creche e da falta de transporte público para levar e buscar as crianças na escola também foram apontados como obstáculos da vida dos filhos de Carla, que impactam a sua vida profissional. Desta forma, compartilhando da opinião de Hochschild (1995), em um mundo mais justo, o Estado não transferiria as questões sociais unicamente para as mulheres, dado que são as principais responsáveis pelos filhos, e da mesma forma, os pais participariam mais ativamente do cuidado dos filhos não apenas buscando serem justos, mas por entenderem a importância dessa atitude.

Os resultados relacionados aos afetos e desafetos com as trabalhadoras domésticas partiram dos conflitos vivenciados por Isabel com Carla, que impactam a vida profissional de Isabel. Foi observado que quando Carla falta ou chega atrasada no emprego, Isabel precisa se desdobrar para organizar o seu dia. Entretanto, a patroa demonstrou ter consciência sobre as condições de Carla, uma mulher negra, pobre e mãe solo, e revelou viver uma ambiguidade de sentimentos nessas situações. Ao mesmo tempo que fica insatisfeita por ter o seu planejamento desorganizado, ela reflete sobre as vulnerabilidades que Carla experimenta. Além disso, foi identificado que os 10 anos de convivência entre as duas entrevistadas resultou em uma troca de afetos entre a família empregadora e a trabalhadora doméstica, mas como apontou Hirata (2022) esse sentimento é mediado por uma relação de trabalho doméstico. Nesse sentido, ter uma empregada significar ser hierarquicamente superior, enquanto ser uma trabalhadora doméstica é ser inferior. Ademais, Isabel demonstrou certo descontentamento na influência que a profissional tem na vida dos filhos, e alegou que a sua presença atrapalha o desenvolvimento, a independência deles. Mas independente dos desafetos e conflitos que existe na relação patroa e trabalhadora doméstica, foi observado que Isabel reconhece que Carla foi o seu grande suporte para conciliar as demandas do

trabalho e da família, e conseguir alavancar a sua carreira profissional.

Sobre os obstáculos ligados ao Trabalho remunerado, foram identificados dois subtemas que destacaram os aspectos geradores de conflito trabalho-família: 1) A Intensidade do Trabalho e a Discriminação Contra Mães e 2) Os (des)Acordos e os Efeitos do Trabalho Informal. A intensidade do trabalho envolveu fatores relacionados à intensa e estendida jornada de trabalho, aos impactos do trabalho flexível na esfera familiar e a longa distância percorrida entre a casa e o trabalho (somado ao trânsito caótico da cidade do Rio de Janeiro). Foi identificado que esse excesso de energia dedicado ao trabalho gerou uma grande sobrecarga nas entrevistadas, e foi fonte de estresse e irritabilidade, o que inclusive quase desencadeou em Isabel um *burnout*. Também foram encontrados na história de Isabel preconceitos ligados à maternidade no ambiente de trabalho, o que demonstrou que os ambientes organizacionais permanecem influenciados pela lógica da cultura patriarcal.

Além disso, foram identificadas insatisfações de Carla com o trabalho, referentes a um acordo demissional que o patrão não aceitou fazer e ao descumprimento pelos patrões do que foi negociado. Por depender do emprego para, sozinha, sustentar a família, Carla precisa se submeter às determinações dos patrões, e alegou que muitas vezes, para não desgastar mais a relação, prefere silenciar. Embora a análise tenha demonstrado certa proximidade entre Isabel e Carla, chamou a atenção a falta de valorização experimentada pela trabalhadora doméstica. Por fim, também foram constatados os efeitos que Carla sofre por trabalhar na informalidade, quando, de repente, a trabalhadora viu sua jornada de trabalho radicalmente reduzida (e proporcionalmente a sua renda) e por não poder dar uma pausa no trabalho para cuidar da sua saúde.

Ao analisar de forma relacional os conflitos vivenciados pelas mulheres que fazem parte de um circuito de cuidado infantil e a relação de dependência que existe entre elas para equilibrarem as demandas profissionais e familiares, esse estudo preencheu uma lacuna na literatura de conflito trabalho-família apontada por Russo e Morandin (2022). Os autores indicaram que as pesquisas sobre o tema têm se concentrado pouco na experiência relacional, e valorizado o aprofundamento sobre a perspectiva agêntica dos indivíduos, que se aproxima dos ideais de feministas neoliberais, em mudar as demandas e os recursos relacionados aos seus papéis.

Diante disso, esta tese apresentou relevância ao demonstrar a importância de entender o trabalho de cuidado relacional diante de suas diversas formas, uma vez que as várias mulheres envolvidas nesse processo podem tanto dificultar quanto possibilitar impactos significativos na capacidade de ação de outras mulheres no equilíbrio das atividades profissionais e familiares.

Ademais, foi constatado que o patriarcado, o racismo e a desigualdade econômica são fatores interligados que mantêm viva a exploração das trabalhadoras de cuidado, remuneradas ou não da sociedade brasileira. Reconhecer e questionar essas formas de dominação são fundamentais para assegurar a equidade de direitos e chances tanto para homens quanto para mulheres, inclusive levando em consideração as diversas realidades das mulheres, independentemente de sua origem racial ou condição socioeconômica. Ao refletir sobre quem cuida de quem, em troca de quê e sob quais condições, a interseccionalidade revela a complexa junção entre gênero, raça, classe (Hirata, 2016). Por se tratar de uma ferramenta útil para examinar o trabalho de cuidado com base nos indivíduos que o realizam e nas práticas sociais (Guimarães; Hirata, 2020), um modelo analítico de narrativa interseccional foi proposto pela autora desta tese (baseado em Collins e Bilge, 2021) para embasar a análise e apresentar uma contribuição final para este estudo.

As vitórias das lutas feministas contribuíram mais para ampliar a consciência das pessoas, e menos para promover mudanças estruturais, institucionais e práticas, que realmente alterariam a vidas da grande maioria dos indivíduos (Fraser, 2020). Hoje, muitas pessoas entendem que a desigualdade de gênero é injusta, que precisa ser mudada, e que os homens, por exemplo, devem ser mais participativos no trabalho de cuidado. Embora essa mentalidade seja importante, os entendimentos mais igualitários ainda não foram institucionalizados, e esta tese comprova esse fato. As lutas feministas antirracistas alcançaram algumas vitórias legais, como a aprovação da PEC das domésticas, mas o que pôde ser visto foi que o que foi conquistado não saiu do papel, não se traduziu no reconhecimento e na valorização do ofício. As mulheres negras seguem enfrentando assimetrias no que se refere ao sistema de justiça criminal, empregos, moradias, acesso à saúde e muito mais (Fraser, 2020).

A luta contra às desigualdades sociais citadas nesse trabalho, requer um esforço conjunto da sociedade como um todo, incluindo os Estados, as organizações

e os indivíduos. Para encerrar esta tese, algumas medidas foram apresentadas para combater essas desigualdades, tais como: 1) a implementação de políticas públicas que promovam a equidade de gênero e racial, garantindo igualdade de oportunidades em áreas básicas, como a da saúde, educação, segurança e emprego; 2) educação e conscientização da sociedade e das organizações sobre a importância da igualdade de gênero e racial; 3) incentivo a participação política e representatividade das mulheres diversas nos espaços de poder e 4) fortalecimento das organizações e movimentos feministas e antirracistas para ampliar a luta de direitos das mulheres na sociedade.

Como sugestão de pesquisas futuras, as configurações do circuito de cuidado aqui estudadas estão longe de serem exaustivas, já que uma das características essenciais dessa ideia é a sua habilidade de capturar a transitoriedade e as constantes negociações das relações sociais de cuidado (Guimarães, 2020). Novas pesquisas empíricas envolvendo vozes não escutadas, como as das vizinhas das comunidades, podem contribuir para os conhecimentos sobre essas configurações. Além disso, estudar os circuitos de outras pessoas dependentes, como pessoas da terceira idade ou pessoas com deficiência, podem aprofundar o conhecimento sobre o trabalho de cuidado, assim como incluir na análise vozes masculinas e as esferas institucionais que estão, ou deveriam estar envolvidas. Vale destacar que a riqueza da análise relacional possibilitada pelo circuito e suas complexas configurações permite identificar e comparar as diferentes relações sociais tecidas na organização do cuidado (Guimarães, 2020). Nesse sentido, estudos sobre o tema, possibilitam, de maneira clara, realizar uma análise interseccional. Ademais, como já dito acima, o circuito de cuidado, ao permitir fazer uma análise relacional e trabalhar com mulheres diversas, foi uma ferramenta fértil para cobrir as lacunas do conflito trabalho-família. Assim, outras pesquisas podem ser feitas para aprofundar o conhecimento sobre conflito trabalho-família por meio da análise relacional que o circuito de cuidado permite.

Para encerrar essa tese, mais uma vez, a autora pede licença para falar na primeira pessoa do singular. Eu comecei este estudo me apresentando e enunciando o meu lugar de fala, e gostaria de manifestar que ao final dela eu saio uma pessoa transformada. O fato de ser uma mulher branca, pertencente a classe média e qualificada, em muitos momentos, me trouxe o conforto em analisar as falas de

Isabel, pois elas me representavam. Inclusive passei por um episódio semelhante ao que ela relatou, de ter recebido um vídeo de Carla quando a sua bebê estava doente e ela estava ausente, trabalhando fora. As dores de Isabel são muito parecidas com as minhas dores, o que, de certa forma, facilitou o meu processo de análise.

Ao analisar a narrativa de Dona Laura, também a identifiquei na história da minha mãe. Em apenas dois encontros presenciais e algumas trocas de mensagens, eu pude perceber que Dona Laura é uma mulher doce, gentil e muito disponível para ajudar o próximo. Me perdoem a informalidade da escrita, mas ela é daquelas pessoas que a gente tem vontade de colocar em um potinho e levar para casa. No entanto, Dona Laura, como uma mulher de seu tempo, ficou presa as amarras da divisão sexual do trabalho que isolou as mulheres em casa. Dependente financeiramente e emocionalmente de uma relação com um marido que a considera chata, e que sequer conversa com ela, ela sofre a solidão. Quando iniciamos esse assunto, seus olhos se encheram de lágrimas e ela não quis mais falar. E eu respeitei o seu silêncio. Parece que eu estava vendo a minha mãe na minha frente, calada, se sujeitando ao seu papel “natural” de boa esposa e mãe exemplar, mesmo que em sofrimento, na solidão. Ao constatar mais uma vez que as histórias se repetem, eu pensei na magnitude do método de pesquisa narrativa e lembrei com muito carinho dos ensinamentos transmitidos nas aulas de história de vida pelas professoras Fernanda Tarabal e Alessandra Costa, que aconteceram na PUC-Rio.

Mas quando eu conversei com Carla e Joana, precisei me despir por inteiro, estudar outras literaturas, principalmente sobre feminismo negro, e dar o meu melhor para compreender uma realidade que é tão distante da minha. Me causou um desconforto enorme estar na minha posição de privilégio, e não poder fazer nada enquanto conversávamos para mudar a vida daquelas mulheres que tão gentilmente cederam o seu tempo para a minha pesquisa. O comportamento de Carla, em muitos sentidos, me impressionou, e não porque ela é uma mulher negra e eu me sinto um ser superior pela posição que reconhecidamente eu ocupo, mas pela sua história de luta e resistência diante de tantos desafios da vida. Como Joana bem falou, essa força para enfrentar as situações adversas, que assim como Isabel, eu também percebi, é uma coisa normal para a mãe. Mas, na minha opinião, normalizar o que Carla vive é cruel demais, e não à toa ela revelou que sente sintomas de depressão. Precisamos trazer mais histórias de mulheres negras, destacar as suas amarras e

lutar para que elas se libertem enquanto indivíduo. Eu já imaginava ouvir muitas das coisas que Carla e Joana disseram, mas a profundidade da conversa, o grau em que se abriram e revelaram os seus sentimentos, me levaram a um lugar, que na minha pequenez, nunca tinha alcançado.

Eu refleti muito sobre as relações de poder que existem na nossa sociedade em torno do trabalho de cuidado (remunerado ou não), que são responsáveis por criar e manter as desigualdades sociais, e espero ter conseguido transmitir esses pensamentos para os leitores ao longo desse trabalho. As quatro mulheres pesquisadas, cada uma a sua maneira, narraram conflitos legítimos que precisam ser discutidos. É preciso que a sociedade como um todo se conscientize da importância do cuidado, e o quanto a mulher tem a sua vida comprometida, por ter de sozinha, se dedicar a ele. Às mulheres negras que são as mais sobrecarregadas, faço coro com Audre Lord, e declaro que “eu não sou livre enquanto alguma mulher não o for, mesmo quando as correntes dela forem muito diferentes das minhas”. Como uma mulher branca, heterossexual, casada e pertencente à classe média, eu deixo o meu sentimento de desconforto de lado e assumo o compromisso de agir e lutar pela criação de oportunidades para mulheres negras, por um mundo mais justo para todas as pessoas.

6

Referências bibliográficas

ABRAMO, L.; VALENZUELA, E. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. *In*: ABREU, A. R. DE P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Eds.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016, pp. 113–124.

ACKER, J. Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, pp. 139–158, 1990.

ACKER, J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. **Gender and Society**, v. 20, n. 4, pp. 441–464, 2006.

AGUIAR, S. F. B. *et al.* O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 6, pp. 836–850, 2022.

AHUJA, M. K.; THATCHER, J. B. Moving Beyond Intentions and Toward The Theory of Trying: Effects of Work Environment and Gender on Post-Adoption Information Technology Use. **MIS Quarterly**, v. 29, n. 3, pp. 427–459, 2005.

AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

ALLEN, T. D.; FINKELSTEIN, L. M. Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 19, n. 3, pp. 376–384, 2014.

ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Fatores explicativos de Work-Life Balance e a gestão de tempo conduzindo ao bem-estar na visão de contadores paranaenses. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 1, pp. 71, 2018.

ANDRADE, DE L.; SCHAFFER, J. D.; LUNKES, R. J. O Que Você Faz Com Seu Tempo? Um Estudo Sobre Work-Life Balance. **REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 9, n. 1, pp. 1–11, 2019.

ANDRADE, C. Percepções Dos Colaboradores Sobre As Medidas Organizacionais De Conciliação Da Vida Profissional E Familiar. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 4, n. 3, pp. 46–63, 2017.

ARRUZZA, C.; BHATTACHARYA, T.; FRASER, N. **Feminismo para os 99% - Um Manifesto**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

ÁVILA, M. B. DE M. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência**. [s.l.] Universidade Federal de Pernambuco, 2009.

- BANDEIRA, E. L. et al. Female entrepreneurs' strategies to mitigate work-family conflict. **Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management**, v. 18, n. 15, pp. 208–226, 2020.
- BARBOSA DE OLIVEIRA, L. et al. Efeitos da Tecnologia Móvel sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 15, n. 2, pp. 161–185, 2015.
- BARBOSA, H. M. A. et al. Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 2, pp. 94–121, 2021.
- BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. **The Oxford Handbook of Women and the Economy**, v. 56, n. 10, pp. 781–796, 2001.
- BARROS, V. A. DE; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, E. M. (Ed.). **Metodologias e Analíticas Qualitativas em Pesquisa Organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014, p. 296.
- BELKIN, L. A Revolução Opt-Out. **The New York Times**, 2003.
- BEUTELL, N. J. Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. **Career Development International**, v. 15, n. 5, pp. 501–518, 2010.
- BEUTELL, N. J.; O'HARE, M. M. Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-family Conflict, Work-family Synergy, Gender, and Satisfaction. **SSRN Journal**, pp. 1–34, 2018.
- BIROLI, F. Responsabilidades, cuidado e democracia. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 18, pp. 81–117, 2015.
- BIROLI, F. **Gênero e Desigualdades - Limites da democracia no Brasil**. 1. ed. São Paulo: [s.n.].
- BOCHNER, A. P.; RIGGS, N. A. **Practicing Narrative Inquiry**. [s.l.: s.n.]. 2014.
- BOUTELDJA, H. Raça, Classe e Gênero: uma nova divindade de três cabeças. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 2, n. 2, pp. 5–9, 2016.
- BOWLES, H. R.; THOMASON, B.; BEAR, JU. B. Reconceptualizing what and how women negotiate for career advancement. **Academy of Management Journal**, v. 62, n. 6, pp. 1645–1671, 2019.
- BOYAR, S. L.; MOSLEY, D. C. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. **Journal of Vocational Behavior**, v. 71, n. 2, pp. 265–281, 2007.

BRAUN, V.; CLARKE, V. **Thematic Analysis: a practical guide**. [s.l.] Sage, 2022.

BRESCOLL, V. L.; GLASS, J.; SEDLOVSKAYA, A. Ask and ye shall receive? The dynamics of employer-provided flexible work options and the need for public policy. **Journal of Social Issues**, v. 69, n. 2, pp. 367–388, 2013.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, pp. 93–123, 2009.

BYRON, K. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. **Journal of Vocational Behavior**, v. 67, n. 2, pp. 169–198, 2005.

CALLAN, S. J. Cultural revitalization: The importance of acknowledging the values of an organization's "golden era" when promoting work-life balance. **Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal**, v. 3, n. 1, pp. 78–97, 2008.

CARLOTO, C. M.; MARIANO, S. A. No meio do caminho entre o privado e o público: Um debate sobre o papel das mulheres na política de assistência social. **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, pp. 451–471, 2010.

CARVALHO NETO, A. M. de; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. Antonio Moreira de Carvalho Neto Professor do Programa de Pós Gradua. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.

CASPER, W. J.; HARRIS, C. M. Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. **Journal of Vocational Behavior**, v. 72, n. 1, pp. 95–109, 2008.

CAVAZOTTE, F. DE S. C. N.; LEMOS, A. H. DA C.; BROLLO, M. DA S. Trabalhando melhor ou trabalhando mais?: Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, pp. 769–787, 2014.

CHO, Y. The effects of nonstandard work schedules on workers' health: A mediating role of work-to-family conflict. **International Journal of Social Welfare**, v. 27, n. 1, pp. 74–87, 2018.

CIABATTARI, T. Single mothers, social capital, and work-family conflict. **Journal of Family Issues**, v. 28, n. 1, pp. 34–60, 2007.

CLARK, S. C. Work-Family Border Theory. A New Theory of Work-Family Balance.pdf. **Human Relations**, v. 53 (6), pp. 747–770, 2000.

COLLINS, P. H. Se perdeu na tradução? **Parágrafo**, v. 5, n. 1, pp. 6–17, 2017.

COLLINS, P. H. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

COUTO, J. A. G. DO et al. Dos principados hereditários: os jovens executivos e as demandas da carreira. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 4, pp. 216–234, 2015.

CRAWFORD, W. S.; THOMPSON, M. J.; ASHFORTH, B. E. Work-life events theory: Making sense of shock events in dual-earner couples. **Academy of Management Review**, v. 44, n. 1, pp. 194–212, 2019.

CRENSHAW, K. W. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, pp. 1241–1299, 1991.

CRENSHAW, K. W. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, pp. 171–188, 2002.

DALY, M.; LEWIS, J. The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. **British Journal of Sociology**, v. 51, n. 2, pp. 281–298, 2000.

DE JANASZ, S. et al. Dual sources of support for dual roles: how mentoring and work-family culture influence work-family conflict and job attitudes. **International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 7, pp. 1435–1453, 2013.

DEBERT, G. G.; PULHEZ, M. M. **Desafios do cuidado: gênero, velhice e deficiência**. [s.l.: s.n.].

DEMEROUTI, E.; PEETERS, M. C. W.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. **International Journal of Psychology**, v. 47, n. 4, pp. 241–258, 2012.

DESSEN, M. A.; BRAZ, M. P. Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 16, n. 3, pp. 221–231, 2000.

DUMAS, T. L.; PERRY-SMITH, J. E. The paradox of family structure and plans after work: Why single childless employees may be the least absorbed at work. **Academy of Management Journal**, v. 61, n. 4, pp. 1231–1252, 2018.

DURÁN, M. Á.; MILOSAVLJEVIC, V. Unpaid Work, Time Use Surveys, and Care Demand Forecasting in Latin America. pp. 1–52, 2012.

FEDERICI, S. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. **Rev. Cadernos de Campo**, v. 26, pp. 79–103, 2019.

FRASER, N. Capitalism's Crisis of Care. **Dissent**, v. 63, n. 4, pp. 30–37, 2021.

GARCIA, B. C.; MARCONDES, G. DOS S. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, pp. 1–23, 2022.

GILL, R.; ORGAD, S. The Confidence Cult(ure). **Australian Feminist Studies**, v. 30, n. 86, pp. 324–344, 2015.

GRANDEY, A. A.; CROPANZANO, R. The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. **Journal of Vocational Behavior**, v. 54, n. 2, pp. 350–370, 1999.

GREENHAUS, J. H.; ALLEN, T. D.; SPECTOR, P. E. Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface. In: PERREWÉ, P. L.; GANSTER, D. C. (Eds.). **Employee Health, Coping and Methodologies**. Research in Occupational Stress and Well Being. [s.l.] Emerald Group Publishing Limited, 2006. v. 5, pp. 61–98.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **Academy of Management review**, v. 10, n. 1, pp. 76–88, 1985.

GREENHAUS, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D. The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, n. 3, pp. 510–531, 2003.

GREENHAUS, J. H.; KOSSEK, E. E. The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 1, pp. 361–388, 2014.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, pp. 72–92, 2006.

GRZYWACZ, J. G.; CARLSON, D. S.; SHULKIN, S. Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. **Community, Work and Family**, v. 11, n. 2, pp. 199–214, 2008.

GUEDES, G. P.; MONÇORES, E. Domestic and professional care workers: Sharing the borders of precariousness. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, pp. 1–24, 2019.

GUERRA, M. DE F. L. **Trabalhadoras domésticas no Brasil: coortes, formas de contratação e famílias contratantes**. [s.l.] Universidade Federal de Minas Gerais, 2017.

GUIMARÃES, N. A. O Cuidado e seus Circuitos: Significados, Relações e Retribuições. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. S. (Eds.). **O Gênero do Cuidado: desigualdades, significações e identidades**. Cotia, São Paulo: Ateliê Editorial, 2020. p. 296.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. Pensar o Trabalho pela Ótica do Cuidado, Pensar o Cuidado pela Ótica das suas Trabalhadoras. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. (Eds.). **O Gênero do Cuidado: desigualdades, significações e identidades**. Cotia - SP: Ateliê Editorial, 2020. pp. 27–49.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. Cuidado e cuidadoras o trabalho do care no Brasil, França e Japão. **Sociologia & Antropologia**, v. 1, n. 1, pp. 1–30, 2010.

HAAR, J. M. et al. A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research*, v. 142, n. 1, pp. 261–282, 2019.

HANSON, G. C.; HAMMER, L. B.; COLTON, C. L. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 11, n. 3, pp. 249–265, 2006.

HARAWAY, D. Saberes localizados. **Cadernos Pagu**, n. 5, pp. 7–41, 1995.

HARDING, S. A Instabilidade das Categorias Analíticas na Teoria Feminista. In: HOLLANDA, H. B. (Ed.). **Pensamento Feminista: conceitos fundamentais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. pp. 95–120.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 26, n. 1, pp. 61–73, 2014.

HIRATA, H. O Trabalho De Cuidado. **Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 13, pp. 53–64, 2016a.

HIRATA, H. O Cuidado em Domicílio na França e no Brasil. In: ABREU, A. R. DE P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Eds.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016b. pp. 193–202.

HIRATA, H. **O Cuidado: Teorias e Práticas**. São Paulo: Boitempo, 2022.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, pp. 595–609, 2007.

HIRATA, H.; MOLINIER, P. Les ambiguïtés du care. **Travailler**, v. 28, n. 2, pp. 9–13, 2012.

HOCHSCHILD, A. R. **The time bind**. when work becomes home and home becomes work. United States of America: Henry Holt and Company, 1997.

HOCHSCHILD, A. R. **The second shift**. working families and revolution at home. United States of America: Penguin Books, 2012a.

HOCHSCHILD, A. R. **The outsourced self**. What happens when we pay others to live our lives for us. New York: Picador, 2012b.

HOCHSCHILD, A. R. Global Care Chains and Emotional Surplus Value. In: ENGSTER, D.; METZ, T. (Eds.). **Justice, Politics, and the Family**. First ed. New York: Routledge, 2014. pp. 249–261.

JESUS, J. C. DE. **Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência**. [s.l.] Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, 2018.

JOHARI, J.; YEAN TAN, F.; TJK ZULKARNAIN, Z. I. Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. **International Journal of Educational Management**, v. 32, n. 1, pp. 107–120, 2018.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista Narrativa. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Eds.). **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som**. Petrópolis: Vozes, 2010.

KALLIATH, T.; BROUGH, P. Achieving work–life balance. **Journal of Management & Organization**, v. 14, n. 3, pp. 224–226, 2008.

KELLIHER, C.; ANDERSON, D. Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. **Human Relations**, v. 63, n. 1, pp. 83–106, 2010.

KELLIHER, C.; RICHARDSON, J.; BOIARINTSEVA, G. All of work? All of life? Reconceptualizing work-life balance for the 21st century. **Human Resource Management Journal**, v. 29, n. 2, pp. 97–112, 2019.

KELLY, E. L.; MOEN, P. Rethinking the Clockwork of Work: Why Schedule Control May Pay Off at Work and at Home. **Advances in Developing Human Resources**, v. 9, n. 4, p. 487–506, 2007.

KERGOAT, D. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: EMÍLIO, M. et al. (Eds.). **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: Desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p. 55–64.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 86, pp. 93–103, 2010.

KERGOAT, D. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, A. R. DE P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Eds.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**. São Paulo: Boitempo, 2016. pp. 17–26.

KRAISER, M.; MOTA-SANTOS, C. M. O trabalho dentro da casa ou a casa dentro do trabalho? Um estudo com mulheres (trabalhadoras em domicílio e empreendedoras) do setor de lingerie em Minas Gerais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 1, pp. 205–230, 2021.

LANGUILAIRE, J. C. E.; CAREY, N. LGBT voices in work-life: a call for research and a research community. **Community, Work and Family**, v. 20, n. 1, pp. 99–111, 2017.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. DE O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, pp. 388–399, 2020.

LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. DE S. C. N. É possível ter tudo? Carreira, maternidade e extensão da jornada na contemporaneidade. In: CARVALHO NETO, A.; VERSIANI, F. (Eds.). **Mulheres Profissionais: quem é o sexo frágil?** 1. ed. Belo Horizonte, MG: PUC MINAS, 2018. p. 295.

LEMOS, A. H. C.; GOTTLIEB, L. S. N.; COSTA, A. DE S. M. DA. Pressure, Performance and Prestige: Dilemmas for Contemporary Professionals. **Organizações & Sociedade**, v. 23, n. 79, pp. 539–552, 2016.

LERO, D. S.; LEWIS, S. Assumptions, Research Gaps and Emerging Issues: Implications for Research, Policy and Practice. **Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices**, pp. 371–397, 2008.

LEWIS, S.; COOPER, C. L. **Work-Life Integration: Case Studies of Organizational Change**. Chichester, England: John Wiley & Sons Ltd, 2005.

LIMA, M. DO C. F.; JESUS, S. B. Um Estudo Sobre a Gestão Eficaz Do Tempo Como Ferramenta Para O Aumento Da Produtividade E Work-Life Balance. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 2, n. 2, pp. 121–144, 2011.

LINDO, M. R. et al. Vida Pessoal e Vida Profissional: os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, pp. 1–15, 2007.

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas**, v. 25, n. 1, pp. 215–240, 2017.

MAIA, K.; ALLOUFA, J. M.; ARAÚJO, R. M. Interação trabalho e família: o enriquecimento como implicação da acumulação de papéis. **GeSec - Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, pp. 158–179, 2016.

MARTINENGO, G.; JACOB, J. I.; HILL, E. J. Gender and the Work-Family Interface: Exploring Differences Across the Family Life Course. **Journal of Family Issues**, v. 31, n. 10, pp. 1363–1390, 2010.

MEDEIROS, T. J. **Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família**. Universidade Federal de São Carlos-UFSCar Centro de Educação e Ciências Humanas-CEC. [s.l.] Universidade Federal de São Carlos, 2018.

MELO, H. P. DE; THOMÉ, D. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

MILLIKEN, F., MARTINS, L., & MORGAN, H. Explaining Organizational Responsiveness to Work-Family Issues: The Role of Human Resource Executives as Issue Interpreters **Academy of Management Journal**, v. 41, n. 5, pp. 580–592, 1998.

MOLINIER, P.; PAPERMAN, P. Descompartimentar a noção de cuidado? **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 18, pp. 43–57, 2015.

MONTEIRO, R. et al. The influence of organizational reconciliation policies and culture on workers stress perceptions. **BAR - Brazilian Administration Review**, v. 14, n. 3, pp. 1–13, 2017.

MOREIRA, M. G.; SILVA, A. H. A Influência Do Conflito Trabalho–Família E Comprometimento Com a Carreira Na Percepção De Sucesso Na Carreira De Mulheres Docentes. **Revista Alcance**, v. 25, n. 2, pp. 177–193, 2018.

MORENO, R. F. C. **Entre a família, o Estado e o mercado: mudanças e continuidades na dinâmica, distribuição e composição do trabalho doméstico e de cuidado**. [s.l.] Universidade de São Paulo, 2019.

MUNN, S. L.; CHAUDHURI, S. Work–Life Balance: A Cross-Cultural Review of Dual-Earner Couples in India and the United States. **Advances in Developing Human Resources**, v. 18, n. 1, pp. 54–68, 2016.

NASCIMENTO, B. A Mulher Negra no Mercado de Trabalho. In: HOLLANDA, H. B. DE (Ed.). **Pensamento Feminista Brasileiro: formação e contexto**. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 259–264.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P. A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada (two-job couples): Notas para um Debate sobre o Caso Brasileiro. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, pp. 157–173, 2018.

NOGUEIRA, C. M. Divisão Sociossexual do Trabalho: A Esfera da Produção e da Reprodução. **Revista Cult - Feminismo Marxista: Por que Retomar Marx para Pensar o Feminismo, E Por que Usar o Feminismo para Pensar o Marxismo.**, pp. 22–24, jun. 2022.

OLIVEIRA, É. C. DE; LUCAS, A. C.; CASADO, T. Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. **REGE - Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, pp. 293–303, 2017.

OLIVEIRA, L. B. DE; CAVAZOTTE, F. DE S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, pp. 418–437, 2013.

OLIVERA, M.; VIEIRA, C.; BAETA, F. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. 2021.

OLTRAMARI, A. P.; FRIDERICHS, B. P.; GRZYBOVSKI, D. Carreira, família e a dialógica do assujeitamento: o discurso vigente em uma revista popular de negócios. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 1, pp. 112–130, 2014.

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I. Carreira e família na sociedade líquido-moderna. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 1, pp. 15–48, 2014.

OZBILGIN, M. F. et al. Work-Life, Diversity and Intersectionality: A Critical Review and Research Agenda. **International Journal of Management Reviews**, v. 13, n. 2, pp. 177–198, 2011.

PEDERSEN, V. B.; LEWIS, S. Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship. **Work, Employment and Society**, v. 26, n. 3, pp. 464–480, 2012.

PENA, F. G.; NUNES, S. C. A expatriação de executivos alinhados ao modelo dual career. **REUNA**, v. 27, n. 3, pp. 25–44, 2022.

PHARES, V.; FIELDS, S.; KAMBOUKOS, D. Fathers' and mothers' involvement with their adolescents. **Journal of child and family studies**, v. 18, n. 1, pp. 1–9, 2009.

PLECK, J. H.; STAINES, G. L.; LANG, L. Conflicts between work and Family life. **Monthly Labor Review**, 1980.

PONTES, T. L. D.; DINIS, A. DO R. L. Quando as portas se abrem: implicações do COVID-19 e da interface trabalho-família para mulheres empreendedoras. **Organizações em contexto**, v. 18, n. 36, pp. 225–251, 2022.

PRADIES, C. et al. The Lived Experience of Paradox: How Individuals Navigate Tensions during the Pandemic Crisis. **Journal of Management Inquiry**, v. 30, n. 2, pp. 154–167, 2021.

PROWSE, J.; PROWSE, P. Flexible working and work-life balance: Midwives' experiences and views. **Work, Employment and Society**, v. 29, n. 5, pp. 757–774, 2015.

QUEIROZ, M. I. P. DE. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. São Paulo: T a Queiroz, 1991.

QUEIROZ MONTEIRO, P. F. H.; LEMOS, A. H. DA C.; COSTA, A. DE S. M. As Razões do Opt-out: um Estudo sobre Mulheres que Interromperam suas Carreiras em Função da Maternidade. **Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, pp. 134–154, 2021.

QUEVEDO, L. DE B.; FLECK, C. F.; DO CARMO, K. L. F. O regime de dedicação exclusiva e a gestão do tempo: estudo de caso com docentes universitários. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 3, 2013.

RAZAVI, S.; STAAB, S. Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers. **International Labor Review**, v. 149, n. 4, pp. 407–422, 2010.

REITER, N. Work life balance: What do you mean?: The ethical ideology underpinning appropriate application. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 43, n. 2, pp. 273–294, 2007.

RIBEIRO, D. **Lugar de Fala**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

RIESSMAN, C. K. **Narrative Methods for the Human Sciences**. London: SAGE, 2008.

ROTTENBERG, C. The Rise of Neoliberal Feminism. **Cultural Studies**, v. 28, n. 3, pp. 418–437, 2014.

ROTTENBERG, C. Women Who Work: The limits of the neoliberal feminist paradigm. **Gender, Work and Organization**, v. 26, n. 8, pp. 1073–1082, 2019.

RUSSO, M.; MORANDIN, G. A network approach to work-family conflict. **Human Resource Management Review**, 2022b.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. R. DOS S. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, pp. 88–110, 2015.

SASSEN, S. Global Cities and Survival Circuits. In: EHRENREICH, B.; HOCHSCHILD, A. R. (Eds.). **Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy**. New York: A Metropolitan/OWL Book - Henry Holt and Company, 2002. pp. 254–274.

SASSEN, S. The Other Workers in the Advanced Corporate Economy. **The Scholar & Feminist Online - The Barnard Center for Research on Women**, n. 8.1, pp. 1–5, 2009.

SHELTON, L. M. Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 2, pp. 285–297, 2006.

SILVA, A.; ROSSETTO, C.; REBELO, L. Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. **Revista Portuguesa e Brasileira**, pp. 15–25, 2010.

SILVA, S. L.; NASCIMENTO, I. C. S. DO N.; MELO, G. C. V. DE. Conflito Trabalho-Família: Pesquisas Científicas Nacionais E Internacionais Sobre Docentes No Ensino Superior. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 11, n. 1, pp. 118–143, 2021.

SOARES, A. Cuidados e Confiança. In: ABREU, A. R. DE P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Eds.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. pp. 213–222.

SOARES, M. H. S. Epistemologias Feministas: conhecimento situado e solidariedade em perspectiva - Vol. II. In: MOTTA, M. C. M.; VIDEIRA, A. A. P.; FRAGOZO, F. (Eds.). **Perspectivas Contemporâneas e Filosofia da Ciência**. 1. ed. São Paulo: Livraria da Física, 2021, pp. 263–283.

SORJ, B. Arenas de cuidado entre gênero e classe social no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, pp. 478–419, 2013.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, pp. 123–139, 2016.

SOUZA, A. C. M. B. DE M.; SÁ, R. G. Q.; LEMOS, A. H. DA C. Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos brasileiros. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 10, pp. 89–113, 2019.

SOUZA, F. A. S. DE et al. Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 1, pp. 103–120, 2015.

STONE, P. The Rhetoric and Reality of “Opting Out”. **Contexts**, v. 6, n. 4, pp. 14–19, 2007.

STONE, P.; HERNANDEZ, L. A. The all-or-nothing workplace: Flexibility stigma and “opting out” among professional-managerial women. **Journal of Social Issues**, v. 69, n. 2, pp. 235–256, 2013.

STONE, P.; LOVEJOY, M. Fast-track women and the “choice” to stay home. **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 596, n. November, pp. 62–83, 2004.

STONE, P.; LOVEJOY, M. **Opting Back In: what really happens when mothers go back to work**. Oakland, California: University of California Press, 2019.

STROBINO, M. R. DE C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração**, v. 49, n. 1, pp. 59–76, 2014.

STURGES, J. All in a day’s work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work. **Human Resource Management**

Journal, v. 18, n. 2, pp. 118–134, 2008.

TAMEIRÃO, D. C. M.; NUNES, S. C. Antecedentes do Conflito Trabalho-Família: um Survey com Médicos no Brasil. **Anais do Encontro da Associação dos Cursos de Pós-Graduação em Administração - EnANPAD 2017**, p. 0–16, 2017.

TEIXEIRA, J. **Trabalho Doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

TEIXEIRA, R. M.; BONFIM, L. C. S. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens TT - Female entrepreneurship and challenges faced by women entrepreneurs to reconcile. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 10, n. 1, pp. 44–64, 2016.

THILAGAVATHY, S.; GEETHA, S. N. Work-Life Balance: A Systematic Review. **The International Journal of Business & Management**, v. 9, n. 3, 2021.

THOMASON, B. Ideal or Idiosyncratic? How Women Manage Work-Family Role Conflict with Focal and Peripheral Role Senders. **Organization Science**, v. 33, n. 3, pp. 901–925, 2022.

TOLENTINO, J. Lélia Gonzalez: uma filósofa brasileira abalando as estruturas. **Em Construção**, n. 5, pp. 73–83, 2019.

TRENTIN, L.; VOGEL, J. Work-Life balance: Um estudo no Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC. **Tópicos em Administração**, v. 27, v. 26, n. 2, p. 183–197, 2019.

TRONTO, J. Consent as a grant of authority: A care ethics reading of informed consent. In: LINDEMANN, H.; VERKERK, M.; WALKER, M. U. (Eds.). **Naturalized Bioethics: toward responsible knowing and practice**. 1. ed. New York: Cambridge University Press, 2009. p. 293.

VILELA, N. G. S. et al. Panorama da produção acadêmica internacional sobre conflito trabalho-família. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 17, n. 3, pp. 64–83, 2018.

WILKINSON, K.; TOMLINSON, J.; GARDINER, J. Exploring the work–life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. **Work, Employment and Society**, v. 31, n. 4, pp. 640–656, 2017.

YEATES, N. Global care chains: A state-of-the-art review and future directions in care transnationalization research. **Global Networks**, v. 12, n. 2, pp. 135–154, 2012.

ZELIZER, V. A. Circuits in Economic Life. **Economic Sociology_ The European Electronic Newsletter**, v. 8, n. 1, pp. 30–35, 2006.

ZELIZER, V. A. How i became a relational economic sociologist and what does that mean? **Politics and society**, v. 40, n. 2, pp. 145–174, 2012.

ANEXOS

ANEXO 1

ROTEIRO 1 - GUIA DAS ENTREVISTAS COM MULHERES

EXECUTIVAS

Abertura

- Apresentar o objetivo da pesquisa;
- Apresentar o Termo de Consentimento Livre Esclarecido;
- Solicitar permissão para gravar a conversa;
- Apresentar as condições de armazenamento e tratamento dos dados;
- Falar sobre o sigilo da pesquisa. Serão utilizados nomes fictícios com o intuito de preservar a privacidade das participantes;
- Os dados serão utilizados apenas no contexto desta pesquisa;
- O processo de entrevista pode ser interrompido a qualquer momento pela entrevistada.

Tópicos Norteadores:

1. Perfil da entrevistada (nome, idade, raça, formação, estado civil, quantidade de filhos, empresa em que trabalha, cargo).

2. Rotina de Trabalho.

- Como é o seu dia a dia no trabalho?
- A empresa oferece alguma flexibilidade em relação às suas demandas do trabalho? Qual? Exemplos?
- Como é a cultura da empresa em que trabalha? Quando precisa se ausentar de forma inesperada em função de alguma demanda familiar, como a empresa reage? Exemplos?
- Há alguma política na sua organização voltada para o equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares? Exemplos?

3. Vida Pessoal.

4. Rotina de Cuidado Infantil.

- Como é a rotina dos seus filhos?
- Quais são as suas demandas de cuidado infantil e com a casa?
- Seu companheiro ou companheira participam dessas atividades?
- Além de você, quem cuida do seu filho? Que atividades essa pessoa exerce?
- Quando acontece algo fora do planejado com seu filho, como um problema de saúde, a quem você recorre para não interromper as atividades profissionais?
- Você leva o filho ao médico para fazer consultas de rotina?

5. Quais estratégias utiliza para conciliar trabalho e família?

6. Experiência cotidiana com a pessoa que executa o trabalho de cuidado infantil em sua casa.

- A pessoa realiza esse trabalho por obrigação, como ajuda ou profissionalmente? Pode explicar como?
- Como a relação de trabalho é estabelecida? Existe troca monetária?
- No caso da prestadora de cuidado profissional, você oferece flexibilidade para ela resolver as questões de cuidado infantil dela?

ROTEIRO 2 - GUIA DAS ENTREVISTAS COM MULHERES QUE COMPÕEM REDES DE APOIO (TRABALHO NÃO REMUNERADO)

Abertura

- Apresentar o objetivo da pesquisa;
- Apresentar o Termo de Consentimento Livre Esclarecido;
- Solicitar permissão para gravar a conversa;
- Apresentar as condições de armazenamento e tratamento dos dados;
- Falar sobre o sigilo da pesquisa. Serão utilizados nomes fictícios com o intuito de preservar a privacidade das participantes;
- Os dados serão utilizados apenas no contexto desta pesquisa;
- O processo de entrevista pode ser interrompido a qualquer momento pela entrevistada.

Tópicos Norteadores:

1. Perfil da entrevistada (nome, idade, raça, formação, estado civil, quantidade de filhos, empresa em que trabalha, cargo).

2. Rotina de Trabalho.

- Como é o seu dia a dia no trabalho? O que você faz?

3. Vida Pessoal.

- Você trabalha na esfera pública? Você estuda? Você realiza alguma atividade no seu cotidiano?

4. Rotina de Cuidado Infantil.

- Como é a sua rotina de cuidado com a criança (frequência, intensidade...)?

- Como você classifica esse cuidado (amor, obrigação, misto)?

- Você sente cansaço realizando-a? Se pudesse escolher, realizaria essa função desta forma? Exemplos?

- Já abriu mão de alguma outra atividade para cuidar da criança? Exemplos?

- Onde realiza esse trabalho? Qual a sua responsabilidade com a criança?

- Cuida de mais alguma criança? Quantas?

- Existe troca monetária para realização do trabalho de cuidado?

- Alguém te ajuda a realizar esse trabalho?

- Existe algum grau de parentesco com alguma criança? Como essas mães chegam até você?

- Oferece alguma flexibilidade quando as mães precisam?

- Por que realiza este trabalho? Se pudesse, realizaria outro trabalho no lugar deste?

5. Quais estratégias utiliza para conciliar trabalho e família?

ROTEIRO 3 - GUIA DAS ENTREVISTAS COM MULHERES QUE EXERCEM TRABALHO DE CUIDADO REMUNERADO

Abertura

- Apresentar o objetivo da pesquisa;
- Apresentar o Termo de Consentimento Livre Esclarecido;
- Solicitar permissão para gravar a conversa;
- Apresentar as condições de armazenamento e tratamento dos dados;
- Falar sobre o sigilo da pesquisa. Serão utilizados nomes fictícios com o intuito de preservar a privacidade das participantes;
- Os dados serão utilizados apenas no contexto desta pesquisa;
- O processo de entrevista pode ser interrompido a qualquer momento pela entrevistada.

Tópicos Norteadores:

1. Perfil da entrevistada (nome, idade, raça, formação, estado civil, quantidade de filhos, empresa em que trabalha, cargo).

2. Rotina de trabalho.

- Como é o seu dia-a-dia no trabalho? O que você faz?
- Qual a relação de trabalho estabelecida com a contratante?
- Quantas horas por dia você trabalha? Tem flexibilidade de horário, caso necessário?
- Quando precisa se ausentar de forma em função de alguma demanda familiar inesperada, como a contratante reage?

3. Vida Pessoal.

4. Rotina de cuidado infantil.

- Como é a rotina dos seus filhos?
- Quais são as suas demandas de cuidado infantil e com a casa?
- Seu companheiro ou companheira participam dessas atividades?
- Além de você, quem cuida do seu filho? Que atividades essa pessoa exerce?
- Quando acontece algo fora do planejado com seu filho, como um problema de saúde, a quem você recorre para não interromper as atividades profissionais?
- Você tem acesso a alguma ajuda do Estado para realizar essa atividade de cuidado?
- Você leva o filho ao médico para fazer consultas de rotina?

5. Quais estratégias utiliza para conciliar trabalho e família?

6. Experiência cotidiana com a pessoa que executa o trabalho de cuidado com o seu filho.

- A pessoa realiza esse trabalho por obrigação, como ajuda ou profissionalmente? Pode explicar como?
- Como a relação de trabalho é estabelecida? Existe troca monetária?
- Você confia na pessoa que cuida do seu filho? Acredita que esse serviço é prestado com qualidade?

ANEXO 2

TERMO DE USO DE DADOS

Eu, Paula Furtado Hartmann de Queiroz Monteiro, aluna do curso de Doutorado do Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Alessandra de Sá Mello da Costa, me comprometo a manter a confidencialidade sobre os dados coletados para a elaboração do projeto de pesquisa “Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade: experiências articuladas de mulheres em circuitos de cuidado infantil.” assegurando a privacidade de seus conteúdos, como preconizam os Documentos Internacionais e as Resoluções 466/12 e 510/16, e suas complementares do Conselho Nacional de Saúde.

- i) Comprometo-me a manter a confidencialidade dos dados coletados nos (arquivos/prontuários/banco), bem como a privacidade de seus conteúdos e dos indivíduos que terão suas informações acessadas;
- ii) Estou ciente que é da minha responsabilidade de não repassar os dados coletados ou o banco de dados em sua íntegra, ou parte dele, às pessoas não envolvidas na equipe da pesquisa;
- iii) Os dados obtidos na pesquisa serão usados exclusivamente para a finalidade prevista no protocolo do projeto vinculado.
- iv) É assegurado ao participante a manutenção do sigilo e a privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa, sem a divulgação dos nomes dos participantes e das empresas nas quais trabalham, preservando integralmente o anonimato e a imagem do participante de pesquisa.
- v) As gravações e transcrições serão armazenadas em um dispositivo de armazenamento digital, com acesso restrito apenas ao pesquisador, por um período mínimo de cinco anos após a conclusão da pesquisa.

Assinatura da Pesquisadora

ANEXO 3

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada “Conflito Trabalho-Família e Interseccionalidade: experiências articuladas de mulheres em circuitos de cuidado infantil”, sob a responsabilidade da pesquisadora Paula Furtado Hartmann de Queiroz Monteiro, aluna do curso de Doutorado do Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (IAG/PUC-Rio), sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Alessandra de Sá Mello da Costa.

Ao considerar a centralidade do trabalho de cuidado na vida da mulher brasileira, tanto no que se refere a área de reprodução da vida, como no mercado de trabalho, o objetivo do estudo será compreender, por meio de uma análise de narrativa temática interseccional, as experiências de conciliação trabalho-família das diferentes mulheres que compõem circuitos de cuidado infantil.

Em termos de justificativa, a pesquisa está comprometida com um perfil de mulheres abrangente e diverso, escolhido para possibilitar a apreensão de informações sobre as suas experiências de cuidado e conflito trabalho-família. Em uma sociedade como a brasileira, marcada por profundas desigualdades sociais, há uma diversidade de mulheres que realizam atividades de cuidado, mas esse tema é pouco explorado nas pesquisas brasileiras da área de administração sobre conflito trabalho-família. Desta forma, ao contemplar experiências articuladas de mulheres diversas, incluindo avós, mães, outras parentes, vizinhas, brancas e negras, ricas e pobres, entre outras características que determinam distintas individualidades de cuidadoras, a pesquisa preencherá uma lacuna da literatura sobre o assunto. Para isso, serão realizadas entrevistas com mulheres residentes na cidade do Rio de Janeiro, que realizam a atividade de cuidado de forma remunerada ou não, em domicílio, a crianças de 0 a 6 anos de idade e que fazem parte dos diferentes elos de circuitos de cuidado. Ao utilizar o método de análise de narrativa temática, à luz da interseccionalidade, será utilizado um modelo de análise teórico-metodológica que permite entender a complexidade das relações sociais e as experiências sobre a relação trabalho-família no âmbito do cuidado.

Nesse sentido, o estudo buscará contribuir: 1) para as organizações, relações de trabalho e estudos de gênero, ao analisar as experiências das mulheres que realizam atividades de cuidado no seu cotidiano, as relações sociais as quais se envolvem e que as permitem se engajar no mercado de trabalho, bem como os fatores geradores do conflito trabalho-família que impactam o bom desempenho organizacional; e 2) para a sociedade, contribuindo para um maior entendimento acerca das experiências desiguais vivenciadas por essas mulheres, provocando uma conscientização acerca do papel das relações individuais, organizacionais e do Estado na organização do cuidado e sua incidência na apropriação do tempo de trabalho. Por fim, o estudo visará explicitar a necessária disponibilização de serviços públicos, tais como: creches públicas, proteção social e acesso à previdência às donas de casa, e garantia de direitos que impeçam a exploração do trabalho doméstico e de cuidado.

Você foi selecionada para ser entrevistada por compor um dos elos do circuito de cuidado infantil. Sua participação se dará por meio de entrevista individual na qual será abordada sua experiência sobre conflito trabalho-família e trabalho de cuidado. A entrevista terá duração de, aproximadamente, sessenta minutos. O depoimento será gravado e posteriormente transcrito para fins de pesquisa científica. As gravações serão armazenadas em um dispositivo de armazenamento digital, com acesso restrito apenas a pesquisadora.

Estamos cientes de que toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes. Conforme preconizado pelo Conselho Nacional de Saúde, por meio da Resolução Nº 510/2016, que regulamenta as normas e diretrizes de pesquisa com seres humanos em Ciências Humanas e Sociais, durante a realização desta pesquisa, os princípios éticos serão respeitados a fim de assegurar às participantes os direitos previstos na resolução.

Considerando a técnica de coleta de dados que será utilizada (entrevista individual), a participante pode vir a se sentir desconfortável ou incomodada em esclarecer alguns pontos que tangenciam aspectos da experiência de trabalho e de cuidado infantil. Neste caso de desconforto, será garantido às participantes a opção de não responder a qualquer pergunta específica, bem como encerrar a entrevista a qualquer momento. Além disso, a participante poderá retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma. Reforçamos que sua

participação será muito importante e contribuirá para a manutenção do debate sobre os desafios vivenciados pelas mulheres no que se refere aos temas cuidado infantil e conflito trabalho-família.

É assegurado à participante a manutenção do sigilo e a privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa, sem a divulgação dos nomes das participantes e das empresas nas quais trabalham. É garantido à participante o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa, antes, durante e depois da sua participação, que ocorrerá de forma voluntária e não remunerada. Ressalta-se que a pesquisa também não incorrerá em nenhuma forma de custo ou despesa para a participante.

Caso você tenha alguma dúvida, poderá entrar em contato, a qualquer momento, com a pesquisadora responsável Paula Furtado Hartmann de Queiroz Monteiro, pelo número de celular: (21)99888-0094 e/ou pelo e-mail: paulafhartmann@gmail.com. Para informações adicionais, você também poderá entrar em contato com a Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio: Rua Marquês de São Vicente, 225 – Edifício Kennedy, 2º andar. Gávea, Rio de Janeiro, RJ. CEP: 22453-900. Fone: (21) 3527-1618.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Consentimento:

Eu, _____, de maneira voluntária, livre e esclarecida, concordo em participar da pesquisa acima identificada. Estou ciente dos objetivos do estudo, dos procedimentos metodológicos, das garantias de sigilo e confidencialidade, dos riscos e suas formas de contorno, da possibilidade de esclarecimentos permanentes sobre eles e, pelo presente termo, autorizo gravação de voz e/ou filmagem da entrevista. Fui informado/a de que se trata de uma pesquisa vinculada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Está claro que minha participação é isenta de despesas e que minha imagem, meu nome e voz não serão publicados sem minha prévia autorização por escrito. Este Termo foi impresso e/ou enviado em duas vias, das quais uma me foi concedida e ficará em minha posse e a outra será arquivada pelo/a pesquisador/a responsável. A pesquisadora deve garantir que o participante da pesquisa receberá uma via digital ou impressa do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assinada e rubricada pelo pesquisador.

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador