



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



MÁRCIA MORAES DE OLIVEIRA

**ALÉM DA MATERNIDADE: OS DESAFIOS DAS MÃES SOLO NO MERCADO DE  
TRABALHO**

MARIANA  
2023

MÁRCIA MORAES DE OLIVEIRA

**ALÉM DA MATERNIDADE: OS DESAFIOS DAS MÃES SOLO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do diploma de Bacharel em Administração.

Orientadora: Dra. Ana Flavia Rezende

MARIANA  
2023

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

O48a Oliveira, Marcia Moraes De.  
Além da maternidade [manuscrito]: os desafios das mães solo no mercado de trabalho. / Marcia Moraes De Oliveira. - 2023.  
26 f.: il.: tab..

Orientadora: Profa. Dra. Ana Flavia Rezende.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Apoio à família no lar. 2. Direitos das mulheres. 3. Mães solteiras. I. Rezende, Ana Flavia. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 364.65-055.2

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador  
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Márcia Moraes de Oliveira

### Além da maternidade: os desafios das mães solo mercado de trabalho

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em 29 de novembro de 2023.

#### Membros da banca

#### Orientador(a)

Dra. Ana Flávia Rezende- Orientador(a)- Universidade Federal de Ouro Preto  
Dra. Simone Evangelista Fonseca- Universidade Federal de Ouro Preto  
Dra. Héliida Mara Gomes Norato- Universidade Federal de Ouro Preto

Ana Flávia Rezende, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 29/11/2023



Documento assinado eletronicamente por **Ana Flávia Rezende, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 30/11/2023, às 22:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0632315** e o código CRC **927957E9**.

## **RESUMO**

A presente pesquisa tem como objetivo evidenciar as dificuldades existentes na busca e na estabilidade da mãe solo no mercado de trabalho. Para isso, foram realizadas entrevistas nas quais as mães solo relataram vivências quanto as dificuldades na busca e qualificações no emprego após se tornarem mães. Os resultados apontam que as principais dificuldades das mães solo seriam a falta da rede de apoio, desigualdade de gênero e preconceitos referente a vida solo por opção delas ou não. A pesquisa conclui que a rede de apoio e politica publicas poderiam modificar a realidade das mães solo de classe média, por poder condicionar melhor disponibilidade de tempo para busca de emprego compatível com a realidade delas.

Palavras chave: Mãe Solo, rede de apoio, desigualdade de genero

## 1. INTRODUÇÃO

As mulheres são frequentemente submetidas a um processo contínuo de transformação desde cedo, são confrontadas com um amadurecimento precoce e uma carga de responsabilidades que vem acompanhadas de tarefas e objetivos pré-definidos para cada etapa de suas vidas. No contexto do papel social atribuído às mulheres, espera-se que sejam esposas dedicadas e mães, enquanto são constantemente marginalizadas e colocadas em uma posição de dependência em relação ao sexo oposto, o qual é percebido como uma força superior - os homens (OLIVEIRA; TOURAINE, 2006).

No passado, anteriormente ao “Estatuto da mulher casada” – Lei 4.121/1962, as mulheres eram constantemente subjugadas e tinham suas ações legalmente limitadas, sendo negado seu envolvimento em questões administrativas, comerciais e a posse de bens sem o consentimento do marido. No contexto da legislação brasileira, a Lei 4.121/1962 desempenhou um papel importante na reforma dessas leis discriminatórias e na promoção dos direitos das mulheres casadas. Antes da promulgação dessa lei, as mulheres casadas eram frequentemente tratadas como incapazes de exercer certos direitos civis, econômicos e de propriedade independente de seus maridos. Além disso, a lei anterior limitava o direito de trabalhar fora de casa sem a autorização do marido e a capacidade de tomar decisões financeiras sem sua permissão.

A Lei 4.121/1962 mudanças dinâmicas significativas. Ela revogou ou reformou disposições obsoletas que tratavam as mulheres casadas como inválidas e permitiram que as mulheres casadas tivessem maior autonomia em suas vidas financeiras e pessoais. Alguns dos principais impactos da lei incluíram: Capacidade Civil Plena - A lei estabeleceu a capacidade civil plena das mulheres casadas, permitindo-lhes tomar decisões financeiras, celebrar contratos e exercer seus direitos civis sem a necessidade de autorização conjugal. Tal realidade ainda persiste atualmente, porém, observa-se também resistências. Capacidade de participação no mercado de trabalho: Ao longo do século XX, o aumento da formação acadêmica proporcionou às mulheres a oportunidade de buscar seus objetivos no mercado de trabalho.

Embora ainda existam estereótipos que associam as mulheres a atividades domésticas, a presença feminina no mercado de trabalho tem ganhado espaço. Apesar do predomínio masculino em muitas áreas, elas conquistaram maior autonomia em suas escolhas, vidas e corpos (GIFFIN, 1991). Projetos de vida que antes eram coletivos, principalmente envolvendo casamento e filhos, têm dado lugar a escolhas individuais. Ao assumir o controle de seus corpos

e sexualidade, não mais limitadas a fatores reprodutivos, a maternidade passou a ser considerada uma escolha (ARTEIRO, 2017).

A percepção de que a gravidez pode ser uma escolha da mulher ainda é contestada na sociedade, especialmente em determinados segmentos onde questões culturais, falta de orientação sobre planejamento familiar e contracepção prevalecem. Nessas circunstâncias, a gravidez é vista como um evento inevitável, não como uma escolha da mulher de engravidar ou não. Portanto, no caso de gestações indesejadas ou não planejadas, não podemos simplesmente atribuir a culpa às mulheres; é necessário compreender a situação sociocultural em que elas estão inseridas. Embora as mulheres tenham ampliado seu espaço na sociedade ao assumir novos papéis, ainda é esperado que elas abracem todas essas posições, principalmente a maternidade (SCAVONE, 2001). Como resultado, suas vidas são marcadas por uma jornada dupla de trabalho, tanto dentro como fora de casa, frequentemente resultando em sobrecarga mental devido ao acúmulo de responsabilidades.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho ainda revela um cenário de desigualdade, no qual elas enfrentam sobrecarga de tarefas e se veem obrigadas a assumir empregos adicionais de baixa remuneração que se ajustem aos seus horários disponíveis, numa tentativa de atender às suas necessidades financeiras. No entanto, sempre precisam equilibrar essas atividades com as responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos (HAYASHI, 2007).

Nesse contexto, Caixeta e Barbato (2004) afirmam que a atuação das mulheres em papéis profissionais não resultou em uma mudança do padrão anterior, apenas acrescentou mais responsabilidades a elas. As autoras se referem a esse fenômeno como "supermulheres", ou seja, aquelas que precisam lidar com as demandas de carreira, serem esposas, cuidarem da casa e serem mães. Diante do exposto, esta pesquisa busca **compreender as influências da maternidade no desenvolvimento profissional de mães solo.**

Apesar do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, observa-se que elas ainda encontram vários desafios, como por exemplo, falta de reconhecimento – por muito tempo, associa-se as mulheres apenas a serviços precários (KALLEBERG, 2009). Na verdade, segundo a pesquisa de Hirata (2016) a precarização do emprego e a instabilidade nas estruturas familiares estão particularmente ligadas as mulheres. Quando se fala em precariedade no trabalho, isso muitas vezes leva os trabalhadores a enfrentar uma jornada mais intensa, com condições difíceis e desafiadoras, podendo, em alguns casos, estar relacionados a empregos informais (KALLEBERG, 2009); discriminação de gênero e dificuldade de conciliar trabalho

e família, ao longo de suas carreiras profissionais. Reconhecidos conforme pesquisa de Hirata (2016), a ocupação de mulheres no Brasil se divide em dois extremos: por um lado, encontramos uma minoria composta por executivos e profissionais com nível superior, enquanto por outro lado, a maioria está envolvida em ocupações femininas, como nos setores de tradições saúde e educação, empregos domésticos e trabalhos de escritório, com uma tendência crescente para terceirização (HIRATA, 2016). Dentre esses vários desafios destaca-se que, a presente pesquisa busca explorar especificamente os desafios relacionados com a maternidade e o desenvolvimento profissional das mulheres, em especial aquelas que são mães solo.

Na pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), com base nos números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em 2015, cresce o número de mães que cuidam sozinhas de seus lares e filhos. 83,5% das crianças brasileiras com menos de 4 anos tinham como primeira responsável uma mulher, seja mãe biológica, de criação ou madrasta. Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com base no Censo Escolar de 2011, há 5,5 milhões de crianças brasileiras sem registro paterno na certidão de nascimento.

Na pesquisa realizada por Feijó (2023), vai relatar que dos 75,3 milhões de domicílios brasileiros, cerca de 14,9% (11,3 milhões) tem como chefe de família ou pessoa de referência, uma mãe-solo. Um crescimento de 17,8% entre os anos de 2012 e 2022. Neste 11,3 milhões se encontram as mães solo, com idades entre 15 e 60 anos, onde cerca de 29,4% estão fora do mercado, 7,2% desempregadas e 63,3% estão ocupadas. Mães solo com filhos de até 5 anos, que estão fora do mercado de trabalho formal correspondem a 32,4% e o percentual pode chegar a 10% quando se trata daquelas que estão desempregadas.

Além dos desafios que as mulheres que são mães encontram para ingressarem no mercado de trabalho, aquelas que já estão empregadas podem encontrar empregadores que as desestimulem a ter filhos por conta nos custos para “o patrão” e para o desenvolvimento profissional dessas mulheres. Frases como: “tinha que ser mulher”, “não engravide para não ficar fora do trabalho”, “esse cargo é só para homens”, “depois que tiver filho, não crescerá mais na carreira”, “eu não aceito ter uma chefe mulher”, entre outras (ROBERT HALF, 2016), reforçam as discriminações e estereótipos de gênero no mercado de trabalho. Especificamente em relação à maternidade, dados da Robert Half (2016) apontam que em casos de retorno ao trabalho pós licença maternidade, há índices de evasão. Tal índice refere-se a 27% das mães que encontram dificuldades na volta ao trabalho, além dos casos de demissão após término do período de estabilidade.

Considerando todo o contexto apresentado, argumenta-se que a presente pesquisa pode

contribuir para reforçar as discussões acerca dos desafios enfrentados pelas mulheres no que diz respeito acesso e permanência no mercado de trabalho, a partir do recorte de mulheres que são mães-solo, ou seja, mulheres que assumem a responsabilidade de criar e cuidar de seus filhos sem a presença de um parceiro ou cônjuge.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Desafios e Realidades da Maternidade Solo**

A maternidade solo, também conhecida como maternidade monoparental, é quando uma mulher assume sozinha a responsabilidade de criar e educar seus filhos, tanto na parte financeira quanto afetiva, sem a presença de um parceiro ou um cônjuge (ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS, 2022). Essa realidade apresenta diversos desafios e questões importantes que precisam ser considerados.

De acordo com pesquisa divulgada em 2017 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2015 o número de mães solo alcançou o montante de 11,6 milhões no Brasil. Por “mãe solo” entende-se a não participação do homem quanto à responsabilidade afetiva ou financeira com o filho (ARPENBRASIL, 2021). Tais dados se contrapõem ao modelo da família tradicional (BORGES,2020).

No início do século XXI, é notável o grande número de mães que não possuem uma relação conjugal com o pai da criança (BORGES,2020). Essa situação ocorre por diversos motivos, como maternidade e adoção voluntária, uso de técnicas reprodutivas, viuvez, abandono paterno e dificuldades sociais (BORGES,2020). Existem mulheres que optam por se tornarem mães solteiras, sem vivenciar o casamento ou dividir o lar com um parceiro, utilizando a reprodução assistida ou adoção, rompendo assim com o modelo tradicional de família (BORGES, 2020). Segundo Feijó (2023), “o crescimento de domicílios tendo como pessoa de referência uma mãe solo faz parte das intensas transformações observadas nos arranjos familiares na última década”.

No entanto, apesar da crescente aceitação dessas escolhas, a sociedade brasileira ainda não está livre de preconceitos em relação à monoparentalidade. Em sua tese, Priscila da Silva Fernandes afirma que ainda existem julgamentos em relação às atitudes das mulheres, como sua liberdade sexual e suas escolhas. A mestrandia usa como ilustração a ação da sociedade em culpar em casos de abuso sexual, muitas vezes sem reconhecê-las como vítimas, mas como facilitadoras da ação do agressor, por exemplo (FERNANDES, 2022). De acordo com a pesquisa desenvolvida pelo Instituto Patricia Galvão, há constatações também de que grande

parte das mulheres já sofreu assédio sexual e assédio moral no trabalho onde cerca de 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho (INSTITUTO PATRICIAGALVÃO & INSTITUTO LOCOMOTIVA, 2020).

Mães solo são frequentemente rotuladas como "mães solteiras", como se a maternidade estivesse ligada ao estado civil da mulher (FERNANDES, 2022). O termo "mãe solteira" carrega resquícios do machismo e da sociedade patriarcal do século XX, quando os direitos da mulher estavam subjugados à vontade do marido (BORGES, 2020). Outro desafio enfrentado pelas mães solo é a responsabilidade financeira. Elas precisam sustentar suas famílias sozinhas, o que geralmente resulta em menor renda, maior risco de pobreza e dificuldade em suprir as necessidades básicas das crianças.

Além disso, conciliar trabalho e vida pessoal torna-se um grande desafio para as mães solo. Elas precisam equilibrar as demandas do emprego com a responsabilidade de cuidar dos filhos, o que pode levar a um aumento do estresse, fadiga e falta de tempo para si mesmas. Com jornadas múltiplas, ao buscarem espaço fora do ambiente doméstico, sem terem com quem dividir as tarefas, criam sobrecargas com o acúmulo de funções e sentem-se cansadas e culpadas (SANTOS, 2012). É associada a situações de maior estresse relacionadas às questões biológicas – menarca, gravidez e menopausa – a sobrecarga da mulher causa comprometimento com sua saúde mental que podem ter níveis mais graves se também associadas a questões econômicas, violências (BERETTA et al., 2008; DINIZ, 2004)

O risco é ainda maior se essas mulheres têm nível baixo de escolaridade, situação econômica desfavorável e com isso, mais vulneráveis ao estresse e instabilidade econômica, social e política (GONÇALVES; KAPCZINSKI, 2008). Santos (2014) pontua que o espaço doméstico pode representar um fator de risco para a saúde mental das mulheres. Dentre os fatores que contribuem, a jornada de trabalho repetitiva e inacabada, o contato com produtos tóxicos e objetos perfuro cortantes, a falta de lazer e descanso e a falta de autonomia econômica seriam os mais pontuados (SANTOS, 2014).

Outro aspecto relevante é a limitação da rede de apoio. A ausência de um parceiro ou cônjuge significa que as essas mães têm uma rede de apoio mais restrita, o que pode resultar na falta de ajuda financeira, suporte emocional ou assistência prática nas tarefas diárias relacionadas à criação dos filhos. A rede de apoio é de extrema importância para mães solo. Desempenha um papel significativo na capacidade do indivíduo de enfrentar as situações da vida com mais confiança oferecendo suporte, compreensão e apoio. Ela pode ser composta por familiares, amigos, comunidade, instituições e até mesmo serviços governamentais (BRITO; KOLLER, 1999; FALCETO, 2002). A rede de apoio desempenha um papel crucial ao

proporcionar suporte emocional e prático, o que permite que a mãe se sinta mais capaz de lidar com os desafios do dia a dia. Isso se traduz em uma maior confiança para enfrentar as diversas situações, além de oferecer apoio, compreensão e solidariedade. (BRITO; KOLLER, 1999; FALCETO, 2002).

Apesar de todos os desafios listados, Irigaray(1981) e Dandurand (1994) apostam que a maternidade solo também pode ser uma experiência de empoderamento para muitas mulheres. Elas enfrentam as dificuldades de criar os filhos sozinhas e desenvolvem habilidades de resiliência, determinação e autonomia (IRIGARAY, 1981; DANDURAND, 1994).

Por fim, é fundamental reconhecer que a experiência da maternidade solo varia amplamente de uma mãe para outra, dependendo de fatores socioeconômicos, apoio social e recursos disponíveis. Cada história de maternidade solo é única e deve ser considerada individualmente.

## **2.2 Desigualdades na maternidade solo: um olhar sobre gênero, raça e mercado de trabalho**

Ao se analisar os dados sobre mães solo a partir de outros marcadores, como inserção no mercado de trabalho e raça, Feijó (2023) afirma que:

“Atualmente, de todas as mães solo entre 15 e 60 anos, 29,4% estão fora da força, 7,2% estão desempregadas e 63,3% estão ocupadas. Quando analisamos mães solo com filhos pequenos (até cinco anos), as chances de elas estarem fora da força aumenta para 32,4% e de estar desempregada sobe para 10%.” (FEIJÓ, 2023, n.p.)

No que diz respeito à questão racial, Feijó (2023) aponta ainda:

“Entre as mães negras esses indicadores se tornam piores, pois de todas as mães solo negras com filhos pequenos, 34,6% estão fora da força de trabalho e 11,6% estão desempregadas. Essas proporções são bem maiores do que as verificadas para o grupo de mães solo brancas/ pardas” (FEIJÓ, 2023, n.p.).

Apesar das questões de gênero recaírem sobre todas as mulheres, não se pode negligenciar como a construção social do conceito de raça atribui às mulheres negras os maiores níveis de opressão. Hasenbalg (1982) explica que a ideia de democracia racial no Brasil, atribuída a Gilberto Freyre, se baseou na flexibilidade cultural dos colonizadores portugueses e na mistura étnica do país. No entanto, a análise de Carneiro (2011) revela uma estrutura social, cultural e política essencialmente racista. O discurso da democracia racial ocultou as desigualdades raciais, usando tons de pele para perpetuar a assimilação. A conjunção do racismo e sexismo afetou particularmente as mulheres negras (CARNEIRO, 2011).

No que tange os rendimentos das mães solo pretas e brancas, Feijó (2023) aponta que o

rendimento da mãe solo branca gira em torno de R\$ 2.772,00, enquanto da mãe solo preta seria de R\$ 1.685,00. Aos dados de remuneração apresentados, há informações onde é possível traçar um perfil das mães solo brasileiras: elas são, em sua maioria, mulheres negras, de baixa escolaridade, com idade entre 15 e 60 anos e de renda inferior as mães solo brancas.

No que tange a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho, 92% das mulheres com 14 anos ou mais, realizam afazeres domésticos, em comparação com 78% dos homens (IBGE, 2019). Mesmo com um aumento na participação dos homens nas atividades domésticas, essa sobrecarga ainda é uma das dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao se dedicarem ao trabalho remunerado. No meio profissional, é evidente a discriminação de gênero, onde homens e mulheres com as mesmas características e profissões recebem salários diferentes (PRONI; PRONI, 2018). Isso pode ser explicado por diferenças de produtividade, inserção ocupacional e discriminação, fatores que contribuem para a desvantagem das mulheres (MELO; THOMÉ, 2018).

Na pesquisa desenvolvida com empresas pelo Instituto Ethos (2016), mais da metade delas não possui políticas de incentivo as mulheres para comporem o quadro de lideranças. Na porcentagem minoritária onde há afirmativa de possuir tal política, afirmam haver ações pontuais dirigidas a gerencia, supervisão e ao quadro funcional atingindo a maxima de 23,9% da corporação. A porcentagem reduz ainda mais quando o assunto são as políticas e metas com ações planejadas onde 12% representa o quadro executivo, 13,7% para gerencia, e supervisão com 11,1% e o quadro funcional seria trainee e estagiarios totalizando 29,9% (ETHOS, 2016). Apesar do aumento da escolaridade, renda e participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda existe uma disparidade salarial em relação aos homens (MUNIZ; VENEROSO, 2019). Além disso, dados do Ministério da Economia, 2019 atualizados em 2022 mostram que mesmo com a subida na porcentagem comparada ao ano de 2019, as mulheres ocuparam, em 2022, uma porcentagem menor de cargos de gerência, diretoria e superintendência.

Além de todos esses desafios que as mulheres encontram no mercado de trabalho, a maternidade se apresenta como mais um gargalo. Na perspectiva de Haraway (2004), a ligação dos homens com o processo produtivo seria inerente, faz com que eles avancem no meio profissional sem quaisquer delimitações, enquanto as mulheres seriam encarregadas de cuidar da família e do lar. Isso resultaria em um papel social restrito para as mulheres, garantindo, por outro lado, aos homens um espaço assegurado no mercado de trabalho e na esfera pública (HARAWAY, 2004).

Há necessidade de mudanças nas relações socioeconômicas para garantir o fim dessas relações de desigualdade (MELO; THOMÉ, 2018). Diante de uma realidade na qual, a pesquisa

realizada por Feijó (2023) aponta, o rendimento do trabalho das mães solo no Brasil foi estimado em R\$ 2.105 no final de 2022, o valor ficou quase 39% abaixo da renda dos homens casados e com filhos (R\$ 3.438) e em 2019, essa diferença era menor. Mães solas recebiam 33,4% a menos comparado aos homens pais. Ao contrário das mães solo, a trajetória dos homens no mercado de trabalho não é afetada após o nascimento dos filhos (FEIJÓ, 2023)

No que diz respeito a legislação, as mulheres têm direitos como a licença-maternidade remunerada e o tempo para amamentação. Por meio da Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, a Constituição Federal determina que as empresas devem pagar o salário-maternidade para as empregadas gestantes seguradas. A licença-maternidade tem a duração de 120 dias, podendo iniciar até 28 dias antes do parto em casos previstos na legislação. As trabalhadoras autônomas seguradas recebem o salário correspondente à licença-maternidade da previdência social (BRASIL, 2003). Atualmente, a lei nº 10.710 assegura às trabalhadoras do setor privado uma licença maternidade de apenas 120 dias, a qual é mantida pelo INSS. No entanto, no setor público, essa licença pode se estender a até 180 dias. Essa diferença implica que a licença maternidade de 120 dias no setor privado não esteja de acordo com as recomendações do Ministério da Saúde, que preconizam o aleitamento materno exclusivo até os 6 meses de vida do bebê (ARTEIRO, 2017).

Já em relação ao tempo para amamentar, o artigo 396 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) garante: a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um (BRASIL, 2017). Apesar das legislações existentes, muitos empregadores não as respeitam ou então estimulam às mulheres a não serem mães em prol da maior dedicação ao trabalho (BURIGO, 2021) através de demonstrações de incredulidade quanto a capacidade da mulher em manter ou alavancar sua carreira e conduzir a maternidade simultaneamente (ROBERT HALF, 2016). No entanto, adiar a maternidade pode trazer consequências benéficas para a carreira, mas aumentar os riscos de saúde para a mulher e seus filhos durante uma possível gestação tardia (MILLER, 2009).

Apesar das legislações que buscam resguardar os direitos das mães e de seus filhos, na percepção de Mincer (1963) foi observado que no cotidiano de trabalho dessas mulheres é a desleal obrigação de escolha que as mães solas devem fazer. Exemplificando isso, na teoria econômica de Mincer (1963), pode-se definir o impacto da maternidade sobre a oferta de trabalho da mulher como o resultado líquido dos efeitos renda e substituição que seguem o nascimento do filho. A entrada de um novo membro infantil na família leva a uma redução na renda média por pessoa na família. Isso, por sua vez, influencia positivamente a participação das mulheres no mercado de trabalho devido ao impacto positivo na renda disponível. O outro

aspecto, chamado de efeito substituição, está diretamente ligado ao valor do tempo da mãe. Dependendo do salário que elarecebe pelo trabalho, a mãe pode optar por substituir seu trabalho no mercado pelo trabalho em casa, incluindo cuidar dos filhos. Como resultado, a substituição do efeito é geralmente considerada negativa.

Em uma abordagem semelhante à teoria de Becker (1965), quanto maior o salário que o trabalho proporciona, maior se torna o custo relativo do tempo e de bens que demandam mais tempo. Dado que o cuidado dos filhos é uma atividade que requer bastante tempo, isso leva a um desejo de ter menos filhos. Geralmente, acredita-se que o efeito substituição prevalece, ou seja, a maternidade tem um impacto negativo na decisão das mulheres de trabalhar.

### **3. PERCUSO METODOLÓGICO**

A presente pesquisa pode ser classificada como qualitativa do tipo descritiva. Uma pesquisa qualitativa visa descrever as características de uma determinada população, permitindo revisão do problema de pesquisa, com uma perspectiva integrada onde o pesquisador tem como objetivo perceber o fenômeno a partir dos retornos na entrevista, coleta e análise de dados durante o processo o que acaba assumindo conceito diferente de uma pesquisa quantitativa (GODOY, 1995), que para o presente trabalho serão as mães-solo. Uma pesquisa qualitativa é mais subjetiva por levar em consideração informações que extrapolam a exatidão dos números, como sentimentos, intenções, percepções etc.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas coletando narrativas e vivências apresentadas pelas mães-solo que estão inseridas no mercado de trabalho. Buscou-se conhecer o histórico de vida dessas mulheres, para que pudéssemos compreender os impactos da maternidade em seu desenvolvimento profissional, enquanto mães solas. De acordo com Minayo (1998) a pesquisa qualitativa não se baseia em critério numérico, para garantir representatividade. O grupo ideal é aquele que possibilita abranger a totalidade do problema investigado. Ou seja, ao atingir o nível de saturação às semelhanças de relatos das entrevistadas teremos então atingido o número de entrevistas realizadas, no presente caso, as entrevistas foram cessadas quando houve semelhanças em 10 entrevistadas.

Na intenção de garantir o anonimato de todas as sujeitas de pesquisas seus nomes foram substituídos por identificações do tipo “mãe solo 1” ou (M.S.1) até “mãe solo 10” (M.S.10) Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na sua integralidade. Para análise dos dados, recorreremos à técnica de análise do conteúdo.

Segundo Bardin (2011) a análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e

continentes) extremamente diversificados. A análise de dados se dispõe em pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Procura-se entender o significado da informação, definir padrões e escrever interpretações. Houve um roteiro predefinido para inicializar as entrevistas e no decorrer dela, conforme as entrevistadas relatavam suas vivências haviam outros questionamentos a serem feitos devidos a abertura concedida de cada uma. Assim, foram identificadas similaridades nos relatos, sendo selecionadas e agrupadas. A partir das entrevistas foi possível identificar as seguintes categorias de análise: 1) Apoio para os cuidados com os filhos; 2) Adaptação de horários e instabilidade profissional no mercado de trabalho; 3) Barreiras para inserção e progressão no mercado de trabalho de mães solo; 4) Discriminação e preconceito no processo de entrevistas de emprego para mães solo; e 5) Políticas e práticas de apoio as responsabilidades parentais das empresas.

#### 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Participaram deste estudo 10 mães solteiras, com idades entre 20 e 55 anos, e com número de filhos variando de 1 a 5. Entre elas, 6 indicaram ter concluído o ensino fundamental (3) ou o ensino médio completo (3), enquanto 4 possuem formação superior. Quanto às experiências compartilhadas, a maioria (6) mencionou ter realizado trabalhos informais em algum momento, enquanto outras (4) também tiveram experiências em empregos formais sob o regime CLT, além de empreendedorismo. O perfil das entrevistadas está resumido no Quadro 1.

Quadro 1: Perfil das sujeitas de pesquisa

Entrevistadas	Idade	Número filhos	Escolaridade	Inserção no mercado de trabalho	Cor/raça
M.S.1	34	1	Superior completo	Empregada (CLT)	Preta
M.S.2	33	2	Ensino Médio	Empregada (CLT)	Preta
M.S.3	35	5	Ensino fundamental	Mercado de trabalho informal	Preta
M.S.4	34	1	Superior completo	Empregada (CLT)	Branca
M.S.5	20	2	Ensino Fundamental	Desempregada	Branca
M.S.6	34	1	Superior Completo	Empreendedora	Branca
M.S.7	50	1	Ensino Médio	Mercado de trabalho informal	Parda
M.S.8	55	3	Ensino Fundamental	Mercado de trabalho informal	Preta
M.S.9	29	1	Superior Completo	Empregada (CLT)	Parda

M.S.10	32	1	Ensino Médio	Empregada (CLT)	Branca
--------	----	---	--------------	-----------------	--------

Fonte: elaborado pela autora

São 10 mães solo, que atuam, em setores variados, em maioria serviços operacionais, muitas vezes no mercado de trabalho informal; com tempo de trabalho entre seis meses e quatro anos.

Na categoria **“apoio para os cuidados com os filhos”**, as entrevistadas foram questionadas sobre a existência de uma rede de apoio no que tange o suporte com os filhos, a maioria das entrevistadas afirma que sim, possuem algum tipo de suporte. No entanto, o que as diferencia em suas respostas é o tempo de existência e a qualidade dessa rede. Dentre os relatos das M.S.1, M.S.5, M.S.6, M.S.7 e M.S.9, observou-se que elas possuem uma rede de apoio mais sólida desde o nascimento do(s) filho(s). Essas mães relatam que contam com o suporte de familiares, amigos ou grupos de apoio desde o início da maternidade.

As experiências compartilhadas pelas entrevistadas corroboram as ideias apresentadas por Brito e Koller (1999) e Falceto (2002) sobre a relevância da rede de suporte para mães que criam seus filhos sozinhas. A rede de suporte pode assumir várias formas. Por exemplo, algumas mães solteiras, como a M.S.6 e a M.S.9, contam exclusivamente com o apoio de suas próprias mães. Outras, como a mãe solo M.S.4, têm o auxílio parcial de uma creche onde seus filhos estão matriculados. Há também casos em que mães como M.S.8 e M.S.3 recebem um apoio mais limitado de familiares, especialmente quando seus filhos estão mais crescidos e necessitam de menos supervisão. Além disso, em algumas situações, filhos mais velhos podem assumir a responsabilidade de cuidar dos irmãos mais novos.

Por outro lado, M.S.2, M.S.3 e M.S.10 mencionaram que a rede de apoio surgiu somente após o retorno ao mercado de trabalho, quando seus filhos já tinham idade acima de aproximadamente 7 anos. M.S.2 explica:

“Comecei a procurar emprego depois dos meus filhos completarem 3 anos. Foi quando consegui colocá-los na creche. Como estavam adoecendo muito, e não tinham com quem ficar em casa, sai do meu emprego para cuidar deles. Só pude buscar emprego novamente quando atingiram uma idade na qual eu poderia deixá-los em casa. [...] Trabalhava de baba, ganhava pouco, trabalhei dentro da família. E agora, após 12 anos dos gêmeos, arrumei emprego formal”.

O relato de M.S.2 indica também que, para mães solo, a necessidade de suporte se torna mais evidente quando enfrentaram a conciliação entre a carreira e a responsabilidade parental. As demais mães relataram que contam com uma rede de apoio limitada, geralmente representada pela creche ou aproveitam os momentos em que seus filhos estão na escola para cuidar de outras responsabilidades. Esse tipo de suporte, embora útil em certos momentos, pode

ser considerado mais restrito e não abranger todas as demandas das mães solas.

Nota-se que a presença de uma rede de apoio sólida desde o início da maternidade faz uma diferença significativa na capacidade das mães solo de buscar emprego e se manterem empregadas. Aquelas que têm acesso a um forte sistema de apoio desde o começo podem sentir mais confiança ao procurar emprego, mesmo que seja em posições menos flexíveis em termos de horários. Isso ocorre porque elas sabem que têm alguém confiável para cuidar de seus filhos em tempo integral, se necessário.

Por outro lado, também é possível notar que as mães solo que não contam com uma rede de apoio sólida, ou que têm apoio limitado, enfrentam desafios adicionais ao buscar emprego. Muitas vezes, a disponibilidade de creches ou escolinhas não atende às necessidades das mães em termos de horários de trabalho, o que pode dificultar a busca por emprego. Isso cria a necessidade de adaptação de horários, o que pode ser complicado e limitar as oportunidades de emprego disponíveis. Essa relação entre a qualidade da rede de apoio e a busca por emprego destaca a importância de políticas e programas que visem a oferecer suporte adequado às mães solteiras, incluindo opções de cuidados infantis flexíveis e acessíveis. Ter uma rede de apoio confiável pode ser um fator determinante no sucesso das mães solteiras em equilibrar suas responsabilidades parentais com a busca por emprego e a manutenção de empregos.

Em **“adaptação de horários e instabilidade profissional no mercado de trabalho”** aborda-se as dificuldades ao buscar renda, principalmente devido à necessidade de se adequar às cargas horárias estabelecidas pelos empregos convencionais. Devido à necessidade de passar muitas horas fora de casa devido à escala de trabalho superior a 8 horas, a falta de uma rede de apoio adequada levou-as a optar pelo emprego informal, onde é mais fácil encontrar serviços com horários de execução mais curtos que não as deixem ausentes por tanto tempo.

Mães como M.S.3, M.S.5 e M.S.8, que têm respectivamente 5, 2 e 3 filhos, não conseguiram se manter e até buscar empregos em regime CLT porque não podiam se adequar às cargas horárias padrões de 40 ou 44 horas semanais. Como resultado, elas se viram obrigadas a buscar empregos informais, como trabalhos temporários ou "bicos", que oferecem a vantagem de flexibilidade de horários, como o caso de faxineiras, cabeleireiras, babás, entre outros. Essa realidade ilustra as percepções de Hayashi (2007) quando menciona a sobrecarga na rotina das mulheres que tentam suprir as necessidades, justificando que elas se submetem a rotinas extensas por não terem “a luxuosa opção de contratar alguém” para realizar as tarefas domésticas, o que melhoraria sua condição mental de vida.

M.S.5: “Eu fiquei durante 4 meses em uma lanchonete, mas, como adoeciam muito tive que sair. Enquanto eles estavam crescendo, eu fazia bicos!... um aqui, outro ali... como babá(...). Foi o que eu pude adaptar devido os cuidados com seus filhos”

M.S.8: “Comecei a trabalhar por CLT mas perdi um filho de 25 anos e logo percebi que minha família demandava de mais cuidados e precisava acompanhar mais de perto meus filhos. Não havia nenhuma brecha de horário para eu passar mais tempo com eles. Depois que vive o luto do meu filho não consegui mais conciliar as obrigações do lar, devido a precisar ajudar com a família que estava doente, permaneci trabalhando fazendo ‘bico’ “

É importante mencionar que as ocupações que essas mulheres encontram não estão restritas apenas à informalidade, mas muitas vezes é nesse setor que se encontram oportunidades com demandas rápidas, permitindo trabalhar por diárias ou tarefas pontuais.

A informalidade oferece uma alternativa para mães solas que não podem se comprometer com horários rígidos devido às suas responsabilidades parentais e à falta de suporte adequado para o cuidado dos filhos. O que traz a comparação dessas mulheres à “super-mulheres” como Caixeta e Barbato (2004) intitularam de forma empoderada essas mães-solo que cuidam da carreira. No entanto, a informalidade também pode trazer desafios, como a falta de benefícios trabalhistas e insegurança financeira. Os relatos das entrevistadas incita-nos a refletir sobre a importância de políticas de apoio e flexibilidade no mercado de trabalho para mães solas, a fim de possibilitar uma melhor conciliação entre suas responsabilidades parentais e as demandas profissionais. Além disso, destaca-se a necessidade de fortalecer a rede de apoio às mães solas, de modo a proporcionar condições para que elas possam buscar empregos mais estáveis e com horários mais adaptáveis, garantindo assim sua sustentabilidade financeira e bem-estar familiar.

Na categoria “**barreiras para a inserção e progressão no mercado de trabalho de mães solo**” os relatos vão em direção à discussão sobre a precária lista de benefícios e a incompatibilidade das qualificações oferecidas com a realidade delas como mães, muitas vezes deixam oportunidades de emprego passarem diante delas.

M.S.9, conta que recebeu uma oportunidade incrível de trabalhar fora com um salário excelente, porém, a empresa não oferecia suporte para sua filha, somente para ela. Nesse caso, ela decidiu renunciar à oportunidade, pois considerava que ir sem a filha não faria sentido, dada a importância da convivência familiar. Conforme relatado por Galvão (2020), a sociedade brasileira ainda não se mostra preparada para superar os preconceitos. Ainda enxerga a monoparentalidade como uma fraqueza e julga as ações das mulheres, inclusive suas escolhas e liberdade sexual. Em casos de vulnerabilidade, como o abuso sexual, por exemplo, é comum culparem primeiro a mulher. No que diz respeito às mães solteiras, elas são erroneamente rotuladas como “mãe-solteira,” o que evidencia resquícios do machismo e da sociedade patriarcal do século XX, quando os direitos das mulheres estavam subjugados à vontade do

marido.

Já M.S.10 compartilha que perdeu oportunidades em diversos momentos, especialmente quando se deparou com qualificações que exigiam mudanças de horário. Por pensar que isso prejudicaria a convivência com sua filha, ela optou por recusar essas oportunidades. No mesmo sentido, M.S.2 também menciona situações em que teve que rejeitar oportunidades devido a incompatibilidade com suas responsabilidades parentais.

Esses relatos destacam a necessidade de as empresas considerarem as responsabilidades parentais e as necessidades das mães solo ao oferecerem oportunidades de emprego. A falta de benefícios adequados e a incompatibilidade de horários podem criar barreiras para a inserção e progressão dessas mulheres no mercado de trabalho. É fundamental que as empresas promovam políticas de apoio e flexibilidade para que as mães solas possam conciliar suas responsabilidades familiares com suas carreiras, garantindo assim uma maior inclusão e equidade no ambiente de trabalho. As empresas se limitam a cumprir as determinações das leis trabalhistas que protegem as mães por um certo período, como a licença-maternidade, que, conforme a Lei nº 10.710 de 5 de agosto de 2003, estipula o pagamento do salário-maternidade para as empregadas. Essa licença tem a duração de 120 dias, e é o que as empresas seguem. No entanto, percebe-se que esse período de licença-maternidade não é suficiente, uma vez que as taxas de evasão são elevadas após o término dos 120 dias. Segundo a pesquisa desenvolvida pela professora, da EPGE da FGV, Cecilia Machado, mesmo com a concessão de extensão da licença maternidade as taxas de evasões são consideravelmente notadas (BURIGO,2021). A extensão por mais 2 meses de licença teve baixa adesão tendo em vista que a licença maternidade reforça a responsabilidade unilateral de cuidados com o filho e o que reforçaria essa percepção seria a licença paternidade de 5 dias corridos totalmente discrepante com o período da mãe. A falta de aceitação da sociedade diante a licença maternidade contribui para que a mãe recuse essa licença estendida por sempre ouvir de colegas de trabalho e chefes que 4 meses seriam suficientes para que retornassem as atividades. Sentem relação no ambiente de trabalho mudar ao longo de toda gestação e, percebem que estar distante do trabalho torna inviável seu crescimento profissional.

Além disso, além de se perceber que o período de licença-maternidade é curto, existe também o Artigo 396 da CLT, que garante à mãe um total de 1 hora diária de descanso para amamentar seu filho. Uma mãe que trabalha em uma jornada de trabalho de 8 ou 9 horas diárias tem direito a apenas uma hora (geralmente oferecida como dois intervalos de 30 minutos) para ter ficar com o seu filho durante o período laboral.

Além disso, é importante que as qualificações e oportunidades oferecidas levem em consideração as necessidades e circunstâncias individuais das mães solas, permitindo que elas possam aproveitar todas as oportunidades profissionais sem renunciar a suas responsabilidades parentais.

Além dos desafios relacionados à necessidade de flexibilidade de horário, não se pode ignorar a “**discriminação e preconceito no processo de entrevistas de emprego para mães solo**”. Situações de discriminação e tendenciosidade durante as entrevistas de emprego são comuns nos relatos das mães aqui entrevistadas. Elas comumente sentem que as empresas tratam a maternidade como um problema e questionam de forma problemática as mães solas sobre suas responsabilidades em relação aos filhos. Questionamentos esses relatados pelas entrevistadas M.S.9, M.S.4 . Esse tratamento discriminatório e invasivo foi um dos motivos que as levaram a em algumas vezes desistirem da candidatura a vaga. E aquelas que já estão inseridas no ambiente de trabalho também se deparam com as clássicas desestimulações por parte da organização, quando ouvem frases como "essa carga é só para homens," "não engravide para não ficar fora do trabalho," "tinha que ser mulher!" ou "eu não aceito chefe mulher," entre tantas outras. Segundo a percepção na matéria da Robert Half(2016), essas expressões reforçam as discriminações e estereótipos de gênero dentro do mercado de trabalho.

M.S.9 conta que durante entrevistas de emprego, já ouviu perguntas do tipo “com quem sua filha vai ficar?”. Ela considera essa abordagem extremamente invasiva e, em suas palavras “prefiro receber um chute no estômago a ter que responder a esse tipo de questionamento”, reforçando que, antes de ser mãe, elas são profissionais com capacidades e qualificações próprias. Isso reforça a percepção de Muniz e Veneroso (2019) ao relatar que, mesmo com o aumento da escolaridade, renda e participação das mulheres, ainda existe disparidade salarial em relação aos homens, mesmo as mulheres sendo destacadas pelo IBGE como o gênero que mais estuda, com uma média de 9,3 anos de estudo, em comparação com 8,9 anos dos homens. No ensino superior, a taxa de participação de mulheres é de 26,8%, enquanto a dos homens é de 19,7% (IBGE,2017). Isso, na verdade, deveria questionar a capacidade dos homens quando se analisam os números estatísticos apresentados. Isso também implicaria um questionamento para com os dados do Ministério da Economia, que indicam uma pequena porcentagem de participação feminina em cargos de gerência, diretoria e superintendência.

M.S.4 também compartilha sua experiência com perguntas discriminatórias relacionadas à maternidade durante entrevistas de emprego, evidenciando como essa abordagem pode afetar a maneira como as mães solas são tratadas no ambiente profissional. Em uma das entrevistas relatadas com a M.S.4, foram feitos questionamentos a ela, como se ela

tinha a intenção de ter mais filhos, quem cuidaria do filho se ele adoecesse, se ela usava algum método contraceptivo etc. A M.S.4 respondeu: 'Quando ele me perguntou sobre quem ficaria com meu filho se ele adoecesse, eu disse: “Antes de te responder, gostaria de fazer uma pergunta: esse tipo de questionamento sobre filhos também faz parte do roteiro de entrevista para homens?”

Esses relatos destacam a importância de combater a discriminação e preconceito que as mães solas enfrentam no mercado de trabalho. As empresas devem adotar políticas e práticas mais inclusivas, reconhecendo e valorizando as habilidades e experiências profissionais das mulheres, independentemente de sua condição de maternidade. Além disso, é fundamental respeitar a privacidade das mães solas, evitando perguntas invasivas e ressaltando que a maternidade não deve ser vista como um obstáculo para o desempenho profissional. Ao criar ambientes mais acolhedores, as empresas podem incentivar a inclusão das mães solas no mercado de trabalho formal e reduzir a necessidade de recorrer à informalidade como alternativa.

Por fim, na categoria “**políticas e práticas de apoio às responsabilidades parentais por parte das empresas**” discutimos o fato de algumas mães possuírem apoio por parte de suas empresas. Entre as entrevistadas, M.S.1, M.S.9, M.S.4 relataram ter obtido suporte e apoio das empresas em relação às responsabilidades parentais. Esse suporte inclui a flexibilização das jornadas de trabalho, a possibilidade de compensação de carga horária, abono de ausências em situações de urgência relacionadas a assuntos pessoais e familiares. As empresas mostraram solidariedade e compreensão diante da necessidade das trabalhadoras de se ausentarem sem sofrer prejuízos em sua carreira.

Cabe destacar que três das quatro mães solo entrevistadas que receberam esse apoio que são elas: M.S.9, M.S.2, M.S.4 e M.1. Trabalham em empresas com uma gestão majoritariamente feminina. Essa observação destaca a importância da representatividade feminina em posições de liderança, pois empresas lideradas por mulheres podem ser mais sensíveis às questões relacionadas às responsabilidades parentais e tendem a adotar políticas mais humanizadas para auxiliar as mães solo. O que pela pesquisa da ethos (2016) foi possível constatar a carencia de tal participação igualitária das mulheres em cargos de liderança.

Especificamente, a mãe M.S.9 ressalta que sua empresa, apesar de ter uma gestão majoritariamente masculina, se diferencia das demais que ela já trabalhou por oferecer um apoio sólido e humanizado às mães solas. Embora o salário não seja “o dos sonhos”, como ela afirma, a empresa proporciona condições de trabalho que permitem a construção de uma carreira de acordo com os objetivos individuais das colaboradoras. Isso se traduz em uma maior qualidade

de vida e a possibilidade de vivenciar momentos importantes com sua filha, algo que ela sentia ter perdido em outras experiências de trabalho.

Esses relatos mostram como as empresas podem fazer a diferença ao oferecer um ambiente de trabalho acolhedor e compreensivo para as mães solas, valorizando suas necessidades e contribuindo para uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar. Esse tipo de apoio é fundamental para incentivar a inclusão e a retenção de talentos femininos no mercado de trabalho, promovendo uma cultura organizacional mais equitativa e solidária.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste artigo foi compreender as influências da maternidade no desenvolvimento profissional de mães solo. Desta forma, foram destacados os desafios enfrentados em meio a todas as responsabilidades e na busca por sustentar o lar e prover para as necessidades dos filhos.

Dados obtidos com a pesquisa reforçam o entendimento que se tem sobre as dificuldades que as mulheres que são mães enfrentam no que diz respeito a inserção e permanência no mercado de trabalho, em especial aquelas que não possuem parceiros e/ou rede de apoio. Especificamente, os dados apontam para impactos da falta de uma rede de apoio (BRITO; KOLLER,1999; FALCETO, 2002) que permitiria que essas mães pudessem buscar por empregos melhores que atendam às necessidades delas e, para aquelas que permanecem no emprego, a oportunidade de alavancar a carreira profissional (IRIGARAY,1981; DANDURAND, 1994). A instabilidade profissional também surge como um limitador para o desenvolvimento profissional dessas mulheres, bem como a pouca flexibilidade das jornadas de trabalho (HAYASHI, 2007) que contribuem para que essas mulheres tenham dificuldades em conciliar a maternidade com a vida profissional, o que frequentemente as empurram para a informalidade, como os dados indicam.

A presente pesquisa contribui à medida que permite refletir sobre a necessidade de investimentos em iniciativas, mediante políticas públicas ou programas de organizações privadas, que garantam mais oportunidades para as mulheres que são mães, em especial aquelas que não possuem rede de apoio.

Como limitação de pesquisa, destaca-se a condução das entrevistas no ambiente remoto, o que acaba implicando em perda da qualidade da interação. Como sugestões de estudos futuros tem-se a possibilidade de explorar outras nuances que aqui não foram contempladas, como considerar mães solas desempregadas a fim de trazer quais as principais necessidades básicas e de sobrevivência a análise dos sentidos no nível individual e social.

## REFERÊNCIAS

- ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS (ABL). Disponível em <<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/mae-solo>> . Acessado em 10/10/2023.
- ARTEIRO, I.L. A mulher e a maternidade: um exercício de reinvenção. 2017. 264f. Tese (doutorado) - Universidade Católica de Pernambuco, Recife. Disponível em <[http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/973/5/isabela\\_lemos\\_arteiro\\_ribeiro\\_lins.pdf](http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/973/5/isabela_lemos_arteiro_ribeiro_lins.pdf)> Acesso: 10 jun. 2023
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BECKER. G.S., Uma teoria da alocação de tempo, *The Economic Journal* , Volume 75, Edição 299, 1 de setembro de 1965, páginas 493–517. Disponível em: <<https://doi.org/10.2307/2228949>> acesso em: 10 jul 2023
- BERETTA, M. I. R.; ZANETI, D. J.; FABBRO, M. R. C.; FREITAS, M. A. de; RUGGIERO, E. M. S. Tristeza/depressão na mulher: uma abordagem no período gestacional e/ou puerperal. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, Goiânia, Goiás, Brasil, v. 10, n. 4, 2017. DOI: 10.5216/ree.v10.46770. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/46770>. Acesso em: 14 ago. 2023
- BORGES, L. Mãe solteira não. Mãe solo! Considerações sobre maternidade, conjugalidade e sobrecarga feminina. *Revista Direito e Sexualidade*, n. 1, maio 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revdirsex/article/view/36872/21118>> . Acesso em: 01/07/2023.
- BRITO, R. C., & KOLLER, S. H. (1999). Redes de apoio social e afetivo e desenvolvimento. In A. M. Carvalho (Org.), *O mundo social da criança: Natureza e cultura em ação* (pp. 115-130). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- BURIGO, A. Licença-maternidade precisa mudar para incentivar mulher no trabalho. Folha de S. Paulo, São Paulo, 08 de março de 2021. Pg A24-A25. Disponível em: <<https://epge.fgv.br/files/default/licenca-maternidade-precisa-mudar-para-incentivar-mulher-no-trabalho.pdf>> Acesso em: 11/10/2023.
- CAIXETA, J. E.; BARBATO, S. Identidade Feminina-Um Conceito Complexo. *Universidade de Brasília*, n. 32, p. 297-316, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/paideia/a/k7N97NMTq5LRFRNdh6hxZxq/?format=pdf&lang=pt>> acesso: 30/05/2023
- CARNEIRO, S. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil* - São Paulo: Selo Negro, 2011. Disponível em: <[https://daffy.ufs.br/uploads/page\\_attach/path/11065/Sociologia\\_9g.pdf](https://daffy.ufs.br/uploads/page_attach/path/11065/Sociologia_9g.pdf)> acesso em: 18 out 2023
- DANDURAND, R. B. (1994). *Femmes et familles : sous le signe du paradoxe*. Recherches

feministas, 7(1), 1–21. <https://doi.org/10.7202/057767ar>. Disponível em: <<https://doi.org/10.7202/057767ar>adresse copiée une erreur s'est produite> acesso em: 14/08/2023

DINIZ, G. (2004). Mulher, trabalho e saúde mental. In W. Codo. (Org.), O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho (pp.138-195). Petrópolis: Vozes.

ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas Do Brasil E Suas Ações Afirmativas. ISSUU, 2016. Disponível em: <[https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil\\_social\\_tacial\\_genero\\_500empr](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr)> acesso em 23 out 2023

FALCETO, O.G. A Influência de fatores psicossociais na interrupção precoce do aleitamento materno. Pós graduação em Medicina - faculdade de medicina. Porto Alegre, p43-45. 2022. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/3143/000333020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> acesso em: 18 out 2023

FEIJÓ, J. Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos. Portal FGV, 2023. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos>> . Acesso em: 01/10/2023

FEIJO, J. Mãe solo no mercado de trabalho. FGV Ibre, 2023. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/maes-solo-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 01/10/2023

FERNADES, P. S. **Família monoparental feminina: desafios de ser mãe solo**. Dissertação (Mestrado em Letras) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista. Araraquara, p. 11. 2022.

GALVÃO, P. Percepções Sobre A Violência E O Assédio Contra Mulheres No Trabalho. Instituto Patrícia Galvão, 2020. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>>. Acesso em: 09/10/2023

GIFFIN, K. M. Nosso corpo nos pertence: a dialética do biológico e do social. **Cadernos de saúde pública**, v. 7, n. 2, p. 190-200, 1991. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X1991000200005>> Acesso: 17 out 2023.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GONÇALVES, D. M.; KAPCZINSKI, F.. Transtornos mentais em comunidade atendida pelo programa saúde da família. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 24, n. 7, p. 1641–1650, jul. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000700019>> Acessado em: 14 ago. 23

HARAWAY, D. “Gênero” para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra.

Cadernos Pagu, Campinas, SP, n. 22, p. 201–246, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644638>. Acesso em: 18 out 2023.

HASENBALG, C. Raça, Classe e Mobilidade. In L. Gonzalez, & C. Hasenbalg. *Lugar de negro*. Rio de Janeiro, RJ 1982 : Zahar. Disponível em: < [https://pt.scribd.com/upload-document?archive\\_doc=470943937&escape=false&metadata=%7B%22context%22%3A%22archive%22%2C%22page%22%3A%22read%22%2C%22action%22%3A%22start\\_trial%22%2C%22logged\\_in%22%3Atrue%2C%22platform%22%3A%22web%22%7D](https://pt.scribd.com/upload-document?archive_doc=470943937&escape=false&metadata=%7B%22context%22%3A%22archive%22%2C%22page%22%3A%22read%22%2C%22action%22%3A%22start_trial%22%2C%22logged_in%22%3Atrue%2C%22platform%22%3A%22web%22%7D) > acesso em 18 out 2023.

HAYASHI, M. C. P. I. et al. Indicadores da participação feminina em ciência e tecnologia. **Transinformação**, v. 19, p. 169-187, 2007. Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/tinf/a/Ls7NZzhV6fh3ksyP4LfsBQ/abstract/?lang=pt#>> Acesso em: 10 jul 2023.

IRIGARAY, L. **Le Corps-À-Corps Avec La Mère**. Montreal: Pleine Lune, 1981.

KALLEBERG, AL (2009). Trabalho precário, trabalhadores inseguros: relações laborais em transição. *Revisão Sociológica Americana*, 74 (1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101> acessado em: 30 out 2023

MELO, H. P.; THOMÉ, D. Mulheres e Poder. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2018. Disponível em: < <https://editora.fgv.br/produto/mulheres-e-poder-historias-ideias-e-indicadores-3246>> acesso em: 02/05/2023

MILLER, A. Motherhood delay and the human capital of the next generation. *The American Economic Review*, v. 99, n. 2, p.154-158, 2009. Disponível em: <<https://www.jstor.org/action/doBasicSearch?Query=au%3A%22Amalia%20R.%20Miller%22>> acesso em: 18 out 2023

MINAYO, M. C. DE S.. Análise Qualitativa: Teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 17, n. 3, p. 621–626, mar. 2012.

MINCER, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/1827422> > acesso em: 18 out 2023.

Mulheres e o mundo corporativo. Robert Half, 2016. Disponível em: < <https://www.roberthalf.com.br/central-do-conhecimento/carreira-e-mercado/mulheres-e-o-mundo-corporativo> >. Acesso em: 05 set 2023.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z.. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: Uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. *Dados*, v. 62, n. 1, p. e20180252, 2019. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/001152582019169> > acesso em 18 out 2023.

OLIVEIRA, C. C. V. , TOURAINE, A. Um Novo Paradigma: Para Compreender O Mundo De Hoje. Petrópolis: Vozes, 2006. 261 p. **e-Com**, v. 1, n. 1, 2007. Prática e Pesquisa em Psicologia Clínica. In Zanella, V., & Andrade, A. P. M. (Orgs.). *Saúde Psicólogo*; 1999. p. 115-29.

OLIVEIRA, S. S. et al.. Relações sociais de sexo/gênero, trabalho e saúde: contribuições de Helena Hirata. *Saúde em Debate*, v. 45, n. spe1, p. 137–153, out. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/NNz76QD3cQDm4tGJCPtBVSg/#>> acesso em: 30 out 2023.

PRONI, T. T. DA R. W.; PRONI, M. W.. Discriminação de genero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 26 n.1, p e41780,2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/#>>

SANTOS, C. M. M., *As Mulheres Brasileiras: Do Espaço Privado Da Casa Para As Posições Executivas Nas Organizações Brasileiras*. Programa de Pós-Graduação em Administração. Pontificia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2012, p. 1-199.

SANTOS, L. (2014). *Donas De Casa: Donas Da Própria Vida? Problematizações Acerca Do Trabalho (In)Visível E Da Saúde Mental De Mulheres (Des)Valorizadas*. (Tese de doutorado. Curso de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, Universidade de Brasília, Brasília, DF). Disponível em: <<http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/18355>>. Acesso em: 09/10/2023.

SCAVONE, L.. Maternidade: Transformações Na Família E Nas Relações De Gênero. *Interface -Comunicação, Saúde, Educação*, v. 5, n. 8, p. 47–59, fev. 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/icse/a/NzTkJJrXYGPHDZ3sQRbR9tc/abstract/?lang=pt#>> acesso em: 06 jun 2023.