

FACULDADE LATINO-AMERICANA DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

**CAMILA SILVEIRA CARVALHO**

A MATERNIDADE E A PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO: Um estudo sobre o grupo Amor de Mãe

BELO HORIZONTE

2021

Camila Silveira Carvalho

A MATERNIDADE E A PERMANÊNCIA  
DAS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO: Um estudo sobre o grupo  
Amor de Mãe

Dissertação apresentada ao curso  
Maestría Estado, Gobierno y Políticas  
Públicas da Faculdade Latino-Americana  
de Ciências Sociais e da Fundação Perseu  
Abramo, como parte dos requisitos  
necessários à obtenção do título de  
Magíster en Estado, Gobierno y Políticas  
Públicas.

**ORIENTADORA:** PROF(a): Iasmim de Araújo Vieira

BELO HORIZONTE

2021

# FICHA CATALOGRÁFICA

CARVALHO, Camila Silveira

A MATERNIDADE E A PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: Um estudo sobre o grupo Amor de Mãe/ Camila Silveira Carvalho. Belo Horizonte: FLACSO/FPA, 2021.

Quantidade de folhas 103 f.:il.

Dissertação (Magíster en Estado, Gobierno y Políticas Públicas), Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, 2021.

Orientadora: Iasmim de Araújo Vieira



Camila Silveira Carvalho

A MATERNIDADE E A PERMANÊNCIA  
DAS MULHERES NO MERCADO DE  
TRABALHO: Um estudo sobre o grupo  
Amor de Mãe

Dissertação apresentada ao curso  
Maestría Estado, Gobierno y Políticas  
Públicas, Faculdade Latino-Americana de  
Ciências Sociais, Fundação Perseu  
Abramo, como parte dos requisitos  
necessários à obtenção do título de  
Magister en Estado, Gobierno y Políticas  
Públicas.

Aprovada em:

---

Profa. Iasmim de Araújo Vieira - orientadora  
FLACSO Brasil/ FPA

---

Profa. Elaine Maurício Bezerra  
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

---

Profa. Júlia de Souza Abdalla  
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem,  
somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”

*Simone de Beauvoir*

# DEDICATÓRIA

A vida de mãe me transformou. Em meu coração brotou uma coragem e uma forte empatia por outras mães. Essa força me fez chegar até aqui.

Assim, faço a primeira dedicatória para as minhas filhas. Alice, com seu jeito doce, me aponta um norte nos momentos necessários. Já lasmin, a toda a hora, me ilumina com seu sorriso único. Tenho um orgulho gigante de ser mãe de vocês! Obrigada, meninas!

Aos meus pais, que hoje tenho a sorte de serem os meus melhores amigos. Sou profundamente grata por todo apoio.

À minha professora orientadora, lasmim, pela dedicação, paciência e, principalmente, compreensão em todo o processo.

Aos meus colegas de turma, que sempre estenderam a mão nos períodos de desânimo para que pudéssemos juntos concluir este curso. Deste modo, “ninguém solta a mão de ninguém”, lema sempre colocado em nossas conversas, foi uma prática constante.

A todas as feministas, que me inspiram a persistir nos ápices difíceis, a olhar incessantemente com a esperança de uma vida melhor e mais justa.

# AGRADECIMENTO

Agradeço imensamente a Fundação Perseu Abramo e a FLACSO por assegurar a minha formação. E também ao grupo Amor de Mãe por permitir a minha pesquisa.

## RESUMO

CARVALHO, Camila Silveira. A MATERNIDADE E A PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O GRUPO AMOR DE MÃE. Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais. FLACSO Brasil.

As mães enfrentam desafios constantes para sustentar uma dinâmica de cuidados, afazeres domésticos e trabalho remunerado. Este trabalho propõe-se a identificar e descrever a repercussão da maternidade na estabilidade do trabalho para as mulheres que atuam no comércio em Belo Horizonte. O método adotado foi a pesquisa qualitativa, com análise de estudo de caso a partir de entrevistas com questionário semiestruturado. Os sujeitos são integrantes do Grupo Amor de Mãe. Dados secundários relativos às mulheres de Belo Horizonte e do Comércio foram expostos para integrar a observação. Logo, o grupo é composto por mães, organizado a partir de lojas colaborativas em shoppings centers. O termo colaborativo é dado pelo formato de organização, uma nova dinâmica de trabalho que possibilita a essas mães um maior tempo para o cuidado dos filhos e filhas criada a partir da divisão da escala de trabalho, além do rateio dos custos de manutenção das lojas. A obrigatoriedade do CNPJ para adesão ao projeto retirou as mães da informalidade e garantiu uma proteção social mínima. Portanto, a reunião dessas mães foi fundamental para a inserção e permanência dessas mulheres no mundo do trabalho, com uma configuração de trabalho que reconhece a gravidade do cuidado.

Palavras-chave: Comércio; Maternidade; Mundo do trabalho; Política Pública.

## ABSTRACT

CARVALHO, Camila Silveira. MATERNITY AND THE PERMANENCE OF WOMEN IN THE LABOR MARKET: A STUDY ABOUT THE AMOR DE MÃE GROUP. Latin American Faculty of Social Sciences. FLACSO Brazil.

Mothers face constant challenges to sustain a dynamic of care, housework and paid work. This study aims to identify and to describe the impact of motherhood on job stability for women working in sales in Belo Horizonte. The method adopted was qualitative research, with case study analysis based on interviews with a semi structured questionnaire. The subjects are members of the Amor de Mãe Group. Secondary data on women from Belo Horizonte and from Comércio were exposed to integrate the observation. Therefore, the group is made up of mothers, organized through collaborative stores in shopping malls. The term collaborative is given by the organization format, with a division of the work scale that allows these mothers a new work dynamic with more time to care for their sons and daughters, in addition to the apportionment of store maintenance costs. The obligation of the CNPJ to join the project removed mothers from informality and guaranteed minimal social protection. The meeting of these mothers was fundamental for the insertion and permanence of these women in the world of work, with a work configuration that recognizes the seriousness of care.

Keywords: Commerce; Motherhood; World of work; Public policy.

## **SUMÁRIO**

<b>DEDICATÓRIA</b>	<b>7</b>
<b>AGRADECIMENTO</b>	<b>8</b>
<b>RESUMO</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>11</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>13</b>
<b>1. Metodologia</b>	<b>18</b>
<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Mulheres e o Trabalho</b>	<b>20</b>
<b>2.2 A Responsabilidade da Mulher sob o Cuidado</b>	<b>26</b>
<b>ESTUDO DE CASO: GRUPO AMOR DE MÃE</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Mulheres em Belo Horizonte</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Comércio</b>	<b>34</b>
<b>3.3 As Mães Entrevistadas</b>	<b>41</b>
<b>3.4 Percursos Profissionais</b>	<b>45</b>
<b>3.5 Modo de Organização e Inserção</b>	<b>49</b>
<b>3.6 Papéis</b>	<b>53</b>
<b>3.7 Liderança Feminina</b>	<b>56</b>

<b>MÃES: O TRABALHO E O CUIDADO</b>	<b>58</b>
<b>4.1 Trabalho Remunerado e o Cuidado</b>	<b>58</b>
<b>4.2 Discriminações</b>	<b>64</b>
<b>4.3 Maternar Produtivo</b>	<b>66</b>
<b>4.4 Rendas Complementares</b>	<b>67</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO A - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO B - ENTREVISTAS</b>	<b>82</b>

# INTRODUÇÃO

A rotina de conciliar as questões profissionais com os cuidados dos filhos é desafio para muitas mulheres. Eu sou mãe de duas meninas. Na gestação da mais velha, Alice, ainda estudante de Administração em 2009 na UFSJ – Universidade Federal de São João del-Rei, eu me recorro das minhas tentativas de conseguir trabalho. Infelizmente, apenas obtive subempregos que nem rendiam o salário mínimo. Quando minha filha estava próxima dos dois anos, eu e meu ex-marido conseguimos finalmente montar um escritório contábil e foi somente então que comecei a recolher os valores relativos ao INSS – Instituto Nacional do Seguro Social. Meu ex-marido na função de contador e eu como auxiliar administrativa, meia jornada de trabalho, único horário compatível com o horário escolar da minha filha.

Com a vitória petista na eleição municipal de 2012, pude ocupar cargos que me possibilitaram maiores aprendizados. Fui diretora de transparência e assessora de controle interno. Em 2015, fui nomeada Diretora-geral da autarquia municipal de água e esgoto de São João del-Rei. Foi neste período que fiquei grávida da minha segunda filha, Iasmin. O embate do governo com a Câmara Municipal era muito forte, pois a maioria era composta por uma base machista e conservadora. Um vereador chegou a comentar que o prefeito não deveria ter colocado uma grávida no comando de um setor tão complexo, o que revela o ambiente de trabalho a que estava exposta. Como acontece com tantas mulheres, tive que me empenhar ao máximo: cheguei a trabalhar quase 12 horas e, por ser um setor de serviço essencial, não havia descanso nos finais de semana ou feriados. Não enxergava outro modo de ser reconhecida profissionalmente. Concluí meus trabalhos em julho de 2016, mais precisamente em 05/07/2016, e pari minha filha no dia seguinte. O setor jurídico interpretou que a lei municipal que havia ampliado a licença maternidade para seis meses não atendia as mulheres com cargo comissionado e, em função dessa alegação, tive apenas quatro meses licenciados. Já no retorno ao trabalho, a necessidade de retirar o leite por meio de sugadores para garantir a plena amamentação da caçula me gerou mastites graves, o que me obrigou a recorrer à emergência hospitalar.

No entanto, o PT – Partido dos Trabalhadores perdeu a disputa local e fiquei novamente desempregada. Naquele período, distribuí meu currículo a empresas da cidade, passei por entrevistas, porém não obtive êxito. Em novembro de 2017, fui

convidada a compor o Governo Estadual, como diretora na agência reguladora, me tornando a primeira mulher a ocupar o cargo. Foi assim que me mudei para Belo Horizonte com a filha caçula. É significativo salientar o impulso dado a participação feminina em espaços de chefia durante os governos progressistas.

Contudo, com a mudança de governo, o desemprego veio novamente para minha vida no início de 2019. Mesmo com o envio de milhares de currículos, cadastros em sites que questionavam o número de filhos, obtive poucas possibilidades de trabalho, subempregos com salários medidos pela produtividade. Sem alternativa, busquei empreender. Já trabalhei pelo cadastro MEI – Micro empreendedor Individual e prestava serviços administrativos, com trabalhos de segunda a segunda, sem estabilidade financeira.

Toda essa trajetória, comum a milhares de outras mulheres, resultou em indagações sobre a realidade das mulheres que são mães e como a maternidade afeta negativamente suas buscas por estabilidade no trabalho. A meta é analisar as circunstâncias do trabalho e a maternidade, de maneira mais profunda. No fim, o sonho de uma sociedade mais justa faz pulsar o coração e estabelecer cada passo da minha vida.

Belo Horizonte, capital do estado de Minas Gerais, possui um contingente de 2.512.070 habitantes, segundo estimativa realizada pelo IBGE (2019). Em 2018, o salário médio mensal dos trabalhadores formais era de 3.6 salários mínimos. Ao considerar os domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 27.8% da população nessas condições ainda em 2018. Sua massa trabalhadora formal está diluída entre 1.450.987 ocupados, equivalente a 57,5% da população (IBGE, 2017). Os trabalhadores e as trabalhadoras dos serviços, vendedores dos comércios e mercados estão distribuídos em 121.006 mulheres (53,8%) e 103.850 homens (46,2%), sendo este o maior setor econômico empregatício do município (IBGE, 2010). Já a taxa de desocupação<sup>1</sup> das pessoas maiores de 14 anos corresponde a 12,5% no primeiro trimestre de 2020, com

---

<sup>1</sup> Taxa de desemprego estabelecida pelo IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php><https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 11 de jun. 2021.

crescimento de 2,6% com relação ao semestre anterior. A força de trabalho feminina, que envolve mulheres ocupadas e desocupadas<sup>2</sup>, soma 1.142.000 (PNAD, 2020).

Dentro desse espectro mais amplo do problema, envolvendo a relação entre maternidade e estabilidade profissional, proponho um recorte mais circunscrito, tomando como centro de gravidade as mulheres que atuam no setor de comércio em Belo Horizonte, no período de 2019 a 2020, e que se enquadram nesse enredo: mulheres que se tornaram mães e lutam para manter seus empregos. Sendo assim, temos como pergunta de pesquisa: como a relação entre maternidade e estabilidade profissional se dá nesta atividade econômica?

Deste modo, unir as variáveis alusivas ao comércio, campo expressivo e dinâmico<sup>3</sup>, com a maternidade em uma única exploração é o desafio desta pesquisa. Para tanto, as abordagens se apoiam em levantamento de dados do setor realizadas em 2020 e em entrevistas realizadas em 2021.

A realidade das mães trabalhadoras envolve diversas circunstâncias árduas. Sejam as situações de preconceito e machismo, a ausência de apoio das empresas a mães e/ou gestantes que possam garantir sua permanência no mercado e trabalho com uma jornada mais flexível, desigualdades salariais, o afastamento dos pais das suas responsabilidades com os filhos, o baixo número de vagas em creches públicas ou ausência de políticas específicas. Portanto, todo o peso do cuidado dos filhos recai sobre as mulheres. A sociedade cobra a todo instante o cumprimento absoluto deste papel, sem ser dada a devida estrutura e o suporte apropriado para tal fim. Deste modo, há um padrão pré-estabelecido, com a exigência de ser mãe e profissional, com atribuição exclusiva de sustentar essas funções de forma equilibrada. Em momento de desvio deste modelo social, as mães são alvo para críticas e obrigadas a optarem entre a maternidade e o trabalho, o que as torna dependentes economicamente. O Estado, por sua vez, se limita a ofertar vagas restritas de ensino que, muitas vezes, não abarca as 8h da jornada rotineira de trabalho. Prontamente, a dimensão do cuidado está distante dos paradigmas governamentais.

---

<sup>2</sup> Trata-se de um verbete adotado pela pesquisa do IBGE. Porém, a este respeito, é necessária uma reflexão. Com a incumbência do cuidado e dos afazeres domésticos recaindo sobre as mulheres, trabalhos estes não remunerados, haveriam mulheres desocupadas? O uso do tempo entre o trabalho remunerado e não remunerado determinam o papel social feminino e a distorção entre homens e mulheres.

<sup>3</sup> O comércio é um dos setores de maior empregabilidade do país, porém com rotatividade de funcionários (*turnover*).

Hoje, a licença maternidade garante o afastamento remunerado por quatro meses para as mulheres e cinco dias para os homens contribuintes do INSS – Instituto Nacional de Previdência. Este tempo disponibilizado legalmente não abarca o aleitamento exclusivo recomendado pela OMS – Organização Mundial de Saúde, que é de seis meses. No entanto, as servidoras públicas federais e as trabalhadoras oriundas do sistema Empresa Cidadã têm o direito de dois meses adicionais ao intervalo. Vale ressaltar que o período dado no Brasil é inferior aos países nórdicos, onde as licenças podem chegar a 16 meses para um casal (AGUIAR; KALIL, 2017).

Porém, é importante destacar aqui os efeitos da licença maternidade para as mulheres que se encontram no mercado de trabalho brasileiro. Segundo Machado (2016), a possibilidade de a mãe trabalhar no mercado de trabalho formal aumentou gradativamente antes da licença, mas esse fator diminuiu desde então. Além disso, o desemprego começa imediatamente após o término do período de proteção ao emprego garantido pela licença. Após 24 meses, quase metade das mulheres em licença maternidade retirou-se do mercado de trabalho, situação que perdurou até 47 meses após a licença maternidade. A maioria das demissões é realizada sem motivo válido (MACHADO, 2016). Lamentavelmente, a expulsão das mães do mundo do trabalho perpassa todo o ciclo inicial da maternidade, com um retorno aproximado ao momento de ingresso do filho ou filha na escolaridade infantil obrigatória.

Logo, observar os efeitos gerados pela licença maternidade é o ponto de partida para um correto entendimento dos dilemas das mães trabalhadoras. No entanto, é fundamental uma investigação mais profunda de outros elementos que nos permitam traçar o dia a dia das mães e suas questões laborais.

Com o recorte proposto, o intuito mais imediato é identificar e descrever conjunturas de desigualdade e discriminação que afetam as mulheres que se tornam mães e que lutam para se manterem no mercado de trabalho em um nicho tão dinâmico e complexo como o comércio. Destarte, a ambição maior deste experimento é contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária, com a eliminação dos preconceitos machistas e patrimonialistas.

Para tanto, este trabalho se propôs identificar e descrever a repercussão da maternidade na estabilidade do trabalho para as mulheres que trabalham com comércio em Belo Horizonte. Seus capítulos buscaram cumprir cada objetivo traçado no projeto. Deste modo, para analisar o perfil das trabalhadoras mães quanto à idade, raça, escolaridade, renda e número de filhos/as buscaram-se dados e referências

teóricas em gênero e trabalho. Para elucidar o ambiente da pesquisa, foram apresentados dados econômicos do comércio e também do sindicato que atua na capital mineira. Para identificar situações de precarização do trabalho envolvendo mães trabalhadoras considerando tempo de trabalho e a (não) existência de mobilidade na carreira, bem como, compreender as dinâmicas do ciclo de trabalho das mulheres nas empresas, considerando período gestacional, licença maternidade e lactação, os relatos do grupo Amor de Mãe serão base para explicar as minúcias deste arranjo.

A ideia do grupo Amor de Mãe<sup>4</sup> surgiu a partir de uma feira realizada no Shopping Del Rey, região da Pampulha, em 2019. Esta feira foi organizada pela própria administração do shopping, com o propósito de estimular vendas de produtos feitos por mães artesãs para o Dia das Mães, em maio de 2019. O slogan da campanha era “No Dia das Mães compre de uma mãe”, uma clara estratégia de marketing que obteve sucesso nas vendas, já com a participação da coordenadora do grupo.

Assim, a partir da organização deste grupo dada pela feira, foi instalada a primeira loja colaborativa de mães no Shopping Del Rey, situado na Pampulha. A unidade, inaugurada oficialmente em junho de 2019, foi resultado de uma parceria<sup>5</sup> da administração do shopping com o grupo, com um convite para que as produtoras utilizem a sala do empreendimento para comercialização de seus produtos, inicialmente, sem cobrança de aluguel. Neste momento, a coordenadora do grupo, de atuação no meio publicitário, tem papel importante na consolidação nessa articulação. Assim, os demais custos, como água e energia elétrica, foram rateados entre as mães participantes, embutidos nos valores mensais cobrados pelo grupo a cada mãe pelos espaços (estandes) para a venda de produtos. Refere-se a um novo arranjo comercial, com singular dinâmica de trabalho, composta por uma disposição estabelecida entre o tempo de trabalho e o tempo de cuidado.

---

<sup>4</sup> As unidades do grupo Amor de Mãe estão localizadas nos seguintes espaços: Shopping Cidade: Rua dos Tupis, 337 – Centro (fechada no decorrer da pesquisa); Shopping Del Rey: Av. Presidente Carlos Luz, 3.001 – Pampulha; Shopping Estação BH: Av. Cristiano Machado, 11.833 - Vila Cloris; BH Shopping: BR-356, 3049 – Belvedere.

<sup>5</sup> Termo utilizado pela entrevistada pela gerente geral das lojas do grupo. - Local da entrevista na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 22 de fevereiro de 2021. Segunda abordagem em 27 de maio de 2021, através de aplicativo de conversa instantânea. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

## 1 - Metodologia

Com o intuito de identificar situações de precarização do trabalho envolvendo mães trabalhadoras considerando o tempo de trabalho e a (não) existência de mobilidade na carreira, foi realizada uma pesquisa exploratória, com a finalidade de observar um novo formato de atuação das mães no comércio, de modo a considerar suas trajetórias profissionais, detalhes do cotidiano narrados por elas e as incumbências do cuidado e da maternidade. O instrumento adotado foi a análise de estudos de caso, voltada para avaliar e investigar os subsídios de fomento desse arranjo.

Segundo Gil (2002), o estudo de caso envolve entrevistas e análises de elementos pertinentes, ligados ao conteúdo e ao discurso. Para aprofundar a visão sob uma dada realidade, a pesquisa exploratória é ferramenta que possibilita uma maior proximidade com o problema em questão, de modo a evidenciá-lo.

A partir de um cenário de afastamento das mães do mercado, surge a necessidade de estabelecer uma nova configuração de trabalho, estruturada para atender a imposição do cuidado. A dupla ou tripla jornada é um ritual árduo e inflexível para as mulheres, similarmente desfavorável para uma atuação no mercado de trabalho mais acentuada.

Para isto, serão observados os relatos de mães do grupo Amor de Mãe, estudo de caso em questão, que possui lojas organizadas em quatro shoppings<sup>6</sup> em Belo Horizonte. Este grupo é caracterizado por um modelo excepcional, calcado pela atuação no comércio sob uma lógica colaborativa, cuja participação é exclusiva para mães trabalhadoras. Dentre os ambientes de atuação do grupo está o Shopping Cidade, localizado da região centro-sul<sup>7</sup>, eixo comercial central da capital, espaço no qual as entrevistas foram extraídas. Trata-se de um shopping destinado à classe média, com lojas de grandes marcas de varejo, de grande fluxo de pessoas, situado em dos principais nichos mercantis da cidade. Primeiramente, um relato colhido com

---

<sup>6</sup> No dia 30 de abril de 2021, fechou-se a loja do Grupo Amor de Mãe situada no Shopping Cidade.

<sup>7</sup>Belo Horizonte é dividida em oito regionais administrativas: Norte, Sul, Centro-sul, Pampulha, Venda Nova, Barreiro, Nordeste e Leste. Fonte: PBH – Prefeitura de Belo Horizonte: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/cultura/2019/COMUC/Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20bairro%2C%20regional%20e%20territ%C3%B3rios.pdf>

a gerência geral, que além da sua vivência profissional, apresenta as nuances do grupo quanto à sua trajetória, objetivos e forma de organização. Importante destacar que as matérias realizadas pela imprensa também serão usadas como fontes para um maior entendimento do projeto. Os demais depoimentos foram obtidos de maneira aleatória, de acordo com a disponibilidade de cada mãe envolvida.

Para todas as abordagens foram utilizadas o método de entrevistas a partir de questionário semiestruturado, com cinco mulheres entrevistadas, com a devida permissão. Porém, para preservar as entrevistadas seus nomes foram ocultados. Parcela das entrevistas foram interpeladas diretamente no ambiente de trabalho na própria loja do grupo, localizada no Shopping Cidade, transcritas sem a possibilidade de gravação. As demais realizadas por meio de gravação de videoconferência, estas realizadas durante o fechamento do comércio. Sendo assim, todas as abordagens foram autorizadas por meio de concordância com Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, trâmite obrigatório estabelecido pelo Conselho de Ética da FLACSO. Para esta investigação foi adotado o método de análise de conteúdo, sendo observadas as ocorrências, construções e referências nos percursos laborais dessas mães.<sup>8</sup>

É preciso ter em mente o impacto do momento pandêmico sobre os eventuais resultados desta pesquisa. No entanto, é importante destacar também o baixo quantitativo de produção acadêmica tanto sob o viés da maternidade quanto ao universo das trabalhadoras do comércio, bases dessa pesquisa. Logo, novas explorações sobre estes eixos são imprescindíveis para reflexões e o fomento de políticas públicas específicas.

---

<sup>8</sup> Inicialmente, tínhamos a intenção de aplicar um novo questionário para levantamento de dados mais objetivos das mulheres, a fim de traçar um perfil geral e em massa nas lojas, porém não tivemos autorização da instituição.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Esta construção tem alicerce nos estudos relacionados a mulheres e o mundo do trabalho. Para elucidar este universo, no presente capítulo serão apresentadas pontuações sociológicas relacionadas à divisão sexual do trabalho, com destaque para a imposição do cuidado e a opressão de gênero, fatores estes que garantem a permanência do modelo social vigente. O contexto da pandemia, com impacto substancial sobre a vida das mulheres, sobretudo as mães, será abordado por meio de levantamentos realizados pela SOF - Sempreviva Organização Feminista em 2020.

### 2.1 - Mulheres e o Trabalho

O avançar industrial sob a sociedade moderna impactou o cotidiano das mulheres. Com a consolidação das sociedades industriais, a ida das mulheres para as fábricas modificou a sua dinâmica temporal, deixando-a ligada às necessidades da produção capitalista. Assim, o trabalho remunerado passou a ser determinado pelo tempo, com o estabelecimento de um instrumento de regulação e controle do tempo industrial. Deste modo, toda a rotina está condicionada ao trabalho, com a vida familiar tendo que se adaptar à jornada de trabalho remunerado, o que gera uma tensão entre os momentos de cuidado e as exigências mercantis, ou melhor, uma contradição entre o lucro e a sustentabilidade da vida humana (CARRASCO, 2003, p. 32). Este todo está ligado à otimização de tempo e à economia financeira, ou seja, seus elementos são considerados alicerces para uma maior lucratividade. Logo, as mulheres são enquadradas como uma mão de obra barata e socialmente inferior:

A sociedade não prescinde, entretanto, do trabalho das mulheres das camadas inferiores. Muito pelo contrário, a inferiorização social de que tinha sido alvo a mulher desde séculos vai oferecer o aproveitamento de imensas massas femininas no trabalho industrial. As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que para o processo de acumulação rápida de capital era insuficiente a mais-

valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então. (SAFFIOTI, 1978, p. 19)

Deste modo, a extração dos esforços das mulheres é a força motriz que tem garantido a manutenção do sistema econômico vigente no mundo desde a revolução industrial. A mais valia é intensificada pela exploração do trabalho feminino cotidianamente. É toda uma arquitetura inclinada a aprisionar socialmente as mulheres em um arranjo limitado e sufocante que tem garantido a concentração de renda em mãos masculinas.

A opressão de gênero é estruturada em três pilares: a institucional, a simbólica e a individual. Diante deste quadro, para uma observação mais profunda é imprescindível envolver as opressões de raça, classe e gênero. Justamente, estas opressões podem ser oriundas de instituições sociais, tais como escolas, negócios, hospitais, lugares de trabalho e agências governamentais. Essas situações de opressão podem, portanto, ser encontradas em diversas instituições, porém são incessantemente ofuscadas (COLLINS, 2015, p.14).

Na obra *A Casa e a Rua*, o antropólogo Roberto Da Matta (1997) retoma uma clássica exposição entre a rua como âmbito das convivências sociais, e o interior das casas, como um espaço reservado às mulheres. Desde modo, é na rua que se dá grande parte das relações formais de trabalho, ou seja, em um espaço que tradicionalmente é hostil às mulheres, ou que foi originalmente concebido para excluir a sua presença, ou torná-la marginal ou excepcional. Assim, são impostos inúmeros desafios para as mulheres no mundo do trabalho: menores salários, o acúmulo das atividades, divisão sexual do trabalho, atividades precárias e informais, situações impostas pela divisão sexual do trabalho.

Além disso, o capitalismo tem sua face voraz especialmente voltada para o mundo feminino:

A divisão internacional do trabalho estabelece a condição feminina no capitalismo. (...) O avançar do capitalismo prejudicou as mulheres: com o desenvolvimento das forças produtivas, elas são gradualmente excluídas da função de produção, ou seja, no limite do sistema de produção (BEZERRA, 2013, p.172).

Assim, o gênero funciona como parte da internalização da sociedade decorrente das necessidades estruturais do sistema de produção capitalista ou da existência contínua de tradições culturais. Neste caso, as mulheres representam uma ação submissa, cujo emprego racional está ligado ao confinamento em casa e ao domínio do trabalho neste âmbito. Assim sendo, o sistema de produção não absorve as mulheres; pelo contrário, há um seguimento contínuo de exclusão (SAFFIOTI, 1976, p. 10).

Neste sentido, essa contínua exclusão feminina que molda a sociedade capitalista. A exploração do trabalho das mulheres formam a mais-valia, ou seja, a base para a formação do lucro do capital. Com tal característica, o gênero passa a interferir na atuação da sociedade competitiva, na constituição das classes sociais. Portanto, não é possível analisar isoladamente a tradição de submissão da mulher ao homem e a desigualdade de direitos entre os sexos (SAFFIOTI, 1976, p.66). Assim, as soluções ligadas ao universo reprodutivo<sup>9</sup> não existem, entretanto, para os homens em desemprego prolongado, embora muitas vezes sua reinserção não seja possível apenas através do trabalho (HIRATA e KERGOAT, 1994, p.99). Deste modo, as mulheres são continuamente submetidas a trabalhos precarizados.

No modelo neoliberal, o emprego informal seria parte constituinte do modelo de acumulação de capital. Logo, com a expansão econômica, a informalidade foi um dos principais campos de inserção das mulheres, o que abarca 70% da sua totalidade, sem qualquer proteção social. Com o desenvolvimento das forças produtivas, esta foi sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas (LIMA e PELATIERE, 2008, p.138).

Em vista disso, a divisão sexual do trabalho profissional é imposta de maneira desigual em variações de tempo e espaço. Este cenário reflete a desigualdade na repartição do trabalho doméstico e a desvalorização desta função (HIRATA, 2015, p.5). Logo, o tempo, os afazeres domésticos e sua distribuição no cotidiano não são iguais para todos e todas, nem em todas as regiões do país ou do mundo.

Neste contexto, é importante destacar que as ocupações masculinas são mais valorizadas socialmente e que os homens têm a possibilidade de se dedicar ao trabalho produtivo. Como a divisão social do trabalho impõe o trabalho produtivo como

---

<sup>9</sup> Conjunto de tarefas domésticas relativas aos cuidados da família. HIRATA, H. KERGOAT, D. **A Classe Operária tem dois sexos.** Estudos Femininos, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16291/14832>. Acesso em 10 fev. 2021

merecedor de salário, os trabalhos domésticos são desvalorizados socialmente e deixados sob a responsabilidade feminina (SUCUPIRA e FREITAS, 2014, p.18). O tempo mercantilizado, ou seja, aquele que pode ser transformado em dinheiro, é reconhecido socialmente. Justamente esse tempo é dedicado ao trabalho de mercado (CARRASCO, 2003, p. 36).

A dimensão da esfera pública e da privada, bem como o trabalho destinado ao cuidado das pessoas do lar, este restrito ao privado, possui condições sociais e emocionais diferentes do trabalho remunerado. Deste modo, as necessidades pessoais e sociais não permitem uma simples substituição por produção de mercado. Para formar esse arranjo, as implicações das relações afetivo-sociais devem ser inseparáveis da própria atividade, o que cria um tecido complexo de relações humanas, base de sustentação da sociedade (CARRASCO, 2003, p. 15).

A injustiça e a desigualdade estão intimamente ligadas. Deste modo, as mulheres compõem o maior número entre os mais pobres. Este arranjo demonstra um conjunto de desvantagens femininas: vulnerabilidade, pobreza e privação. Tais elementos são causadores da manutenção das mulheres em círculos de precariedade. O posto de chefe familiar é indicativo de dupla evidência de exposição à vulnerabilidade: na necessidade de ajustar o trabalho fora de casa com as tarefas domésticas (LIMA e PELATIERE, 2008, p.139).

É relevante ressaltar que as atividades não-valorizadas incorporam uma forte carga subjetiva que estão comprometidas justamente com a sustentabilidade da vida humana. Trata-se de um conjunto de tarefas que tendem a dar apoio não só às pessoas dependentes por motivos de idade ou saúde, mas também a homens adultos. Tais tarefas incluem serviços pessoais que atendem a necessidades diversas e são indispensáveis para a estabilidade física e emocional dos membros da casa, que incluem alimentação, afeto e, por vezes, aspectos pouco agradáveis e repetitivos, mas que são garantia do funcionamento diário do lar (CARRASCO, 2003, p. 16).

Em seus estudos, Hannah Arendt (1998) introduziu uma distinção crucial e muito esclarecedora entre labor e trabalho. Para a autora, o labor apresenta uma relação com a satisfação de necessidades básicas da vida e que corresponde àquelas atividades que não deixam impressões, cujo produto se esgota em sua realização e que, por isso, são geralmente desprezadas. Já o trabalho possui um aspecto mais duradouro e objetivo para a sustentabilidade da vida humana: a questão da independência dos bens daqueles que os produzem. Deste modo, não está ligado aos

ciclos repetitivos das necessidades humanas sendo, portanto, uma atividade mais valorizada e reconhecida. Os sistemas socioeconômicos dependem da esfera doméstica, à qual se impõe uma determinada estrutura familiar capaz de garantir a oferta de força de trabalho por meio do labor das mulheres (CARRASCO, 2003, p. 18).

Contudo, todo o sistema econômico se apresenta tradicionalmente em uma configuração autônoma, que possibilita ocultar a atividade doméstica, base essencial da produção da vida e da força de trabalho. Com relação à invisibilidade da atividade desenvolvida no lar, é evidente que o que permanece de forma oculta não é tanto o trabalho doméstico em si, mas a relação que ele mantém com a produção capitalista. Deste modo, o trabalho doméstico é encoberto para favorecer a exploração do sistema econômico. Neste momento, “o cuidar constitui o nexa entre o âmbito doméstico e a produção de mercado” (CARRASCO, 2003, p. 19). Logo, a taxa salarial é determinada, em parte importante, pelas relações sociais de poder, de tal forma que o nível de salário fica estreitamente relacionado com o nível de lucro e a acumulação capitalista (CARRASCO, 2003, p. 20).

Na perspectiva da sociologia do trabalho, há uma profunda relação entre a vulnerabilidade crescente do emprego feminino e o processo de globalização. Assim, a precarização dos postos de trabalho está visceralmente ligada aos seus processos de intensificação e também à flexibilização. Então, a intensificação do trabalho está associada a “práticas de exploração observadas no prolongamento da jornada, no intenso ritmo de trabalho e na administração por estresse” (PINA e STOTZ, 2014. p. 150) e, também, no controle dos trabalhadores e trabalhadoras por meio de suas capacidades físicas, psíquicas e intelectuais.

É necessário introduzir, de forma muito pontual, algumas distinções sociológicas que subjazem às terminologias de emprego e trabalho. Assim, trabalho é uma atividade por meio da qual o ser humano estabelece uma relação metabólica com a natureza e o mundo social, a fim de assegurar a reprodução de suas condições materiais de existência. Já o emprego possui uma proximidade com a ocupação, com a atuação profissional do indivíduo. Para culminar, trabalho precário é definido como atividade com fins econômicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação, o que implica certo nível de reconhecimento social, como a partir das condições objetivas e subjetivas de exercício do trabalho propriamente dito. Neste contexto, é estabelecida uma

categorização social, produto da construção social e histórica de sujeitos situados em suas relações sociais (VARGAS, 2016, p. 313).

Deste modo, existem três pontos que identificam um trabalho precário:

- 1) ausência de proteção social (previdência social, aposentadoria) e de direitos sociais (férias, etc.), até mesmo os direitos sindicais;
- 2) horas reduzidas de trabalho, que resultam em salários baixos e que levam frequentemente à precariedade;
- 3) níveis baixos de qualificação: a ausência de qualificação formal e a consequente baixa renda levam, em inúmeros casos, à precariedade e ao desemprego (HIRATA, 2009, p.26).

Na América Latina, Abramo (1998, p.24) consolida o tema da precarização do trabalho e gênero com a presença de uma grande assimetria de poder existente na relação entre as empresas, fragilidade dos espaços de negociação, ausência (ou precariedade) de regulação dessas relações (em especial as de subcontratação), além de carência de estratégias de competitividade. Toda essa lógica gera o uso de mão de obra mal paga, na utilização de equipamentos obsoletos, na informalidade ou ausência de contratos de trabalho, em baixos níveis de qualificação e/ou adoção de métodos de gestão paternalistas e/ou depostas.

É fato que o capitalismo expandiu o número de postos de trabalho femininos. Todavia, estes espaços são precarizados, com baixa remuneração e até insalubres. Essa realidade de trabalho perpassa o dia a dia das mães trabalhadoras do comércio. As jornadas são extensas e pesadas, os salários baixos e, em sua maioria, são trabalhos instáveis com remunerações que podem depender do recebimento de gratificações medidas pela produtividade por meio de vendas concluídas. Logo, refere-se a um serviço desvalorizado e de alta rotatividade, o que gera poucas garantias de permanência no trabalho para a trabalhadora e limita um crescimento na carreira profissional.

Por este ângulo, as mães trabalhadoras do comércio estão sempre vulneráveis. Como já mencionado, o capitalismo é sustentado pela divisão sexual do trabalho, que determina o lucro a partir da exploração do trabalho dos mais frágeis, notadamente das mães trabalhadoras.

## 2.2 - A responsabilidade da mulher sobre o cuidado

A rotina para as mulheres envolvidas com o trabalho é tão complexa que estudiosos do campo social, como Jerônimo Muniz (2019), apontam a existência de uma penalidade materna, aspecto este mais presente na vida das mães mais pobres e com maior número de filhos. Desta maneira, a maternidade, neste sistema patriarcal, afetaria negativamente a participação das mulheres pobres no mercado de trabalho de forma diretamente proporcional ao número de crianças pequenas presentes no domicílio:

A potencial discriminação social de gênero – baseada em expectativas sobre as normas de divisão de trabalho induzidas pela assimetria biológica da maternidade – não atinge as pessoas no topo da distribuição de renda tanto quanto aquelas que se encontram na base: a probabilidade de homens e mulheres ricos trabalharem aumenta na medida em que cresce o número de crianças abaixo de 5 anos no domicílio. Tal resultado sugere que classe, gênero e maternidade são características de *status* que podem estar atreladas a percepções e tratamentos diferenciais por parte do empregador. (MUNIZ e VENEROSO, 2019, p.20)

Deste modo, torna-se visível como os componentes de raça, gênero e classe devem ser analisados como condicionantes fundamentais para uma avaliação mais profunda da desigualdade social. Assim sendo, estes fatores não podem ser desassociados neste processo. A feminização da pobreza demonstra um estado de privação causado pela desigualdade de gênero.

Em consequência, toda essa simbiose de gênero, raça e classe pode ser observada por Saffioti (2011) como um nó, sob um formato no qual estas três contradições apresentam atributos distintos das determinações que o integram. Logo, não se trata de gerar uma somatória de racismo com gênero e classe social. É necessário perceber a realidade complexa e nova que resulta desta composição. “Aqui, o conceito de superexploração é insuficiente, já que não existem apenas discriminações quantitativas, mas também qualitativas” (SAFFIOTI, 2015, p.123). Uma pessoa não é discriminada por ser mulher, trabalhadora e negra:

Efetivamente, uma mulher não é duplamente discriminada, porque, além de mulher, é ainda uma trabalhadora assalariada. Ou, ainda, não é triplamente discriminada. Não se trata de variáveis quantitativas, mensuráveis, mas sim de determinações, de qualidades, que tornam a situação destas mulheres muito mais multifacetada. (SAFFIOTI, 2004. p. 115)

Agora esta nova realidade, fitada a partir deste nó, é gerida por uma lógica contrastante, muito distinta do olhar sobre cada contradição que as considera de maneira dissociada. É importante observar estes paradoxos fundidos, enovelados ou enlaçados em um nó. Trata-se de um nó frouxo, que possibilita a mobilidade de cada um de seus componentes, o que não impede, portanto, que estas contradições possam atuar de maneira livre e isolada. Neste processo, cada objeto possui uma dinâmica própria e assim, arquiteta-se uma nova realidade, presidida, em alguns momentos, por uma lógica contraditória. Desde modo, em sintonia com circunstâncias históricas, cada um destes elementos adquire formas e relevos singulares que estabelecem a divisão social do trabalho. A organização dessas subestruturas não é fixa, e ao explorar o arranjo sob um aspecto global, nota-se que esse laço é constituído a partir de uma base histórica estrutural formada pelo patriarcado – racismo – capitalismo (SAFFIOTI, 2011. p. 125). Porém, essa superexploração sedimenta a mulher negra periférica na base social brasileira, com os piores salários e condições inferiores de vida.

Para culminar, o patriarcado é findado contratualmente pelo casamento, de relação civil e de base material que concede direitos sexuais aos homens sobre as mulheres. (SAFFIOTI, 2011. p. 57) Diante disso, há uma estrutura de poder que unifica as três ordens – de gênero, de raça/etnia e de classe social:

(..) o patriarcado, com a cultura especial que gera e sua correspondente estrutura de poder, penetrou em todas as esferas da vida social, não correspondendo, há muito tempo, ao suporte material da economia de oikos (doméstica). Por outro lado, o capitalismo também mercantilizou todas as relações sociais, nelas incluídas as chamadas específicas de gênero, linguagem aqui considerada inadequada. Da mesma forma, a raça/etnia, com tudo que implica em termos de discriminação e, por conseguinte, estrutura de poder, imprimiu sua marca no corpo social por inteiro. A análise das relações de gênero não pode, assim, prescindir, de um lado, da análise das demais, e, de outro, da recomposição da totalidade de acordo com a posição que, nesta

nova realidade, ocupam as três contradições sociais básicas. (SAFFIOTI, 2011. p. 126)

Sob um aspecto mais profundo, o racismo faz parte da formação do indivíduo brasileiro. Lélia Gonzales (1984, p.224) define o racismo como uma neurose cultural, constituída a partir de tabus sociais e recalcamento, presente no inconsciente popular e constituído cotidianamente sem qualquer análise coletiva. Sua amarração com o sexismo gera implicações violentas sobre a vida das mulheres negras. Prontamente, o patriarcado centraliza o poder no sexo masculino de origem europeia. Deste modo, as ideias de Saffioti e de Gonzales se complementam e auxiliam na compreensão da posição das mulheres negras na organização social brasileira.

Logo, essas três interfaces são componentes fundamentais para realizar quaisquer análises sociais. Todavia, não é exequível hierarquizar essas condições. Raça, classe e gênero são vértices de uma mesma base de exploração. Imediatamente, o capitalismo, o racismo e o patriarcado são mecanismos estruturantes que movimentam a sociedade mundial.

Por conseguinte, as mulheres são socialmente destinadas ao espaço doméstico, com suas responsabilidades com os filhos e com os afazeres do lar, com fortes discrepâncias entre os dois sexos. A penalidade materna é um princípio que dita o ritmo e as condições da inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo tão mais intensa conforme o número de filhos e a classe social. Assim, apenas o trabalho produtivo é valorizado, com todas as demais atividades organizadas a partir dele. Aqui, uma linha que constitui o nó é constituída visivelmente a partir do olhar patriarcal sobre a realidade materna.

Quanto à penalidade materna, verificam-se produções acadêmicas que reforçam a sua existência, como o levantamento de Guiginsk e Wajnman (2019, p. 17), fundamentado em parâmetros nacionais relacionados à participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. Aqui, o conceito de penalidade da maternidade é apresentado por aspectos que vão além da diferença salarial. A partir deste estudo verificou-se que as mulheres com e sem filhos diferem em termos de probabilidades de participação no mercado de trabalho, precariedade da ocupação, jornada de trabalho parcial e trabalho autônomo. Já ao observar o universo dos homens pais, os resultados são menos consistentes e, muitas vezes, a presença de filhos não se mostra estatisticamente significativa. Quando são

comparadas mulheres com e sem filhos, aquelas que contam com a presença de filhos, em sua maioria, recebem salários inferiores aos das mulheres sem filhos.

Ao verificar as condições dos homens, constatou-se que estes são incorporados no mercado de trabalho na idade ativa e nele permanecem até a idade da aposentadoria, isto é, há uma constância no ciclo do trabalho, cuja trajetória corresponde a um diagrama de U invertido:

Tradicionalmente, com nexo às mulheres, esse modelo podia ter dois picos, o que geraria uma visão gráfica em forma de M. Este representaria a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, sua retirada ao nascimento do primeiro filho, sua reincorporação quando o/a filho/a menor alcança a idade escolar e, finalmente, sua retirada na idade da aposentadoria. Seria possível também notar um pico, que representava a volta das mulheres ao mercado de trabalho depois do nascimento do/a primeiro/a filho/a. (CARRASCO, 2003, p. 39)

A Pesquisa de Emprego e Desemprego<sup>10</sup> - PED (2013) apontou que mulheres com dois ou mais filhos em idade pré-escolar apresentam chances 3,2 vezes menores de estarem no mercado de trabalho do que aquelas sem filhos. Precisamente, a queda de salários advinda da maternidade estaria ligada à intermitência ocupacional. Tal fator pode estar relacionado ao menor número de horas dedicadas às atividades remuneradas em comparação às mulheres sem filhos e aos homens (GOLDIN e KATZ, 2008).

Já a condição das mulheres com filhos pequenos, somada a carga do trabalho doméstico com a dificuldade de obtenção do trabalho formal, se traduz no seguinte panorama:

A expressiva incorporação das mulheres brasileiras ao mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de avanços significativos no processo de redefinição das relações de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas. Diante da atual configuração da divisão sexual do trabalho, ao se inserirem no mercado de trabalho, são as mulheres que lidam com a questão de quem vai cuidar dos filhos e das atividades domésticas. Mulheres

---

<sup>10</sup>A Pesquisa de Emprego e Desemprego é uma análise da realidade socioeconômica que foi descontinuada, em diferentes momentos, por falta de financiamento. Em 2020, foi retomada no Distrito Federal - DF, única localidade pesquisada hoje. Fonte: DIEESE.

com filhos pequenos, que ainda não estão na escola, são as que exibem a maior taxa de desemprego. Isso pode ser efeito de discriminação no mercado de trabalho ou preferência dos empregadores por mulheres com menor carga de responsabilidades familiares e domésticas. (GUIGINSKI e WAJNMAN, 2019, p.02)

Esta realidade se intensifica com o advento da pandemia. Segundo o levantamento da SOF (2020)<sup>11</sup>, 50% das mulheres brasileiras passaram a ter a responsabilidade de cuidar de alguém durante a pandemia. Ao segmentar este mesmo contingente por raça é possível observar que 52% são negras e 46% são brancas. Em relação à carga de cuidado, 72% das entrevistadas afirmaram que houve um aumento da necessidade de monitoramento e companhia em sua rotina.

Na pandemia, o aumento das tarefas relacionadas com o cotidiano das casas, especialmente entre as mulheres responsáveis pelo cuidado de idosos e/ ou crianças de até 12 anos. Neste encadeamento, está presente uma variação de cerca de 10% - quando comparadas à média da pesquisa - entre aquelas que consideram que “aumentou muito” a frequência e intensidade das tarefas de preparar comidas, lavar louças e limpar a casa. Logo, 35,7% destas mulheres são as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado em suas casas. (SOF, 2020)

Nesta mesma pesquisa, 65,4% das mulheres afirmaram que o trabalho doméstico e o cuidado dificultam a realização do trabalho remunerado. Deste modo, 41% das mulheres tiveram seus salários mantidos e afirmaram trabalhar mais na pandemia, sendo que as mulheres negras sentem maior impacto (55%). (SOF, 2020) Conseqüentemente, a organização do cuidado está ancorada principalmente na exploração do trabalho de mulheres negras e no trabalho não remunerado das mulheres.

Importante ressaltar a existência de um modelo de transferência da cadeia global de cuidados. É uma rede vinculada a admissão de mulheres que, por sua vez, contratam outras mulheres para o cumprimento da função do cuidado, no sentido de obter a liberação dessa tarefa para execução de suas atividades remuneradas. Uma

---

<sup>11</sup> Sem Parar – O Trabalho e a Vida das Mulheres na Pandemia (2020): Pesquisa realizada pela SOF - Sempre Viva Organização Feminista, com objetivo de conhecer as dimensões do trabalho e da vida das mulheres durante a pandemia.

trama sustentada sobretudo pelo trabalho pelas mulheres negras, maioria absoluta no emprego doméstico.

No entanto, há outras realidades que estão caminhando para a transformação das condições de vida das mulheres. Em julho de 2021, a Argentina reconheceu o cuidado materno como trabalho, por exemplo. Logo, o tempo de contribuição poderá ser acrescido de 1 a 3 anos, conforme o número de filhos e também de enquadramento nas regras previdenciárias do país. Tal medida possibilitou a garantia de proteção social a 300 mil mulheres que não tinham tempo de contribuição suficiente para requerer o benefício (CARTA CAPITAL, 2021).

## **ESTUDO DE CASO: GRUPO AMOR DE MÃE**

Após esboçar apontamentos acerca da determinação dos deveres do cuidado imposto às mulheres, este capítulo tem como objetivo evidenciar o grupo Amor de Mãe, sua organização e o perfil das mães entrevistadas, suas particularidades e pontos comuns em seus percursos. No entanto, para uma maior clareza deste enredo é necessária uma contextualização. Para tanto, será apresentado um retrato das mulheres em Belo Horizonte. Assim, serão identificadas informações quanto à idade, raça, escolaridade, renda e número de filhos/as. Logo, estudos realizados pelo IBGE e FGV serão revisitados para tracejar esta representação das mulheres residentes na capital mineira. Para complementar, foram apontados aspectos ligados ao setor econômico de atuação do grupo, ambiente desta pesquisa: o comércio, com sua organização setORIZADA, com substanciais quantitativos relativos aos seus trabalhadores e trabalhadoras. Desse modo, este conjunto de dados secundários foram sustentáculo para uma caracterização mais precisa sob a mães trabalhadoras do comércio, investigações também delineadas ainda neste capítulo.

### **3.1 - Mulheres em Belo Horizonte**

Segundo o Perfil das Mães Brasileiras (FGV, 2005)<sup>12</sup> Belo Horizonte apresenta um percentual de 1,58 filhos por mulheres. Dentre as mulheres moradoras da capital, 55,78% são mães. Logo, ao observar este percentual, o número de filhos por mães chega a 2,84. Lamentavelmente, esse levantamento foi realizado em 2005 e não foi produzida nova edição da pesquisa. A taxa de fecundidade<sup>13</sup> em Minas Gerais apresenta o mesmo percentual de 1,58 filhos por mulher, que é concomitante com o índice da região Sudeste, porém, inferior ao do país (1,69) (IBGE, 2016). Vale salientar

---

<sup>12</sup> Pesquisa publicada em 2005 pela Fundação Getúlio Vargas – FGV, traz um levantamento estatístico sobre as principais características sócio-demográficas e econômicas das mães brasileiras.

<sup>13</sup> Indicadores de Desenvolvimento Sustentável - Dimensão social, Edição 2017, IBGE.

a insuficiência de dados mais atualizados, o que dificulta a realização de uma investigação mais precisa.

Assim, com alicerce no período de 2016 a 2019, os quantitativos de nascimentos (nascidos vivos) em Belo Horizonte foram de: 36.071 em 2016, 37.532 em 2017, 37.126 em 2018 e 35.112 em 2019 (IBGE- Estatísticas do Registro Civil, 2019). Conforme o censo escolar, Belo Horizonte dispõe de 100.770 matrículas no ensino infantil, sendo 49.641 inscritos em creche e 51.129 no pré-escolar (IBGE, 2018). Agora, o Ensino Fundamental possui um universo de 275.413 alunos e o Ensino Médio conta com 94.901 matriculados (INEP, 2018). Em uma verificação da região metropolitana de Belo Horizonte, que abarca 34 (trinta e quatro) municípios (PNAD, 2015), o número de indivíduos de 5 a 17 anos: 2 milhões 638 mil, sendo 1 milhão e 434 mil homens e 1 milhão e 205 mil mulheres.

É notório o baixo número de vagas disponíveis para o ensino infantil na capital mineira, sobretudo em creches (sob menor proporção, mesmo sendo esta uma função obrigatória e exclusiva do município<sup>14</sup>). O cuidado com os filhos e filhas recai majoritariamente sobre as mulheres, impondo a elas dupla e até tripla jornada de trabalho.

Ao observar os indicadores da região metropolitana de Belo Horizonte, o nível de escolaridade das mulheres ocupadas é distribuído em: 4% são analfabetas, 17,1% com ensino fundamental incompleto, 15,7% com ensino fundamental completo, 43,7% com ensino médio completo e 22,7% com ensino superior. A jornada média semanal trabalhada no trabalho principal é de 38 horas, enquanto a masculina é de 42 horas. Quanto à faixa etária, as mulheres estão distribuídas do seguinte modo: 1% com 10 a 15 anos, 16,7% com 16 a 24 anos, 41% com 25 a 39 anos, 22,8% com 40 a 49 anos, 15,1% com 50 a 59 anos e 4,1% com mais de 60 anos. Quanto à posição ocupada no contexto familiar, 23,9% são chefes, 40,2% cônjuges, 29% filhas e 6,9% demais. No aspecto raça, 51,4% das trabalhadoras se autodeclaram negras, enquanto 48,8% não negras<sup>15</sup> (PED, 2013).

Prontamente, em um recorte geral, as mulheres trabalhadoras da região metropolitana, em sua maioria, possuem o ensino médio completo, com faixa etária

---

<sup>14</sup> Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

<sup>15</sup> Termo adotado pela pesquisa referenciada.

de 25 a 39 anos, são cônjuges e negras. É notável a diferença entre mulheres e homens no que diz respeito às horas trabalhadas durante a semana. Essa situação se traduz em menores salários e chances inferiores de alcançar melhores postos de trabalho ou possibilidades de ascensão profissional para as mulheres trabalhadoras.

### **3.2 - Comércio**

Segundo a Pesquisa Anual de Comércio – PAC<sup>16</sup> (2018), a atividade obteve 3,7 trilhões de reais em receita operacional líquida e 613,5 bilhões de valor adicionado bruto. O setor empregou 10,2 milhões de pessoas, com pagamento de R\$ 237,4 bilhões em salários, retiradas e demais remunerações através de 1,5 milhão de empresas. Para exemplificar, o eixo de venda de veículos, peças e motocicletas apresenta um total de 894.436 funcionários, enquanto o atacado possui 1.694.794 e o varejista 7.623.197 (IBGE, 2018). Portanto, todo este conjunto representa o segundo nicho de maior empregabilidade do país, seguido do setor de serviços, com variação entre seus segmentos.

A caracterização do emprego nas empresas comerciais permite assimilar as particularidades dessa atividade, marcada, sobretudo, por um contingente expressivo de pessoas ocupadas, comparados aos outros setores. Em 2018, a atividade comercial foi responsável por empregar 10,2 milhões de pessoas. Distribuindo-se entre os seus três grandes segmentos, a PAC revela a seguinte composição: 8,9% no comércio de veículos, peças e motocicletas; 16,6% no comércio por atacado; e 74,5% no comércio varejista (IBGE, 2018).

Mais que a composição do emprego no setor, o perfil das empresas comerciais pode ser complementado pela análise dos salários médios pagos em cada atividade. Definindo o porte médio das empresas como o número médio de pessoas ocupadas em cada empresa, verifica-se que a atividade comercial mantém sua estabilidade, empregando, em média, 7 (sete) pessoas por empresa. Os hipermercados e supermercados incrementaram sua ocupação média de 82 (oitenta e dois) para 99

---

<sup>16</sup>A Pesquisa Anual de Comércio - PAC é realizada pelo IBGE e tem como objetivo descrever as características estruturais básicas do segmento empresarial do comércio atacadista e varejista no País e suas transformações no tempo. A pesquisa levanta informações econômico-financeiras das empresas comerciais no Brasil.

(noventa e nove) pessoas por empresa nos últimos 10 (dez) anos, tendo sido a única atividade a aumentar significativamente o tamanho médio de suas empresas no período. As maiores reduções, por sua vez, ocorreram no comércio atacadista: as empresas que representam o comércio por atacado de máquinas, aparelhos e equipamentos, inclusive TI (Tecnologia da Informação) e comunicação, reduziram seu porte médio em 3 (três) pessoas por empresa, enquanto aquelas do comércio por atacado de mercadorias em geral 4 (quatro) encolheram em 11 (onze) pessoas por empresa (IBGE, 2018). Diante disso, repara-se um aumento em seções de baixa remuneração, em especial em hipermercados e supermercados e um decréscimo naqueles de maior gratificação como TI.

Já o salário médio mensal, calculado em termos de salários mínimos (s.m.) vigentes: em 2018, as empresas comerciais pagaram, em média, 1,9 s.m. No comércio de veículos, peças e motocicletas pagou-se, em média, 2,0 s.m. No segmento do comércio de veículos automotores, pagou-se 2,8 s.m. em 2018. No setor comercial atacadista, por sua vez, o salário médio mensal foi de 2,8 s.m. Atacado de combustíveis e lubrificantes remunerou-se 5,8 s.m.; atacado de máquinas, aparelhos e equipamentos, aqui se inclui TI e comunicação, com 4,1 s.m. e representantes e agentes do comércio, com 1,2 s.m. No varejo, onde a remuneração média é tradicionalmente mais baixa, pagou-se cerca de 1,6 s.m. (IBGE, 2018).

Nesta observação, é imprescindível destacar uma característica deste mercado quanto à remuneração mensal: os salários das trabalhadoras e dos trabalhadores podem ser inconstantes e determinados por variáveis, como por exemplo, as comissões pagas sobre as vendas realizadas. Outro aspecto relevante são as diferenças salariais entre os trabalhadores e trabalhadoras dentro do mesmo segmento. O comércio de combustíveis e lubrificantes é o de maior remuneração (5,8 s.m), enquanto o varejo, setor bastante expressivo no país, pagou 1,6 s.m, abaixo da média nacional (1,9 s.m.).

O comércio é o segundo setor que mais reduziu as horas e salários de seus trabalhadores e trabalhadoras, tendo havido também maior ocorrência de suspensão de contrato. Tais ocorrências foram geradas pela Medida Provisória - MP 936<sup>17</sup>, com

---

<sup>17</sup>Medida convertida para a Lei nº 14.020/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus.

10 milhões de trabalhadores atingidos, dos quais cerca de 2,5 milhões são do comércio (DIEESE, 2020). Todo este cenário de sucateamento do trabalho no Brasil gerou impacto direto nos postos de trabalho do comércio, bem como na queda salarial dos trabalhadores e trabalhadoras do setor, o que reflete mais uma vez a instabilidade.

Dentre os setores econômicos, o comércio liderou o fechamento de vagas no país em 2020. De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua<sup>18</sup> (PNADc/IBGE, 2020), o Brasil possuía no primeiro trimestre de 2020 15,6 milhões de comerciários, entre trabalhadores e trabalhadoras assalariados (com carteira e sem carteira), trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares. Toda essa distribuição correspondia a 17% dos trabalhadores ocupados no país. No aspecto nacional, o comércio demitiu 1,983 milhão de trabalhadores no primeiro trimestre de 2020. De natureza igual, foram encerrados 446 mil empregos formais no setor, 33% estavam na informalidade, cerca de 5 milhões de trabalhadores, que enfrentavam uma situação de instabilidade, insegurança e precariedade, em ocupações sem carteira assinada ou trabalhando por conta própria e como autônomos, sem proteção social ou acesso aos direitos garantidos pela Previdência Social, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou por Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho negociados pelos sindicatos dos trabalhadores (DIEESE, 2020).

O setor atrai trabalhadores jovens. Em sua maioria, para ingresso em funções não é preciso apresentar qualificações superiores ou experiência anterior. No entanto, há um elevado grau de flexibilidade nas condições e relações de trabalho, com altas taxas de informalidade (33%) e rotatividade (64%), com jornadas extensas e baixa remuneração. O número de solicitações de seguro-desemprego de janeiro a maio de 2020 foi de 3.297.396, ou seja, um aumento de 12,4% em relação ao mesmo período de 2019, com um recorde de solicitações. (DIEESE, 2020)

Prontamente, em Minas Gerais, as trabalhadoras do setor de serviços, vendedoras do comércio e mercados representavam 29,5% dos trabalhadores formais. A média salarial é de R\$1.991 (mil novecentos e noventa e um reais) para os homens e, para as mulheres, R\$ 1.359 (mil trezentos e cinquenta e nove). (FJP, 2018).

---

<sup>18</sup>PNAD Contínua: implantada em 2011, com resultados nacionais, Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas.

Isto é, as mulheres chegam a receber apenas 68,25% do salário dos homens, ambos sob a função de vendedor no mesmo território.

Destarte, o município de Belo Horizonte possui 1.230.506 (um milhão, duzentos e trinta mil, quinhentos e seis) pessoas ocupadas, sendo 177.985 (cento e setenta e sete mil, novecentos e oitenta e cinco) formalizados como trabalhadores e trabalhadoras do comércio. Desta totalidade, 93.208 (noventa e três mil, duzentos e oito) são pertencentes ao sexo masculino e 84.777 (oitenta e quatro mil, setecentos e setenta e sete) ao feminino. Sob o cadastro de vendedor de comércio varejista no CAGED<sup>19</sup> (2019) – dado restrito a somente um nicho de atuação do setor, 15.565 (quinze mil, quinhentos e sessenta e cinco) são do sexo masculino e 23.232 (vinte e três mil, duzentos e trinta e dois) do feminino, num total de 38.797 (trinta e oito mil, setecentos e noventa e sete) trabalhadores e trabalhadoras (ISPER<sup>20</sup> BELO HORIZONTE, 2019).

Agora, o salário médio mensal do comércio pago aos trabalhadores e trabalhadoras na capital mineira é de R\$ 1.962,77 (um mil, novecentos e sessenta e dois reais e setenta e sete centavos). Neste lugar, trata-se de R\$ 2.070,69 (dois mil e setenta reais e sessenta e nove centavos) estabelecido como salário médio destinado ao sexo masculino e o valor de R\$ 1.844,08 (um mil, oitocentos e quarenta e quatro reais e oito centavos) para o feminino (ISPER<sup>21</sup> BELO HORIZONTE, 2019). Vê-se o salário médio das mulheres inferior à média dos trabalhadores do setor, representando uma proporção de 93% sob a média salarial geral e a parcela de 89% da média masculina, porém como menor desigualdade ao comparar os valores pagos no Estado de Minas.

Já na função de vendedor de comércio varejista, a média salarial é R\$ 2.191,19 (dois mil cento e noventa e um reais e dezenove centavos). Para mais, os homens têm a média salarial de R\$ 2.430,16 (dois mil quatrocentos e trinta reais e dezesseis centavos), enquanto as mulheres possuem uma média salarial de R\$ 2.032,10 (dois

---

<sup>19</sup>O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) é um registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

<sup>20</sup>As informações contidas no Sistema Público de Emprego e Renda (ISPER) têm como principal objetivo a divulgação consolidada das informações sobre os seus programas e outras ações vinculadas ao Mercado de Trabalho e temas correlatos. Disponível em: [https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged\\_isper/index.php](https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_isper/index.php). Acesso em 14 set. 2021.

<sup>21</sup>ISPER: Informações para o Sistema Público de Emprego e Renda, pesquisa organizada pelo IGBE.

mil e trinta e dois reais e dez centavos). Novamente, as mulheres recebem menos que a média, mesmo sendo maioria expressiva nessa função e neste setor comercial. Fundamental destacar o salário médio inicial dos trabalhadores e trabalhadoras do comércio sob o montante de R\$1.214,01 (um mil duzentos e quatorze reais e um centavo), valor bem abaixo da média salarial, ou melhor, que corresponde a 59,7% do salário médio mensal (RAIS, 2019).

De acordo com a PNAD Contínua (2019), o setor do Comércio e Reparação possui uma totalidade de 10 (dez) milhões de trabalhadores e trabalhadoras declarados pretos ou pardos e 8 (oito) milhões de brancos. A escolaridade desses trabalhadores estaria identificada em: 19,3% sem instrução ou Fundamental incompleto; 17,6% com ensino fundamental completo ou Médio incompleto; 50,6% com Ensino Médio completo ou Superior incompleto e 12,5% com Ensino Superior completo.

Segundo a convenção coletiva de trabalho 2020/2021, celebrada entre o Sindicato dos Comerciários e a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais – FECOMERCIO MG<sup>22</sup> estabelece que o menor salário a ser pago à categoria profissional será de R\$ 1.162,31 (um mil cento e sessenta e dois reais e trinta e um centavos) para vendedores ou vendedoras e balconistas. As horas extras serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor do salário-hora normal e serão integradas ao cálculo do 13º salário e das férias. O contrato de trabalho deverá especificar a taxa de comissão ajustada e também o repouso semanal. Há previsão de pagamento de auxílio alimentação no valor de R\$ 14,22 (quatorze reais e vinte e dois centavos) por dia trabalhado, caso a empresa não possua um programa de alimentação para empregados e empregadas (SINDCOMERCIO, 2020).

Quanto ao auxílio educação, há uma recomendação para que as empresas firmem convênios com escolas particulares, com vistas à concessão de bolsas de estudo a seus empregados e empregadas. As empresas que possuem em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade deverão propiciar um local adequado ou manter convênios com creches para a guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação. Quanto ao cuidado clínico, será abonada uma falta por semestre para a trabalhadora acompanhar os filhos de

---

<sup>22</sup>FECOMERCIO MG: entidade de representação criada para defender e representar as atividades e categorias econômicas do comércio de MG. Fonte: <https://www.fecomerciomg.org.br/institucional/>

até 14 (quatorze) anos de idade a exames médicos, desde que esta apresente no máximo em 48 (quarenta e oito) horas o atestado ou declaração de atendimento médico. Porém, de acordo com a Sociedade Brasileira de Pediatria<sup>23</sup> (2013), a recomendação de consultas médicas para crianças com até 6 (seis) meses de idade é de uma vez ao mês; a partir dos 7 (sete) meses, é necessária consulta uma vez a cada dois meses; a partir de dois anos, um comparecimento a cada três meses e a partir de seis anos, uma vez por semestre.

O reajuste salarial da categoria é previsto anualmente para março, conforme a data-base. Este acordo é restrito às Microempresas – ME (com até dezenove empregados) e Empresas de Pequeno Porte – EPP (de vinte a noventa e nove empregados)<sup>24</sup> (SINDCOMERCIO, 2020).

Portanto, este é o meio de atuação do Grupo Amor de Mãe. Um perímetro instável, competitivo e segmentado, com parcela de atividade informal, dominado por grandes empresas de varejo. Além disso, o setor, que já fora atingido pela crise econômica, tem sido vigorosamente impactado pela pandemia, com a suspensão de milhões de contratos de trabalho. Essa totalidade tem repercussão direta no grupo, conforme declaração de uma das mães:

A loja do Shopping Cidade fechou neste mês. As mães não se deram conta de arcar com os custos da loja. Assim, tem algumas mães que estão em mais de uma loja, com stands em mais de um shopping. Então, e com fechamento, esse abre e fecha, abre e fecha do comércio, a gente tem que fazer escolhas. Eu mesmo sou uma delas. Eu escolhi ficar na loja do BH Shopping. Na verdade, eu tinha (estande) no Shopping Del Rey, então eu tirei do Shopping. Só estou no BH Shopping e com vendas online. Mas isso é uma questão de estrutura de negócio que a gente faz, é difícil, tem um ano (de pandemia). Tem um ano que a gente tá nessa luta. Então não é de ontem. Não foi esse último fechamento que aconteceu. Tem um ano (de pandemia) e o meu negócio tem dois anos. Então, assim, não é o negócio... eu, ex-subgerente

---

<sup>23</sup>Sociedade Brasileira de Pediatria. Disponível em: <https://www.sbp.com.br/imprensa/detalhe/nid/criancas-que-nao-vaao-ao-pediatra-com-frequencia-tem-duas-vezes-mais-chances-de-serem-hospitalizadas/>. Acesso em 10. jun. 2021.

<sup>24</sup> Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

tá, eu tô falando do meu, não é um negócio sólido. O negócio de 2 anos de venda de artesanato. (SUBGERENTE, 2021<sup>25</sup>)

Já na pandemia, o grupo optou por transferir a loja para um espaço menor no Shopping Cidade. Porém, essa alteração não foi suficiente para garantir a subsistência do projeto na localidade. Por isso, o termo “luta” adotado pela mãe em sua fala não é aleatório. Diante da conjuntura, esforços e dificuldades para manutenção do grupo, com limitações do escopo de atuação das mães, redução das adesões e o fechamento de uma das suas lojas:

Eu tenho que ter um tempo de maturação do negócio para suportar ficar tanto tempo fechado. Eu mudei de estratégia para conseguir sobreviver, claro. Como qualquer pessoa que tem um negócio para sobreviver na pandemia, é preciso se readequar. Quem não se readequou, fechou. Aconteceu com algumas mães da loja que quebraram e não vão continuar no projeto. (SUBGERENTE<sup>26</sup>, 2021)

À vista disso, as mães que tinham seus espaços no shopping Cidade tiveram baixa significativa nas vendas de seus produtos e por isso, não conseguiram continuar com suas vendas pelo grupo tão pouco arcar financeiramente com o sustento da estrutura local. Como foi dito pela subgerente, as mães “quebraram”. Além dos indicadores econômicos desfavoráveis e dos efeitos da pandemia sob o comércio, a loja está inserida em território com estabelecimentos de grandes marcas nacionais, com preços altamente competitivos.

Porém, as condições de manutenção das mães no grupo vão além de uma adaptação. Há uma ausência de políticas públicas voltadas para a continuidade dos microempreendimentos diante das circunstâncias aqui apontadas. No entanto, o Grupo Amor de Mãe foi o formato que permitiu a inserção dessas mulheres no comércio belo-horizontino.

---

<sup>25</sup> Ex- subgerente da extinta loja no Shopping Cidade - Local da entrevista: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Segunda entrevista em 29 de abril de 2021, gravada por videoconferência. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>26</sup> Idem.

### 3.3 - As Mães Entrevistadas

Por coincidência, tive conhecimento do grupo Amor de Mãe em uma ida aleatória ao Shopping Cidade em 2020, dias antes do início da pandemia. Assim, visitei a loja e pelo atendimento de uma das mães participantes, obtive informações básicas do projeto e o contato da gerência, que me permitiu a realização desta pesquisa após autorização formal.

No Amor de Mãe, o conceito de mãe se desprende da vertente biológica e se associa ao aspecto jurídico<sup>29</sup>: avós e tias que cumprem esse papel também podem ser incluídas no grupo. A ideia inicial era criar uma rede e fomentar a organização de mães para vendas de produtos. Porém, com o crescimento do projeto, seu objetivo passou a ser o trabalho de conectar as mães empreendedoras ao mercado e apoiá-las no processo de recolocação no mercado de trabalho por meio das suas qualificações. Neste contexto, o propósito era assegurar uma renda complementar a estas mães.

De modo a apresentar as mães abordadas, segue uma síntese dos perfis, com seus componentes fundamentais:

Tabela 1 - Perfis das Mães Entrevistadas						
Mãe	Idade	Filhos	Escolaridade	Raça	Civil	Renda Familiar (s.m <sup>30</sup> .)
Gerente Geral	39	2	Superior	Branca	Solteira	5-6
Subgerente	43	1	Superior	Branca	Casada	7
Marta	58	1	Ensino Médio	Parda	Casada	9-10
Raquel	60	1	Ensino Médio	Branca	Casada	3-4
Aline	45	2	Ensino Médio	Preta	Casada	2-3
<i>Fonte: Elaborada com base nas entrevistas.</i>						

<sup>29</sup>Segundo JOSÉ ANTÔNIO DE PAULA NETO, a guarda é definida como um “direito consistente na posse de menor, oponível a terceiros e que acarreta deveres de vigilância em relação a este”. NETO, J. A. P. S. **Do Poder Familiar**. Saraiva. São Paulo. 1994. p. 55.

<sup>30</sup> Salários-mínimos.

A Gerente geral<sup>33</sup> administra e acompanha o funcionamento das lojas do grupo. Aos 39 anos, possui dois filhos, nesse caso, um com 8 (oito) anos e o mais velho com 13 (treze) anos. É solteira, branca e possui formação superior (graduação) em três áreas distintas: administração, psicologia e pedagogia. No seu lar, é a única responsável pela renda da família, com um ganho mensal de aproximadamente R\$ 6.000,00 (seis mil). É residente do bairro Cachoeirinha, localizado na região nordeste da capital.

A Subgerente<sup>35</sup> é casada, branca, com 43 (quarenta e três) anos. Possui uma filha de 3 (três) anos diagnosticada com autismo e TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade). Moradora do bairro Serra, situado na região Centro-Sul da capital. Tem o curso superior em Comunicação Social – Relações Públicas, com atuação na área de fotografia. Desempenhava a função de subgerente<sup>36</sup> na loja do grupo no shopping Cidade, porém manteve a sua atuação no grupo. Nas demais lojas, detém espaço de vendas para os seus laços infantis, confeccionados por ela. Em termos de ocupação, ela se intitula uma mulher empreendedora e sua renda média é de 7 salários mínimos, pois há oscilação devido às vendas.

Marta<sup>37</sup> possui 58 (cinquenta e oito) anos, é casada e possui um filho de 29 (vinte e nove) anos. É parda e concluiu o ensino médio através do EJA – Educação para Jovens e Adultos<sup>38</sup>. É residente do bairro Caiçara, posicionado na regional Nordeste de Belo Horizonte. Sua renda familiar compreende entre 9 (nove) e 10 (dez) salários mínimos. Em 2019, participou da feira de mães no Shopping Del Rey e assim aderiu ao grupo, com as vendas no Shopping Del Rey.

---

<sup>33</sup> Gerente geral das lojas do grupo - Local da entrevista na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 22 de fevereiro de 2021. Segunda abordagem em 27 de maio de 2021, através de aplicativo de conversa instantânea. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>35</sup> Ex-subgerente da extinta loja no Shopping Cidade - Local da entrevista: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Segunda entrevista em 29 de abril de 2021, gravada por videoconferência. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>36</sup> Com o fechamento da loja do grupo no Shopping Cidade, essa mãe deixou de ocupar a função de subgerente.

<sup>37</sup> Marta, nome fictício, entrevista autorizada realizada na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Com o fechamento da loja do grupo no Shopping Cidade, Marta deixou de participar do grupo. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>38</sup> Modalidade de ensino criada pelo Governo Federal que perpassa todos os níveis da Educação Básica do país, destinada aos jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso à educação na escola convencional na idade apropriada. **MEC.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/eja?start=20>. Acesso em 10 de mar. 2021.

Ao abrir a loja no Shopping Cidade, Marta mudou de localidade para ficar mais próxima ao trabalho do esposo, servidor de um banco no Centro de BH. Além de vendedora pelo grupo no Shopping Cidade, ela produz objetos de decoração em madeira, a partir do MDF. Vale destacar que ela comparece apenas um dia na semana no shopping, com ocupação das 9 às 21 horas. No entanto, após o fechamento da loja no Shopping Cidade, Marta deixou de atuar no grupo.

Raquel<sup>39</sup> é casada, com 60 anos de idade, branca e possui duas filhas, ambas adultas, com 34 e 35 anos. É domiciliada no Centro da cidade, próxima ao Shopping Cidade. Ela se intitula artesã e comparece durante o período do almoço, por duas horas, todos os dias na loja para que as demais mães possam almoçar. Raquel conheceu o projeto em 2020, através de uma sugestão da irmã, e decidiu aderir ao grupo pelo fato da loja estar instalada próxima a sua casa. É conhecida como artesã e elabora peças de decoração com biscuit. Sua renda familiar gira em torno de 4 (quatro) mil reais, porém há meses que consegue vender mais produtos. Raquel também saiu do grupo com o fechamento da loja no shopping.

Já Aline<sup>40</sup> possui 45 anos de idade, casada, negra e possui 2 filhas, sendo uma com 8 anos e outra com 3. Residente em Pedro Leopoldo - MG, cidade da região metropolitana de Belo Horizonte. Quanto à escolaridade, possui Ensino Médio Completo e com renda familiar estimada de 2 a 3 salários mínimos.

Logo, a idade das mães entrevistadas compreende de 39 a 60 anos. Vale observar que o intervalo de 25 a 39 anos corresponde ao maior número de mulheres (41%) ocupadas formalmente em Belo Horizonte, ou seja, estas mães estão fora da faixa etária de maior empregabilidade. Tais mulheres possuem experiências profissionais distintas, obtidas anteriormente à adesão ao grupo, com boas estruturas de trabalho em sua maioria. Uma renda familiar mensal média em torno de quatro salários mínimos, sendo que Aline (45 anos) tem renda familiar menor do grupo, entre 2 e 3 salários mínimos. Somente as mães autodeclaradas brancas possuem ensino superior. Já as mães negras e pardas declaram o ensino médio completo. Entre elas,

---

<sup>39</sup> Raquel (nome fictício) foi entrevistada na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Com o fechamento da loja do grupo no Shopping Cidade, esta mãe deixou de participar do grupo. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>40</sup> Aline (nome fictício) entrevista gravada por videoconferência em 01 de abril de 2021. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

apenas uma mulher não é casada. Gerente geral (39 anos) possui três formações distintas: administração, psicologia e pedagogia. Porém, teve que levar o filho para a faculdade durante as aulas para que conseguisse concluir seus estudos. Três das mães interrogadas possuem filhos ou filhas menores de idade. Vale destacar que A Subgerente (43 anos), possui filha com TDAH, o que exige um cuidado diferenciado.

Como a renda é dependente do volume de vendas, não há um ganho fixo mensal, conforme relata Aline (45 anos): “Trabalhar com venda de artesanato não é um ganho fixo, você tem que trabalhar muito para poder ter um ganho que dê para suprir as suas necessidades” (ALINE<sup>41</sup>, 2021). Vale destacar que no projeto o processo de vendas é colaborativo, porém os ganhos são individuais, ou seja, a mãe obtém faturamento quando o produto do seu estande é vendido. Portanto, há somente uma divisão de custos e não de rendimentos. Ademais, o pagamento de salário variável é uma característica do setor comercial, onde os salários das trabalhadoras e dos trabalhadores oscilam com base em comissões pagas sobre as vendas realizadas. Deste modo, relatam um trabalho constante, com menções de atividades executadas de domingo a domingo. Logo, as demandas do trabalho remunerado das mães do grupo vão além da presença física na loja do grupo no shopping. Assim, constata-se sinais de desvantagem nestes trabalhos ao observar aspectos de intensificação e flexibilização do trabalho, respectivos dos formatos de trabalho praticados atualmente.

Outro elemento característico de um percurso instável de trabalho são as questões relativas à proteção social (previdência social, aposentadoria) e de direitos sociais (férias, etc.) e até mesmo os direitos sindicais. Apenas Gerente geral relatou uma contribuição contínua para o INSS. No entanto, Marta (58 anos), em toda sua trajetória profissional, teve a carteira assinada apenas como vendedora, durante os três primeiros anos de sua jornada como trabalhadora.

Assim, como todas as mães são cadastradas pelo MEI, não têm direito a férias remuneradas e tampouco ao 13º salário. Os momentos de interrupção do trabalho significam automaticamente uma suspensão de remuneração. Todo esse ciclo reforça o padecimento na vida das mães, toda uma pressão por um trabalho constante e ininterrupto.

---

<sup>41</sup> Idem.

### 3.4 - Percursos Profissionais

A Gerente geral iniciou no mercado de trabalho de maneira informal, com pequenas revendas de produtos. Antes de ser mãe aos 26 anos, era comissária de bordo. Como a profissão exigia viagens constantes, teve que sair do trabalho para ser mãe. Assim, em 2007 a Gerente geral perdeu um salário que variava de 7 a 10 mil reais. Conseguiu um novo trabalho já no início da gravidez, na função de auxiliar administrativa, que lhe gerava uma quantia bruta de R\$ 1.500<sup>42</sup>.

É neste momento em que a Gerente geral inicia o curso em Administração e relata que, por diversas vezes, teve que levar seu filho à faculdade para que pudesse frequentar as aulas regularmente. Vale destacar que o curso foi pago integralmente por ela, sem apoio ou incentivo da empresa onde trabalhava. Sua chefia direta era uma mulher, inclusive era mãe, porém não a liberava para idas ao médico com o filho e tampouco para cuidar do menino em casa quando estava doente. Ela reforça que “mal foi respeitada a licença maternidade”<sup>43</sup>. Vale destacar que as chefias, em sua grande maioria, são um espaço masculino de dominação, com preceitos definidos de acordo com o padrão patriarcal. Deste modo, algumas mulheres tendem a reforçar este padrão para lograr a manutenção ou almejar um crescimento no trabalho.

Neste trabalho, não houve fomento de cursos de qualificação que possibilitassem seu aprimoramento profissional. No entanto, uma colega de trabalho, também mãe, de mesmo nível hierárquico, porém situada em outro setor, foi quem possibilitou o conhecimento de uma nova atuação para melhora de seu currículo por meio de troca de saberes: ela atuava em seleção e recrutamento e a colega em departamento de pessoal, com controle de folha de pagamento e recolhimento de impostos.

A metáfora do M, estabelecida por Carrasco (2003) para mostrar as oscilações do mercado de trabalho a que as mulheres estão expostas uma função da maternidade é bastante nítida entre as mães pesquisadas. É visível o processo de

---

<sup>42</sup>Salário mínimo praticado em 2007: R\$ 380,00. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/tabelas/salario-minimo>. Acesso em 01 de mar. 2021.

<sup>43</sup> Expressão utilizada pela gerente geral das lojas do grupo - Local da entrevista na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 22 de fevereiro de 2021. Segunda abordagem em 27 de maio de 2021, através de aplicativo de conversa instantânea. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, sua retirada por ocasião do nascimento do primeiro filho, sua reincorporação quando o/a filho/a menor alcança a idade escolar e, finalmente, sua retirada na idade da aposentadoria. A Gerente geral (39 anos) antes de ser mãe era comissária de bordo. Pelas necessidades da gravidez, saiu do trabalho, o que gerou a perda de um salário muito expressivo à época. O novo trabalho, já na gravidez, representava um ganho de apenas 21,4% do salário anterior.

Marta ingressou no mercado de trabalho aos 18 anos como vendedora no comércio de Belo Horizonte. No local trabalhou por 3 (três) anos. Logo após trabalhou em uma agência de publicidade com familiares por aproximadamente 5 (cinco) anos. Após esta temporada, Marta realizou apenas trabalhos informais. Casou-se aos 27 (vinte e sete) anos e tornou-se mãe aos 29 (vinte e nove) anos. Neste momento, a entrevistada relata que interrompeu os serviços informais para cuidar do filho. Quando o filho estava com 3 anos de idade, ela fez o seu registro profissional como corretora de imóveis. Desse modo, atuou em imobiliárias e também de forma autônoma. Aliás, este serviço é executado por ela até os dias atuais quando é procurada por conhecidos e, para isso, mantém o registro ativo no conselho representativo. Em toda sua trajetória profissional, a entrevistada teve a carteira assinada apenas como vendedora, durante os três primeiros anos de sua jornada como trabalhadora. Segundo a entrevistada, o marido é quem paga e acompanha a sua contribuição para o INSS e declara que este processo sempre foi realizado por ele.

Neste contexto, Marta registra a interrupção dos seus trabalhos remunerados, mesmos que estipulados informais, para se dedicar ao cuidado do filho logo ao nascer. Assim, ela regressou ao mercado de trabalho somente quando o filho estava com três anos de idade. Esta realidade, vivenciada por muitas mulheres, gera interrupções na contribuição para seguridade social, implicando em maior dificuldade de obtenção da aposentadoria. Todo esse enredo, acrescido das condições de trabalho precarizadas determinadas pelo modo de trabalho exercido à época, exemplifica, mais uma vez, a restrição das mães ao mercado formal.

A dificuldade em engravidar gerou transtornos psicológicos na Subgerente (39 anos), impactando de forma significativa a sua vida profissional, que gera a falta de cobertura pelo INSS. Aos 29 anos, a Subgerente decide ser mãe, porém, depois de diversos tratamentos, não consegue engravidar. Neste período, a Subgerente tem uma depressão profunda e, por isso, opta por não se retirar do mercado de trabalho. Neste intervalo, a Subgerente não contribui para o INSS. Aos 31 anos, ela e o marido

abrem um espaço físico para a venda de suplementos alimentares. Aos 39 anos, a Subgerente engravida. Tem uma gestação tranquila e continua trabalhando na loja de 11 às 15 horas. Com o nascimento da filha, o casal opta por vender a loja, porém continuam com as vendas dos produtos em casa.

Fato comum na vida de inúmeras mulheres, a necessidade de refazer o formato de trabalho, para melhor se ajustar à rotina de cuidados maternos. Raquel (60 anos) estava no interior de Minas Gerais quando se tornou mãe. Contava apenas com o esposo, pois não tinha nenhum familiar que pudesse dar algum tipo de suporte ou auxílio no cuidado de suas filhas. Logo, Raquel relata a sobrecarga e alteração na rotina, mesmo com a estabilidade de um trabalho concursado.

A Subgerente considera que o início da sua entrada no mundo do trabalho tenha sido aos 5 (cinco) anos, com vendas de “sacolê” na banca de revista da avó. Aos 11 (onze), digitalizou trabalhos escolares com o computador que a mãe havia ganhado em um sorteio na empresa onde trabalhava. Já aos 13 anos, era voluntária de aula de informática em um projeto para idosos. Com a carteira assinada, foi estagiária aos 16 (dezesesseis) anos na PRODEMGE - Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais<sup>44</sup>. No período dos 13 (treze) aos 16 (dezesesseis) anos, realizou o curso técnico em Informática. Na PRODEMGE, ela trabalhou até os 21 anos. Atuou também como nadadora profissional entre os 18 (dezoito) e 19 (dezenove) anos, porém não vislumbrou futuro profissional na carreira.

Aos 23 (vinte e três) anos, começou o curso de graduação em Comunicação Social. Já no início do curso, fez estágio em uma empresa de clipping<sup>45</sup> e neste mesmo ano foi assessora de comunicação da PBH – Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, onde atuou na função por três anos. Aos 26 (vinte e seis) anos, trabalhou no setor de marketing em uma empresa de informática, onde era responsável pela organização de eventos e feiras em Belo Horizonte. No último período da faculdade, estagiou em uma agência de publicidade, porém houve denúncia do sindicato do setor, por cumprir tarefas administrativas que iriam além das atribuições legais determinadas para uma

---

<sup>44</sup> Empresa de economia mista do Governo do Estado de Minas Gerais, que presta serviços em tecnologia da informação para outros órgãos do estado. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Prodemge>. Acesso em 07 de mar. 2021.

<sup>45</sup> Processo contínuo de monitoramento, análise e arquivamento de menções feitas na mídia a uma determinada marca, como empresa ou celebridade. Disponível em <https://www.comunique-se.com.br/blog/clipping-o-que-e/#:~:text=Clipping%20%C3%A9%20o%20processo%20cont%C3%ADnuo,marca%2C%20como%20empresa%20ou%20celebridade>. Acesso em 07 de mar. 2021.

estagiária. Assim, o sindicato autuou e multou a empresa, que optou por demiti-la em vez de efetuar o devido contrato profissional. A demissão ocorreu no mesmo dia em que foi realizada sua formatura.

Logo após, ela conseguiu trabalho em uma empresa de brindes de um conhecido, onde atuou como gerente de vendas. Nesta empresa, ela trabalhou por dois anos. Paralelamente, desde 1998, aos 21 anos, ela trabalhava com vendas de produtos de suplementos alimentares, porém sem vínculo empregatício. Atividade que realiza até hoje.

Raquel iniciou no mercado de trabalho como bancária pela Caixa Econômica Federal. Atuou por 15 anos na agência em Ipatinga. Movida pelo desejo de empreender e ter o seu próprio negócio, Raquel abandonou o seu cargo no banco e montou sua loja no Centro de Belo Horizonte, onde foi lojista ao longo de 5 anos. Como artesã, já trabalhou na atividade por 20 anos. Quanto aos encargos para o INSS, Raquel conseguiu contribuir avulsamente por 4 anos, além dos anos como bancária, totalizando 19 anos pagos.

De algum modo, todas as entrevistadas estiveram expostas à instabilidade no trabalho, seja com interrupções em suas trajetórias ocupacionais, empregos com menores salários ou serviços autônomos sem a devida proteção social. “Minha filha já estava com 2, 3 anos e eu fui mandada embora. Geralmente eu ficava nas empresas uma média de dois anos.” (ALINE<sup>46</sup>, 2021) No caso de Aline observa-se uma maternidade socialmente considerada como tardia, próxima aos 38 anos, depois de muitos trabalhos instáveis: *“No período de carteira assinada, trabalhei em 8 empresas no total. Nos períodos que eu fiquei sem trabalhar, eu não contribuí para o INSS.”*

Trata-se, portanto, de mães com trajetórias distintas que encontraram no grupo uma possibilidade de obtenção de renda e espaço para inserção produtiva. No entanto, a instabilidade no mercado de trabalho após a maternidade é uma realidade compartilhada por todas as mães entrevistadas. Essa realidade pode ser observada em ocorrências como diminuição salarial, interrupção no mercado, necessidade de empreender ou buscar novo trabalho para cuidar dos filhos e no pouco período de contribuição ao INSS.

---

<sup>46</sup> Aline (nome fictício), entrevista gravada por videoconferência em 01 de abril de 2021. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

### **3.5 - Modo de organização e inserção**

No início da organização do grupo, o processo de seleção das mães expositoras se deu de forma conjunta, por entre as suas reuniões mensais, considerando critérios como uma maior participação em discussões, capacidade de arcar com os custos do empreendimento e, principalmente, sua área de atuação, ou melhor, a definição do(s) produto(s) a ser vendido para que isto não crie uma concorrência interna. Durante a pandemia, essas reuniões foram interrompidas. Logo, para selecionar as novas mães, há no momento uma curadoria de qualidade dos produtos e de nichos. Para adesão, é obrigatório ter o CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, podendo ser enquadrado no MEI (Microempreendedor Individual), ter máquina para comercialização em cartão, bloco de notas e cartão de visitas. São oferecidos treinamentos e um serviço contábil para um suporte fiscal.

Entre os itens disponíveis à venda estão: roupas para crianças e adultos, calçados, cosméticos, bijuterias, artesanatos, artigos de papelaria, semijoias, itens de decoração, papelaria, moda, alimentos e sex shop. O tíquete médio de compras varia de cinquenta a sessenta reais. A loja situada no shopping Cidade trazia os produtos de 19 (dezenove) mães no início de 2021, quando a pesquisa foi realizada, porém já teve um contingente de 35 (trinta e cinco) participantes em 2020. O funcionamento do espaço físico se dá pelo sistema de revezamento e, deste modo, sempre há um grupo de mães vendendo todas as mercadorias.

Este atendimento funciona em sistema de rodízio, ou seja, cada mãe comparece à loja uma vez na semana para atender os clientes e as clientes e vender os produtos de todas as mães participantes. É permitida tanto a venda de artigos produzidos quanto a revenda de mercadorias. O expediente dos shoppings vai de 9 (nove) às 21 (vinte e uma) horas, totalizando 12 (doze) horas trabalhadas por semana. Este formato impacta diretamente na dinâmica do cotidiano das mães. Ao ir à loja apenas uma vez por semana, essas mães têm mais tempo para realizar outras atividades, inclusive cuidar dos filhos e filhas e desempenhar outro trabalho. Sob este aspecto, há um reconhecimento do cuidado, desta extensão desconsiderada socialmente.

Cada mãe é organizada por uma “marca<sup>47</sup>”, onde possui um espaço reservado e a própria máquina de pagamento. O aluguel cobrado para o grupo é inferior ao cobrado para os demais empreendimentos pela direção dos shoppings, fruto da parceria firmada entre os shoppings e a coordenação do grupo, em uma linha de marketing e responsabilidade social. Deste modo, são rateados os custos de manutenção do estabelecimento e do grupo. Como dito anteriormente, estes valores estão inseridos nos valores mensais pagos pelas mães pelos espaços de vendas de seus produtos. Há treinamento interno para as funções administrativas realizado pela coordenação. Dessa maneira, já foram ofertados para as mães participantes cursos online para precificação de produtos, marketing digital e vendas em formato online e presencial. Há também um aplicativo, disponível nas plataformas virtuais, com todos os produtos disponibilizados.

Conforme a Gerente geral, os valores mensais das vendas por mãe vão de R\$ 2.000,00 (dois mil) a R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil). Existem mães que vendem em mais de uma loja e também mais de um tipo de produto numa mesma loja (ocupa mais de um espaço). Ela ressalta ainda que não consegue mensurar uma média de ganho real por mãe, pois não obtém informações relativas aos gastos totais de cada mãe. Há fotos de identificação de cada mãe envolvida no grupo colocadas junto aos seus produtos e, da mesma forma, os contatos de suas redes sociais. De acordo com a gerência, a avaliação dos produtos pelos consumidores é positiva e o objetivo do grupo é fator motivador para as vendas.

Quanto às taxas para adesão, os valores de instalação para estande inteiro é R\$1000,00 e para quem tem meio estande é de R\$ 600,00. O aluguel do estande inteiro é R\$900,00 e meio estande é R\$500,00. Para entrar nesse sistema colaborativo, é preciso pagar a taxa de instalação, além do valor do primeiro aluguel. Considerando o valor mais alto, para entrar em uma loja de shopping, a mãe tem que desembolsar R\$1900,00. O valor é padrão e não há variação entre os shoppings. O BH Shopping tem um pormenor: possui três funcionárias, duas vendedoras e uma gerente. Essas funcionárias têm carteira assinada: recebem o piso da categoria, vale transporte e alimentação.

---

<sup>47</sup>Termo utilizado pela gerente geral das lojas do grupo - Local da entrevista na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 22 de fevereiro de 2021. Segunda abordagem em 27 de maio de 2021, através de aplicativo de conversa instantânea. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

Tem curso para entrar e tem curso, porque o custo é o custo da instalação. Na verdade, são os custos para montagem da loja. Então, por exemplo, a capacidade da loja do BH Shopping, a capacidade do shopping é imensa e a gente consegue colocar no shopping e talvez, umas 80 estandes ou mais, pois é loja é tem 300 metros, é enorme e a gente usa apenas uma parte da loja. Quando inaugurou tinha 45 mães, hoje tem 29. O shopping Cidade antes de fechar, tinha 14 mães, mas abriu com 30. Então essa variação acontece em todas as lojas: abrem por um número x de mães, mas esse número cai, essas mães, algumas lidam com o negócio e tratam fazer administração (necessária): controle de estoque, controle de mercadoria, controle do que sai e do que entra tudo bonitinho, né? Quem tem mais necessidades (financeiras) se dedica mais. (SUBGERENTE<sup>48</sup>, 2021)

O Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET MG<sup>49</sup>, por meio de um projeto de extensão através da Incubadora de Empresas, disponibilizou uma consultoria para o grupo. Dele, participa uma mãe por segmento de venda (tipo de produto vendido). São ofertadas orientações administrativas e também é realizada uma avaliação mercadológica dos produtos comercializados, além de noções de marketing para as mães selecionadas. Logo, estas mães, ao terminarem sua qualificação, deverão repassar para as demais todo o conhecimento obtido.

Atualmente, o cadastro no MEI estabelece benefícios da previdência social, como auxílio-doença, aposentadoria por idade e salário-maternidade. No entanto, essa categoria apresenta uma cobertura limitada para aposentadoria, pois o recebimento é restrito a um salário mínimo e sua solicitação é permitida somente de acordo com o tempo de serviço ou por invalidez. Além disso, a convenção coletiva de trabalho do comércio em BH (SINDCOMÉRCIO, 2020) estabelece o pagamento de auxílios como alimentação e educação, além da recomendação para que as empresas firmem convênios com escolas particulares, convênios com creches para a guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação. E neste caso, como as mães

---

<sup>48</sup> Ex-subgerente da extinta loja no Shopping Cidade - Local da entrevista: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Segunda entrevista em 29 de abril de 2021, gravada por videoconferência. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>49</sup> Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG): autarquia federal que oferece ensino médio, cursos técnicos, superiores, pós stricto sensu e lato sensu. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Centro\\_Federal\\_de\\_Educa%C3%A7%C3%A3o\\_Tecnol%C3%B3gica\\_de\\_Minhas\\_Gerais](https://pt.wikipedia.org/wiki/Centro_Federal_de_Educa%C3%A7%C3%A3o_Tecnol%C3%B3gica_de_Minhas_Gerais). Acesso em 2 set, 2021.

não têm seus registros de trabalho via CLT, não possuem esses direitos. No entanto, é permitido levar os filhos no local de trabalho, nas lojas, durante o dia fixado para realização de vendas conjuntas. Trata-se de um grupo cooperativo, associado à dinâmica de trabalho atual na estruturação por MEIs, formato de asseguarção de proteção social para as mães:

Fiquei de 2015 até 2019, quando eu fiquei desempregada sem contribuir. Quando a minha caçula nasceu, ainda estava na carência. Foi em 2017, até consegui receber a licença maternidade, pois ainda estava assegurada. Voltei a contribuir agora, em 2019, quando eu virei MEI, a contribuição vai para o meu nome. (ALINE<sup>50</sup>, 2021)

No Brasil, o MEI tem sido uma prática disseminada para a contratação de serviços e aquisição de produtos. É um viés empreender mascarado por uma ideia falaciosa de crescimento profissional e de emancipação financeira. Porém, trabalhos ininterruptos, com salários instáveis e baseados na produtividade desenham uma composição dura a ser enfrentada por essas mulheres.

Ao ingressar no projeto em 2019, a Gerente geral tinha a expectativa de que a atividade fosse gerar um complemento à sua renda. A ideia veio de uma conhecida, que a convidou para participar de uma das reuniões mensais. Hoje, o montante obtido pelo trabalho no grupo é a sua renda principal. No início do projeto, realizou revendas de lingerie e roupas femininas. Portanto, a Gerente geral apenas atuou na revenda de produtos e não os produzia. Devido à formação em Administração, foi chamada pela idealizadora do projeto para gerenciar a primeira loja organizada pelo grupo em setembro de 2019. Nas lojas colaborativas, há cerca de 70 mães. Para inserção no grupo, a Gerente geral coloca que *“o critério para adesão das Mães, a gente faz uma avaliação do perfil do Instagram e uma avaliação dos produtos que já estão dentro da loja, se eles já estão saturados ou não”*.

Nossa loja não tem um produto específico. Somos várias mães, com experiências em segmentos diferentes. Então, o que nós vendemos é a ideia de que quando você entra e compra um desses produtos, você está ajudando

---

<sup>50</sup> Aline (nome fictício), entrevista gravada por videoconferência em 01 de abril de 2021. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

uma mãe a ter independência, a se libertar. Aqui, vendemos a ideia de que juntas somos mais fortes. (GERENTE GERAL<sup>51</sup>, 2021)

Relaciona-se a uma liberdade fundada pelo viés econômico, que pode propiciar uma autonomia frente aos maridos e inserção frente a um mercado excludente. O grupo é uma convergência que busca garantir uma renda mensal a estas mães e maior tempo para o exercício do cuidado. É uma reunião multiprofissional voltada para uma comercialização coletiva, independente da experiência profissional anterior de cada mãe inserida.

Quanto à adesão ao grupo, é necessária uma organização prévia: além do CNPJ, ter estrutura para pagamento como à máquina para pagamento em cartão, um estoque inicial e também um provento de valores, que variam conforme o tamanho do estande. O fato de não haver variação de custos entre os shoppings facilita a escolha do melhor local de trabalho, o planejamento e a administração das lojas e dos ganhos de cada mãe. Portanto, para adesão ao projeto é necessário ter uma estrutura financeira inicial e um capital de giro, o que delimita a participação de mães de classe média. A organização de uma divisão de produtos diminui a competitividade interna e pode ampliar a variedade de mercadorias disponibilizadas nas lojas. A obrigatoriedade do CNPJ retira as mães da informalidade e estabelece uma proteção social mínima.

### **3.6 - Papéis**

Segundo a Gerente geral (39 anos), as mães podem ocupar diferentes papéis: “A equipe que trabalha no dia é uma funcionária, mas nos outros seis dias da semana elas são donas.” Essa duplicidade de posições em um mesmo espaço é uma particularidade do projeto. É um formato fincado em um ideário empreendedor, bem comum nas relações laborais atuais. Conseqüentemente há uma desvantagem para com os compromissos trabalhistas com a mãe, ou seja, processo de simples retirada burocrática de qualquer integrante, se necessário.

---

<sup>51</sup> Gerente geral das lojas do grupo - Local da entrevista na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 22 de fevereiro de 2021. Segunda abordagem em 27 de maio de 2021, através de aplicativo de conversa instantânea. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

Para culminar, a gestão do grupo é centralizada no papel da idealizadora do projeto e também na gerente geral, expressão comum do comércio. Todavia, cabe a esta uma função de coordenação, sob um ângulo organizativo e suporte administrativo, contudo distante do padrão de chefia tradicional, fiscalizadora e punitiva. Mesmo com a redução das reuniões para organização interna com o avançar da pandemia, o fato delas ainda acontecerem reforça que a dinâmica colaborativa do grupo se manteve mesmo em condições adversas. É notável constatar a denominação que as mães entrevistadas utilizaram para determinar suas ocupações: artesã e empreendedora, mas com práticas de trabalho similares. Assim, algumas mães se identificam com um viés mais fabril e outras reconhecem uma natureza de empreendedorismo, bastante cotidiana.

Já a Subgerente demonstra em seu diálogo a relação formal e legal firmada entre as mães e o grupo:

A mãe lojista tem contrato com a loja. É uma ideia diferente, mas tem todas as obrigações de uma loja normal. Na verdade, são 29 lojistas, são 29 maquininhas de cartão diferentes. As 29 mães não precisam ir lá todos os dias. A meu ver, quanto mais for, melhor para as vendas dela. Então tem a escala das mães, só que no BH Shopping não tem escala. As mães só pagam o aluguel e paga para entrar, que dá o valor de instalação como eu já falei o aluguel e pronto: vai lá o dia que quiser e tudo mais. É bem mais livre no BH Shopping, mas essa liberdade faz quem as mães não levam tanto a sério como deveria ser. Então, o negócio não cresce tanto como poderia crescer. O negócio dela, cada uma delas e conseqüentemente para a loja também, pois a gente paga um percentual de comissão pra loja e também as sacolinhas que usam que segue um padrão e o aluguel. A gente tem um acerto do que foi vendido, para gente fazer controle de estoque, o que foi feito de venda em dinheiro uma vez por mês. É verdade que no final agora o tempo que mudou a gerente, estavam fazendo o pagamento de 15 em 15 dias. Lá no início eram os 15 dias, agora deve voltar ser de 15 em 15 dias. São dois valores diferentes (estandes) tem um valor de R\$ 500,00 que é meio estande, (a disposição muda) cada loja é uma estrutura física. O formato é diferente e o estande. É adequado de acordo com o tamanho da loja. (SUBGERERENTE<sup>52</sup>, 2021).

---

<sup>52</sup> Ex-subgerente da extinta loja no Shopping Cidade - Local da entrevista: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Segunda entrevista em 29 de abril de 2021, gravada por videoconferência. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

Por este aspecto, um objeto contratual pode, em sua maioria, estabelecer uma relação proprietária e funcionária. Porém, é necessário reforçar a peculiaridade do projeto: a concepção colaborativa, em que parte do processo de vendas é conjunto, com divisão dos gastos de manutenção das lojas. Esse compartilhamento mantém financeiramente o projeto. Este lugar difere das cooperativas, onde há uma partilha comum dos rendimentos entre os entes cooperados. O lado da apreensão da mais valia, fator de absorção da força de trabalho pelos proprietários e proprietárias por acúmulo de lucros, também não é praticado. Cada qual recebe de acordo com as vendas de seus produtos. Um ponto fundamental é que as mães são empoderadas pelo projeto. A declaração da gerente das lojas ao ressaltar que quem trabalha no dia é funcionária, mas passa a ser dona nos outros dias reforça uma participação ativa e preponderante dessas mulheres. Porém, “dona” é um conceito muito distante de determinar propriedade com veracidade, pois estas mães não detêm a posse dos espaços de trabalho (lojas).

Shoppings	Funcionárias	Vendas
BH Shopping	Sim	Vendedoras
Cidade	Não	Rodízio
Del Rey	Não	Rodízio
Estação BH	Não	Rodízio

*Fonte: Elaborada com base nas entrevistas.*

É de referir que existe uma variação no formato das lojas do grupo. Nos Shoppings Del Rey e Estação BH, assim como era adotado no Shopping Cidade, não há funcionárias contratadas. As vendas são realizadas pelas mães em formato de rodízio, com a presença obrigatória para tal atividade em um dia fixo por semana. Ali, as mães ocupam também o papel de vendedoras do comércio. Importante destacar que a loja do BH Shopping possui uma configuração própria e há vendedoras contratadas nos moldes exigidos pela CLT, com estes valores embutidos nas divisões dos pagamentos entre as mães.

### 3.7 - Liderança Feminina

A Gerente geral começou no projeto com venda de roupas, com uma estante. Durante o plantão/ escala, se ofereceu para ajudar com as rotinas administrativas. Além da formação em Administração, acumulava a experiência de gerir a sua escola infantil. Com o passar dos dias, com o crescimento da demanda da loja, foi convidada pela Coordenadora para gerenciar a loja do Shopping Del Rey. Assim, quando houve a oportunidade de expandir as lojas, foi oferecida a proposta. Em entrevista, a Gerente geral conta sobre as principais diferenças entre gerir uma loja colaborativa em que mulheres mães são protagonistas e aquelas lojas convencionais que administrou:

Porque gerenciar uma loja de mãe não é a mesma coisa que gerenciar uma loja convencional, por exemplo, se tem um funcionário, eu não gosto dele, manda embora, ok? É diferente das mães, né, tem as mães. (...) Então ela é bem diferente, é uma relação de trabalho bem complicada (GERENTE GERAL<sup>53</sup>, 2021).

Neste espaço colaborativo, as relações de trabalho diferem em muitos aspectos daquelas que vigoram em uma loja do comércio tradicional. Reforçado pelo lado colaborador, as mães do grupo têm voz ativa. Quanto a gerente, seu papel preponderante e resolutivo é identificado por outra mãe:

A Gerente geral foi absorvendo mais o negócio, mais funções. Assim, ela passou a ser gerente e a receber na função. Foi acontecendo, não foi premeditado. A Gerente geral faz tudo, ela resolve tudo. Eu ajudo a Gerente geral em tudo o que ela precisa, eu ajudo. Quebrou a porta da loja do shopping Estação, a Gerente geral é quem foi lá resolver. Uma mãe brigando com a outra, a Gerente geral que resolve. Faltou alguém na escala, a Gerente geral que resolve. Faltou vendedora na loja do BH Shopping, a Gerente geral que resolve. Tudo. (SUBGERENTE<sup>54</sup>, 2021)

---

<sup>53</sup> Gerente geral das lojas do grupo - Local da entrevista na Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 22 de fevereiro de 2021. Segunda abordagem em 27 de maio de 2021, através de aplicativo de conversa instantânea. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>54</sup> Ex-subgerente da extinta loja no Shopping Cidade - Local da entrevista: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Segunda entrevista em 29 de abril de 2021, gravada por videoconferência. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

A coordenação do projeto é exercida por uma mãe, branca, proprietária de uma agência de publicidade, que atua como digital influencer, presente nesta função desde o início do grupo. Segundo as entrevistadas, o grupo Amor de Mãe foi fomentando a partir da sua relação de contatos da Coordenadora, que havia realizado, dentre outras, uma campanha para a BRMalls, grupo responsável pelo Shopping del Rey. Já promoveu a divulgação do grupo nos canais de imprensa:

A loja foi organizada pelos contatos e pela filosofia da Coordenadora de fomentar um negócio de mulheres, e principalmente de mães. A gente tem gratidão pela Coordenadora, porque é por ela. O negócio acontece por ela e ela aumenta a visibilidade, ela gera campanhas...Então a Coordenadora é bem forte no marketing digital, tem contato com as blogueiras, todas as digitais influencers. Todas. Ela carrega lá para loja, elas fazem campanhas. Elas estão fazendo agora para o aplicativo, para aumentar o número de acesso ao aplicativo e download. Estão fazendo uma campanha que começou hoje para o Dia das Mães. A Coordenadora é idealizadora do projeto e só existe por ela. Só cresce, se expande por ela, pelos contatos, pelo marketing. (SUBGERENTE<sup>55</sup>, 2021)

Essa conduta é fortificada pela coordenação, com estímulo ao empreendedorismo feminino. A Coordenadora, referência para outras mães, é responsável pela organização do grupo.

Qual é a filosofia da Coordenadora? Ela quer fomentar um negócio feminino, o empoderamento feminino. Ela fala que a vida dela é fazer empoderamento feminino, porque ela sofreu demais. Porque ela está num meio muito masculino e na agência só dá homem. Eu sou relações públicas e eu trabalhei em agência, então eu sei como é... Como esse mercado é muito machista. A Coordenadora é realmente feminista. Então a Coordenadora quer o empoderamento feminino de qualquer jeito. (SUBGERENTE<sup>56</sup>, 2021)

O modo de gestão adotado pelo grupo possibilita o surgimento de lideranças e de uma participação mais atuante das mães. A colaboração e a compreensão do exercício do cuidado por parte da coordenação fortalecem as conexões internas. Há

---

<sup>55</sup> Idem.

<sup>56</sup> Idem.

um ideal claro e estabelecido pelo grupo desde a sua fundação, que remete a todos instante ao apoio às mães. Um formato de geração de renda que respeita e conhece a realidade da maternidade, além do viés do empoderamento feminino. Ressalta-se a centralidade do grupo em mulheres brancas, destacando a coordenação e a gerência, onde as relações sociais impostas pelo racismo que dificultam a ascensão da mulher negra.

## MÃES: O TRABALHO E O CUIDADO

Neste capítulo serão tratadas as condições enfrentadas pelas mães em suas vivências e trajetórias profissionais. Desta maneira, serão apresentados os pormenores do cuidado, da presença de rendas complementares e da divisão sexual do trabalho. Por fim, será abordado o maternar produtivo, com relatos de trabalhos desenvolvidos a partir da maternidade.

### 4.1 - Divisão Sexual do Trabalho

A rotina de trabalho se cruza com o cuidado dos filhos, sobretudo para aquelas mães que possuem filhos menores. Esta dinâmica extensa e penosa foi intensificada pela pandemia. A Subgerente, por exemplo, teve que refazer recentemente a sua atuação no grupo, onde deixou a função de subgerente para acompanhar o dia-a-dia da filha. Deste modo, o tempo entre vida pessoal, cuidado do lar e dos filhos e filhas se intercalam com as atividades remuneradas. O cotidiano de Aline é determinado pela simultaneidade do trabalho doméstico/de cuidado com o trabalho que executa pelo grupo. Assim sendo o trabalho produtivo e reprodutivo se fundem, sem ter os horários estabelecidos:

Não há um horário certinho que eu começo a trabalhar. No WhatsApp, sempre já tem alguém querendo alguma informação. Mas eu não consigo sentar e dizer que agora vou me dedicar ao trabalho, de forma única e exclusivamente pra isso (ALINE<sup>57</sup>, 2021).

O apoio necessário para continuar no mercado de trabalho vem de outras mulheres. “Dependia muitas vezes da minha irmã” (ALINE<sup>58</sup>, 2021). Às vezes o marido pode ter uma parcela de responsabilidade, atuação essa sintetizada como “ajuda”, palavra usual para remeter a esse desempenho. Neste ponto, desobriga e alivia a carga masculina e igualmente robustece a perspectiva do lar como local tradicional e

---

<sup>57</sup> Aline (nome fictício), entrevista gravada por videoconferência em 01 de abril de 2021. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>58</sup> Idem.

patriarcal, próprio das mulheres. Não há divisão, há unicamente um reforço a esse fardo. Prontamente, uma rede de mulheres é sempre necessária para assegurar a sobrevivência das mães no mundo do trabalho. Tanto no trabalho doméstico/ de cuidado quanto no trabalho “produtivo” (Projeto Amor de Mãe).

Sobre um dia de trabalho, a Gerente geral detalha sua jornada intensa. Com início às 6h20, horário dedicado aos estudos, às 7h30 prepara café para os filhos e outros afazeres domésticos. Prossegue com exercícios físico e organização da casa, 10h inicia no trabalho que segue até às 18h, 19h prepara jantar, após um tempo com filhos, leituras e finaliza às 22h quando coloca os filhos para dormir. Em meio a tudo isso, organiza a rotina de modo a ir às lojas pelo menos uma vez por semana.

Já a rotina de trabalho da Subgerente inicia às 5 horas da manhã, com leituras e alongamentos. Aproveita para confeccionar os laços para venda. Sua filha acorda às 7 horas e o marido arruma o leite para ela. Logo após, a Subgerente faz as atividades terapêuticas com a menina. Às 8h30, o marido e a filha levam-na ao trabalho. Assim, ela fica de 9 às 21h. Neste intervalo, o marido faz as refeições para ele e a filha, deixa-a na colônia de férias, executa a limpeza necessária e faz as compras de supermercado. Ao chegar em casa, sua filha já está dormindo. À noite, ainda produz mais laços antes de dormir. Após a maternidade, a Subgerente observa que seu cotidiano está mais pesado, porém enxerga que a vida obteve um novo sentido, com menos agitação.

Aline relata um dia que também começa cedo. O marido sai para o trabalho por volta das 7h30. Às 6 horas, acorda junto com as meninas e organiza café. Porém, afirma que não é um horário exato para o início do trabalho. É frequente a comunicação pelas redes sociais, com divulgação dos produtos e retorno imediato ao cliente. Nota-se uma visão de trabalho associada ao empreendimento ligada ao grupo. Uma fusão entre o cuidado e o trabalho, sem uma separação: “Com as meninas, tudo fica embolado durante o dia todo. Ainda mais agora com a pandemia, deu uma piorada” (ALINE<sup>59</sup>, 2021). Os estudos online da filha mais velha tomam parte da sua tarde. Ela relata que antes tinha mais tempo para o trabalho:

*Hoje uso os intervalos de dormir da menor, com a tarefa escolar que a mais velha tem que fazer e ao mesmo tempo, vou trabalhando em uma planilha no*

---

<sup>59</sup> Idem.

*computador, fazendo uns pagamentos (...). Nós atendemos clientes até tarde. Tem cliente que chama no WhatsApp às 22h, 23h, mas eu não deixo responder. Mas é assim direto, cliente não tem muita noção de hora e fim de semana (ALINE<sup>60</sup>, 2021).*

As gestações sempre determinam mudanças significativas na vida das mulheres. No caso de Raquel, ambas as gestações sucederam de forma tranquila, sem complicações quanto à saúde, com as devidas licenças maternidades e todos os direitos assegurados à época. Contou com “hotelzinhos”, espaços particulares de cuidado infantil que recebiam crianças a partir dos seis meses. Na cidade de Ipatinga como moravam apenas ela e o esposo, não tinha nenhum familiar que pudesse dar algum tipo de suporte ou auxílio no cuidado de suas filhas. Logo, Raquel relata a sobrecarga e alteração na rotina.

No grupo Amor de Mãe, a Gerente geral teve que acompanhar as obras e a montagem das lojas. Em shoppings, este processo é feito durante a madrugada. A mesma narra que já teve que levar travesseiros, colchonetes e cobertores para que seus filhos pudessem dormir durante estes trabalhos. Quanto ao pai, ela diz que cumpre o papel de um “tio”, na condição de quem visita os filhos apenas a cada 15 (quinze) dias, sem fornecer o apoio essencial ao cuidado dos meninos.

Vale salientar que a renda da Gerente geral foi afetada em 2020, com o fechamento da sua escola durante a pandemia. No entanto, com o aumento do número de lojas do grupo, a Gerente geral passou a ter mais trabalhos e conseguiu assim recuperar o seu ganho no gerenciamento das quatro unidades. Em toda sua trajetória profissional, não houve interrupção de trabalho, ou seja, a Gerente geral não ficou desempregada e tampouco deixou de contribuir para a previdência social (INSS<sup>61</sup>). Assim, é a única responsável pelas tarefas de casa e não tem com quem compartilhar: *“ainda aí eu tenho dentro da minha rotina, eu tenho a organização da casa, dos meus horários.”*

No início do grupo, a filha da Subgerente ficava 4 horas por dia em uma colônia de férias, formato que obteve licença de funcionamento logo após a reabertura do comércio em Belo Horizonte em agosto de 2021, em função da pandemia. A

---

<sup>60</sup>Idem.

<sup>61</sup>Instituto Nacional do Seguro Social.

Subgerente relata o apoio do marido com os cuidados da filha e nos afazeres domésticos. Para cumprir a jornada de trabalho, segundo ela, o marido realmente assume essas obrigações. Na subgerência, trabalhava quatro dias na semana, 12 horas por dia. Neste caso, seu regime de trabalho era diferenciado das demais mães por ocupar a subgerência. Porém, com o passar do tempo, a Subgerente modificou sua atuação no grupo para ter mais tempo para cuidar da filha. Com as atividades da loja, a Subgerente sentia que não conseguia acompanhar a filha “muito de perto”.

(...) eu peguei as atividades com as terapeutas para fazer em casa com ela e eu comecei a ficar muito mais perto: eu estava fazendo trabalho de terapia, de terapeuta como uma continuação do trabalho do terapeuta da clínica. Eu consegui, ela evoluiu muito em três semanas, as terapeutas dela falaram que nessas últimas três semanas ela evoluiu parece um ano. Então fez muita diferença essa minha participação no tratamento dela. Então, eu decidi que eu não ia voltar mais como gerente da loja. (...) Meu marido até falando: olha, amor, você entrou no projeto porque você não precisaria estar todo o dia na loja e você está todo o dia, de segunda a segunda praticamente. Então eu reavaliei, esse meu processo, e decidi não voltar. (SUBGERENTE<sup>62</sup>, 2021)

A realidade de Aline é similar à de muitas mulheres, como única responsável pelas atividades domésticas e os cuidados dos filhos:

Sou a única responsável pelo trabalho doméstico. Meu marido até faz alguma coisa, mas quando ele acha que tem que fazer. Ele não tem iniciativa assim, hoje ele vai chegar em casa e vai fazer isso. Ou hoje é o dia dele lavar o banheiro. Não tem. Então ele faz um dia e na hora que ele achar que tem que fazer. Logo, a responsabilidade acaba sendo só minha mesmo. As meninas também ficam sob meu cuidado. As meninas ainda são pequenas e ele não tem a responsabilidade de fazer nada. (ALINE<sup>63</sup>, 2021)

Além disso, a chegada do esposo aumenta a carga de trabalho de Aline. “*No final da tarde, o marido chega, ele chega por volta de 17h. Sentar mesmo para*

---

<sup>62</sup> Ex-subgerente da extinta loja no Shopping Cidade - Local da entrevista: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Segunda entrevista em 29 de abril de 2021, gravada por videoconferência. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

<sup>63</sup> Aline (nome fictício), entrevista gravada por videoconferência em 01 de abril de 2021. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

*trabalhar depois que ele chega é bem mais complicado. As meninas ficam agitadas.”* (ALINE, 2021). Deste modo, a mãe avalia o impacto da maternidade sobre a sua vida, bem como o apoio recebido da irmã, que forma sua rede de sustentação no universo do trabalho:

A maternidade impactou na minha vida. A rotina é mais puxada, a rotina pesa muito mais. Quando eu trabalhava fora eu precisava e dependia muitas vezes da minha irmã. Dependia muito desse apoio para com a filha mais velha. Então sempre precisava de alguém<sup>64</sup>. A rotina era mais pesada e eu sempre dependia (da ajuda) de alguém, porque eu não queria colocar minha filha na creche, para não ficar o dia inteiro na creche. Como eu tinha possibilidade da minha irmã ficar com ela, eu pedi para ela ficar com ela. Eu comecei a trabalhar quando velha estava com seis meses. Neste momento, eu comecei a trabalhar com meu cunhado, na empresa que meu cunhado trabalhava. A minha irmã se dispôs a ficar com ela pra mim, pois estava precisando trabalhar. (ALINE<sup>65</sup>, 2021)

O dia-a-dia de trabalho de Marta se inicia às 7 (sete) horas com o café da manhã e sua saída para o ofício se dá às 8 horas. Ela e o esposo vêm juntos para o Centro por meio de aplicativo de transporte. Mesmo no dia de trabalho, é responsável pelo cuidado da casa, sem o suporte do esposo, porém conta com os serviços de uma faxineira a cada dia 15 (quinze) dias.

Segundo Marta, sua renda não foi afetada pela pandemia, pois o marido é quem mantém os gastos da casa. Em vista disso, os ganhos obtidos pela comercialização por meio da loja Amor de Mãe são destinados a ela, para compras pessoais. Ela vê sua atuação na loja mais como uma distração, uma ocupação mental, sem a pressão por meta de venda mensal e da responsabilidade pelo sustento familiar. Atualmente, seu filho mora no exterior, com parte das despesas referentes à sua estada mantida com auxílio financeiro dos pais. Aline dispõe da mesma realidade de Marta quanto às obrigações financeiras do lar. “Os ganhos do Bem Bolado são para mim e para as

---

<sup>64</sup> A irmã quem comparecia ao Shopping Cidade para cumprir o rodízio estabelecido e efetuar as vendas do grupo.

<sup>65</sup> Idem 59.

meninas, eu não tenho nada específico para pagar nos gastos fixos de casa” (ALINE<sup>66</sup>, 2021).

Esta é a vivência de muitas mulheres. Um itinerário com abundantes tarefas e sem intervalos. O ciclo do cuidado é uma atividade constante. Do mesmo modo, é possível inferir que a sequência de vendas do grupo é contínua, pois a atividade vai além da ida ao shopping. Assim, tais trabalhos se somam. Em meios às realidades dessas mães, é possível observar as teorias antes apontadas de Carrasco (2003), com uma intensa carga subjetiva das atividades não-valorizadas, todavia necessárias para a sustentabilidade da humanidade. Destarte, os homens cumprem os tradicionais costumes sociais estabelecidos pelo patriarcado. Nos casos de Aline e Marta, seus esposos são provedores, responsáveis pelo aporte financeiro do lar, porém não trabalham nas atividades domésticas. Vale destacar que Marta conta com o trabalho esporádico de outra mulher para a limpeza do lar. Neste instante, na vida de Gerente geral, o pai não cumpre as obrigações necessárias no cuidado dos filhos, o que aumenta o fardo do cuidado.

## 4.2 - Discriminações

A privação pode ser encarada como uma situação de precariedade. Aline faz relato de discriminação por ser mãe que aponta uma reflexão: Será que essa consciência da realidade já impulsiona as mulheres a buscarem formas alternativas de trabalho?

Aline é uma mãe negra e, mesmo em uma análise de um breve conjunto, é factível atentar ao racismo estrutural emaranhado socialmente. Menor renda familiar do grupo entrevistado, menor escolaridade, maior instabilidade no mercado de trabalho, maior carga de trabalho e ausência de apoio do seu esposo. Esta disposição constatada por Saffioti (2011), onde raça, gênero e classe são contradições apresentam atributos distintos das determinações que os integram:

Na última empresa onde trabalhei, eu não sofri nenhum racismo diretamente não. Mas depois que fui dispensada, fui analisando as coisas de maneira mais tranquila. Eu era a única negra da empresa, da área administrativa. Era uma

---

<sup>66</sup> Idem.

empresa de siderurgia. Na área da produção é onde tinha mais negros. Fui mandada embora sem muita explicação, sem muita justificativa. Acho que a questão racial pode ter contribuído. É cidade menor, já tem uma “panela”. (ALINE<sup>67</sup>, 2021)

Neste trecho, é nítido que a mãe considera alguns elementos racistas em seu processo de demissão e também a posição ocupada pelos trabalhadores pretos na empresa, dispostos na área de produção, de trabalho braçal, usualmente insalubre e de baixa remuneração. Seria a maternidade um novo lastro condutor de formação do nó de Saffioti? Ou a maternidade como o maior alicerce para a discriminação de gênero?

Minha filha já estava com 2, 3 anos e eu fui mandada embora. Quando eu fui dispensada da empresa, eu já não trabalhei mais com carteira assinada. Eu fiquei em casa, 3 anos depois eu engravidei da segunda filha. Aí eu que não fui trabalhar fora mesmo. Aí eu fui mandada embora e quis ter outro filho. Eu queria, mas não tinha planejado (a gravidez). Ela veio no susto. Neste momento a filha mais velha tinha 5 anos. Aqui, já estávamos estruturando o Bem Bolado. Logo pensei, com a gravidez, que eu não vou conseguir trabalhar fora mesmo e ainda com duas crianças, complica muito mais. Eu já estava fora do mercado e estava na época com 40 anos. Tudo pesa. Eu nem tive a disposição de procurar trabalho. Eu já conhecia o mercado, então já sabia que eu estaria fora. Se você já não está inserida, é mais complicado do mercado absorver. Então, eu não procurei trabalho. Mas aconteceu uma coisa, quando eu fiquei grávida da filha mais velha, no mesmo dia em que fui chamada para um trabalho, descobri a gravidez. Comuniquei o fato e eles não me contrataram. Se eu tivesse ficado calada, eu tinha sido contratada, como se tivesse descoberto depois. Mas foi no mesmo dia: eles (a empresa) me ligaram e eu recebi do laboratório o resultado. (ALINE<sup>68</sup>, 2021)

No decorrer de sua carreira profissional, a Subgerente teve como chefes homens ruins, com uso de pressão e cobrança de maneira constante, até mesmo com dizeres grosseiros e machistas. Porém, teve uma chefia mulher, que a ajudou durante o seu primeiro emprego, com orientações quanto ao comportamento no trabalho e

---

<sup>67</sup> Idem.

<sup>68</sup> Idem.

também com dicas sobre a sua área de atuação à época, informática. A Subgerente expõe o machismo em setores de atuação ligados à sua formação profissional. Salienta-se o caminho escolhido por ela nos últimos anos, o ramo de vendas, setor distinto dos espaços onde atuou inicialmente em sua carreira profissional.

Segundo a Subgerente, há questionamentos frequentes de homens interessados em participar do projeto, pontuando se haveria espaço para inclusão de pais. Além de perguntas cabulosas, como “quem fica com seus filhos/filhas?” ou então “quem cuida da casa enquanto as mães estão na loja?”. Ou seja, nem mesmo quando organizadas em grupo, as mulheres estão imunes às cobranças sociais do cuidado e da posição doméstica.

No decorrer da sua vivência laboral, Raquel relata que teve apenas chefias masculinas. Ela se refere ao trabalho na Caixa Econômica. Relata que, apesar de existirem naquela fase muitas mulheres concursadas, pois, segundo ela, as mulheres estudavam mais e alcançavam os melhores resultados em concursos, ainda assim as gerências e chefias eram sempre ocupadas por homens. Ela nunca teve uma chefia feminina. Para ela, o principal motivo seria o machismo enraizado, presente até os dias atuais nos espaços da Caixa Econômica. As duas filhas se tornaram bancárias como ela era e também são concursadas pela Caixa Econômica.

Desse jeito, os paradigmas sociais permeiam as relações de trabalho a todo momento. As mães sofrem preconceito e com isso, são rechaçadas do mercado de trabalho. A discriminação também atinge o projeto, mesmo com as mães organizadas coletivamente.

### **4.3 - Maternar Produtivo**

O maternar produtivo pode ser estabelecido como uma atividade de trabalho, socialmente vivenciada pelas mulheres. Em vista a perspectiva das relações de gênero, o maternar deve ser tratado como um trabalho de *care* (DORNA e MUNIZ, 2018, p. 2). Deste modo, o cuidado permeia o mundo do trabalho e se torna uma possibilidade remuneratória para as mães.

Após observar que os laços (enfeites de cabelo) que fazia para sua menina poderiam ser uma nova opção de rendimento, a Subgerente começou a vender para

as conhecidas e até conseguiu comercializar para uma loja que vendia roupas para damas de honra. Assim, ela regularizou o novo negócio: criou um MEI, organizou as notas fiscais e obteve uma máquina de cartão. Foi justamente ao ministrar um curso de laços que ela veio a ter contato com o Grupo Amor de Mãe. Iniciou com um stand no Shopping Del Rey para venda de laços com uma sócia. Com a saída da sócia, torna-se vendedora da loja, onde trabalhava em regime de escala 12x36 horas. Em fevereiro de 2020, com a desistência da subgerente do Shopping Cidade, a Subgerente se candidatou à vaga junto à gerencia geral.

As mulheres podem levar os filhos e/ou filhas no período em que ficam na loja. Segundo relato da gerência, é uma prática comum, principalmente entre as mães que são lactantes. Ainda descreve como várias mães encontraram no empreendedorismo a oportunidade de uma fonte de renda depois da maternidade. *“Muitas são demitidas após a licença maternidade, infelizmente, enquanto outras desejam autonomia para passar mais tempo com os filhos”*, relata Gerente geral Oliveira, gerente geral do grupo. Com a maternidade, administrar o tempo entre lar, filhos e trabalho é uma tarefa árdua. Por isso, o Espaço Colaborativo Amor de Mãe surgiu para asseverar para as mães sua independência financeira e, ao mesmo tempo, estar perto dos filhos.

Com a demanda das duas para trabalhar fora é mais complicado, como eu já tinha o empreendimento, resolvi me dedicar para conseguir trabalhar em casa. Financeiramente, pesa muito mais. Trabalhar com venda de artesanato não é um ganho fixo, você tem que trabalhar muito para poder ter um ganho que dê para suprir as suas necessidades. Vamos levando. No período de gestação, eu não cheguei a trabalhar. Recebi o auxílio maternidade devido ao tempo de carência, o tempo de contribuição anterior. Não trabalhava, eu dei entrada no INSS e consegui. (ALINE<sup>69</sup>, 2021)

Como o comércio foi um setor extremamente afetado pela pandemia, o grupo sofreu impacto e teve uma de suas lojas fechadas e também a redução da participação de mães no projeto. Segundo a então subgerente, as mães “quebraram”. Segundo a versão apresentada por uma das mães, a ocorrência seria devido a uma baixa dedicação ou pouco conhecimento administrativo. Assim, mesmo as mães

---

<sup>69</sup> Aline (nome fictício), entrevista gravada por videoconferência em 01 de abril de 2021. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

entrevistadas e enquadradas na classe média, com formação média e superior, encontram dificuldades para estabelecer suas trajetórias profissionais.

A maternidade despertou tanto na Subgerente (43 anos) quanto em Aline (45 anos) as idealizações para seus empreendimentos. Aline relata que começou a fazer itens de festa personalizados devido ao batizado e ao aniversário da filha. Em pouco tempo, organizou com a irmã um espaço de vendas em um portal de comércio de produtos artesanais. Agora a Subgerente, após fazer enfeites de cabelo para sua menina, descobriu uma opção de rendimento. Foi por meio destas iniciativas que ambas se inseriram no grupo Amor de Mãe.

A minha filha já tinha nascido. Eu tinha que me apegar a alguma coisa que me acalmasse e me desse uma tranquilidade, na terapia mesmo. Eu sempre fiz artesanato sempre a vida inteira, desde criança. Os lacinhos, eu comecei fazer para a minha filha. Eu busquei e aprendi. Como eu tenho esse espírito empreendedor meu, eu comecei a dar de lembrancinha e as clientes do espaço (Herbalife) começaram a pedir. O convite para o grupo veio em seguida. (SUBGERENTE<sup>70</sup>, 2021)

A necessidade de estar ativa no meio laboral fez com que as mulheres se reinventassem profissionalmente e assim conseguissem estabelecer uma nova atuação associada ao cuidado. O maternar produtivo desponta como uma possibilidade de retomada ao mercado de trabalho para as mães mediante as oscilações já aqui apontadas através da Teoria do M de Carrasco. O olhar sobre o cuidado provocou essa mudança em ambas as mães, com atividades artesanais relacionadas ao nicho infantil. Dessarte, o trabalho é estabelecido no interior das casas, pois a rua, como bem destacou Roberto Da Matta (1997), é um espaço adverso às mulheres.

---

<sup>70</sup> Ex-subgerente da extinta loja no Shopping Cidade - Local da entrevista: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade, em 02 de março de 2021. Segunda entrevista em 29 de abril de 2021, gravada por videoconferência. Entrevista integral transcrita no Anexo B desta dissertação.

#### 4.4 - Rendas complementares

Há presença de rendas complementares às atividades exercidas no Grupo Amor de Mãe. Segundo Aline, *“para complementar a renda, no ano passado, eu tinha o cargo de síndica do condomínio. Esse ano eu optei em sair, pois estava muito puxado pra mim. Fiquei um ano como síndica.”* Mais uma vez, relato de sobrecarga de trabalho. A Subgerente realiza revenda de produtos alimentares com a mesma finalidade, um ganho adicional.

Em alguns momentos, o projeto é uma renda complementar da família. Conforme declaração da Aline *“Os ganhos do Bem Bolado são para mim e para as meninas (...) Assim, quem sustenta mais é a renda do meu marido. Eu não tenho a obrigação de pagar as contas”*. Porém essa ocorrência é limitada a duas mães. Vale evidenciar que Aline se organiza em outros espaços virtuais para a venda de seus produtos. Desse modo, a sua atuação não está limitada ao grupo.

Como já mencionado, os ganhos das mães não são fixos e são determinados pelas sazonalidades do comércio. Questões econômicas correntes como aumento da inflação e do desemprego interferem no poder de compra da população e têm impacto direto nas vendas. Neste enredo, tais fatores podem motivar a busca de novas rendas durante os momentos de baixa nas vendas do grupo.

Logo, este conjunto aumenta significativamente a carga de trabalho dessas mulheres. Além das questões do cuidado e das demandas do grupo, procuraram inserir um novo trabalho em suas rotinas. Não é em vão que Aline usou o termo "puxado" para caracterizar a sua atividade adicional à época: uma grande sobrecarga.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As desigualdades sócio-históricas construídas entre o masculino e o feminino fomentadas pela divisão sexual do trabalho impactam na inserção e na realidade das mulheres trabalhadoras. Destarte, uma realidade composta pelo acúmulo de tarefas domésticas e por trabalho remunerado precariamente. Além disso, o trabalho doméstico não tem valor real: é ignorado e ocultado socialmente. Uma dura carga para as mães trabalhadoras.

Logo, o cumprimento da função de mãe somada à carga laboral impacta na vida de muitas mulheres. À vista disso, manter-se no mercado de trabalho é uma tarefa penosa. Com esta perspectiva é organizado o grupo Amor de Mãe, como uma alternativa para que as mães possam manter a sua inserção laboral, obter renda e ter um maior tempo para o cuidado dos filhos e filhas. Desse modo, a jornada estabelecida pelo grupo no comparecimento ao shopping em apenas um dia na semana para realização das vendas.

O cuidado é um peso atroz sobre as mulheres. Para superar essa adversidade e tentar se manter no mercado de trabalho, as mães têm que levar suas crianças durante o trabalho e nos momentos de estudo. Para isto, contam com o apoio de outras mulheres. Visto que pais recebem o título de tio pelas ausências na vida dos filhos e filhas. A bagagem do cuidado aumenta com o retorno do marido ao lar, depois de um dia de trabalho para ambos. Elas cuidam do marido como cuidam de seus filhos. Assim, o projeto é resultado deste contexto. É uma união que garante a inserção de mães no mundo do trabalho, que busca compreender a dinâmica do cotidiano materno e que valoriza o cuidado.

O desmonte do arcabouço legal dos direitos trabalhistas e a desregulação do trabalho possibilitam a multiplicação de atividades precarizadas, com vastas jornadas de trabalho e uma hibridização entre o espaço doméstico e o meio produtivo. Nesta imensa fusão, o uso do tempo produtivo/econômico e o tempo para reprodução passam por transformações, pois a jornada de trabalho – que ocorre continuamente – funde esses dois tempos, reforçando mais ainda, na atualidade, a dupla jornada de trabalho feminina. Além disso, no momento pandêmico emergiram as questões da maternidade com o isolamento social, um desdobramento da carga do cuidado sobre as mulheres e um maior desequilíbrio entre trabalho remunerado e não remunerado.

O comércio é um setor com alta instabilidade e foi o segundo setor em número de trabalhadores e trabalhadoras com redução de jornada/salário ou suspensão de contrato. Dos trabalhadores afetados pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com a suspensão de contratos e a redução de jornada/salário, um contingente expressivo de empregados pertencia ao setor de comércio. Dentre os setores econômicos, o comércio liderou o fechamento de vagas no país em 2020, período de início da presente pesquisa.

Os salários do setor do comércio têm variação de acordo com a segmentação, porém são em sua maioria salários de baixa remuneração e com grande instabilidade. A segregação ocupacional implica na criação de nichos de trabalho femininos que são justamente os mais afetados pela crise, pois as mulheres estão mais presentes nos setores de serviços e no comércio. Conforme demonstraram vários estudos envolvendo a reestruturação produtiva e gênero, a mulher está ampliando sua participação no mercado de trabalho, mas, em alguns setores, esta inserção se caracteriza por uma maior precarização, reforçando situações históricas de discriminação na sociedade.

Logo, o comércio é um campo de difícil inserção e sustentabilidade. Para tanto, foi necessária uma união de mães, sob o Grupo Amor de Mãe, com rateio dos gastos necessários para a segurança dos custeios, suporte administrativo e uma configuração colaborativa para garantia e fortalecimento das vendas. Desde modo, foi possível obter uma inserção laboral de mães, mulheres estatisticamente com maior dificuldade pela idade, com segurança de poder estar mais tempo com seus filhos e filhas. Diante disso, o presente estudo apresentou um formato único de organização laboral de mães, com uma proteção social a partir do MEI, porém com limitações, pois não podem gozar de férias ou 13º salário. Tais insuficiências geram trabalhos contínuos na tentativa de obter uma melhor remuneração. Além da desvantagem de ganhos mensais conforme o fluxo de comercialização de produtos, ou seja, com rendas instáveis, contudo, com proveitos superiores aos das mulheres trabalhadoras do comércio em Belo Horizonte e em Minas Gerais.

O grupo busca estimular o modo de empreender feminino. As mães são definidas pelo grupo como donas, proprietárias. No entanto, no dia da escala passam a ser vendedoras, cumprindo no dia estipulado a jornada comercial dos shoppings. Um sistema de vendas coletivo, no qual, porém cada qual retém os valores relativos

à venda de seus produtos. Nesse ângulo, as mães se distanciam da perspectiva social de trabalhadoras, sem exploração de mão de obra por meio do acúmulo de capital.

No entanto, o papel do projeto e a contribuição no orçamento familiar varia de mãe para mãe. Em uma perspectiva na qual o formato de trabalho mais adequado para essas mulheres seja a inserção pelos parâmetros da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, com mais direitos, este modelo de organização de trabalho poderia ser uma complementação de renda para algumas trabalhadoras, em determinados estágios de suas vidas. Inclusive, adotada como uma medida de apoio temporário.

No dia-a-dia, para sustentar a permanência no mundo do trabalho, as mães contam com o suporte de outras mulheres. Elas enfrentam rotinas extensas e com grande volume de trabalho. Seu cotidiano é uma junção entre o doméstico, cuidado e trabalho remunerado. O lar se torna um espaço de trabalho remunerado, doméstico e de cuidado. À vista disso, a maternidade pode ser encarada como uma penalidade, pois exclui as mulheres do mercado de trabalho e gera carência na proteção social e maior dependência financeira das mulheres sob os homens. Diante da falta de perspectiva de inserção formal, o maternar produtivo surge. Conceitualmente definida como uma penalidade, a maternidade robustece a discriminação de gênero, tornando-a sua estrutura principal pelas adversidades socialmente impostas às mulheres no exercício da maternidade.

O presente estudo apresentou uma concisa contextualização das questões de gênero e trabalho, sob a perspectiva da maternidade à luz do comércio em Belo Horizonte. Porém, são necessários novos ensaios sobre o pilar da maternidade. É um relevante desafio retratar a participação de mães na política, nos partidos políticos e nos espaços de poder, para no fim, buscar refletir em políticas públicas. O cuidado dos filhos é fator de penalidade sobre as mulheres, de dificuldades na obtenção de trabalho formal e também de ganhos inferiores comparados a mulheres não mães.

O modelo praticado pelo grupo Amor de Mãe não desafia as obrigações maternas. O projeto possibilita uma nova ordenação da rotina, com uma maior flexibilidade entre cuidado e trabalho. Todavia, o cuidado permanece sob a responsabilidade feminina. É uma questão estrutural da sociedade. O caminho para uma mudança determinante envolve políticas públicas específicas. A maternidade deve ser compreendida como um direito e com medidas necessárias asseguradas pelo Estado.

Assim, o cuidado e o espaço doméstico precisam ser desmistificados. Para isso, o fomento de redes de apoio comunitárias, com disponibilidade de lavanderias, cozinhas ou hortas coletivas. É preciso rever o período da licença maternidade e, mais que um aumento dos meses concedidos, é importante instituir uma licença parental compartilhada, onde homens e mulheres dividem o uso do tempo, experiência efetivada em países nórdicos. Iniciativas como o funcionamento de creches no período noturno como em São Paulo, com lei municipal que estabelece o serviço exclusivamente ao atendimento de crianças de 0 a 3 anos e 11 meses de idade, cujos pais ou responsáveis precisam trabalhar ou estudar à noite. O reconhecimento do cuidado dos filhos, um avanço tão significativo para as mulheres argentinas em 2021, pode ser um caminho a ser adotado no Brasil, de modo a reparar as dificuldades enfrentadas na estabilidade no mundo do trabalho e a autenticação deste cuidado como trabalho.

Para garantir para as mães maior acesso aos estudos e permanência no mundo do trabalho, é preciso estabelecer jornadas flexíveis, com salários justos. É necessário estabelecer novos formatos de trabalho para as mães, como a disponibilidade de vagas laborais em formato híbrido, com a divisão entre momentos dedicados ao emprego em casa e na empresa e também em home office. A instituição de cotas para mulheres em chefias e gerências em empresas bem como no setor público, também pode atuar no sentido de valorizar a maior escolaridade feminina no Brasil. Da mesma forma que a criação de redes de apoio comunitário para as mães, com as estruturas coletivas como cozinhas, lavanderias, hortas comunitárias e farmácias vivas. A ampliação das vagas no ensino infantil em todo o Brasil é uma pauta frequente dos movimentos populares. Em Belo Horizonte, a rede é deficitária, com vagas concorridas, sobretudo as de ensino integral.

Portanto, é penoso ser mãe no Brasil e no mundo. Toda uma maquiagem cenográfica e mercantilizada mascara uma realidade dura e cruel: a imposição do cuidado sob sua exclusiva atribuição e uma ausência de amparo governamental. Outrossim, as mães têm que suportar um mercado de trabalho excludente e uma baixa perspectiva de proteção social, com trajetórias profissionais interrompidas pela maternidade. Diante disso, as mães estão vulneráveis. A exploração do capital está irrigada pelo leite materno. Mães do mundo, uni-vos!

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas**. In: ABRAMO, Laís; ABREU, Alice de Paiva (Org.). *Gênero e trabalho na Sociologia latinoamericana*. São Paulo: Alast, 1998. p. 19-61.

Argentina vai reconhecer o cuidado materno como trabalho. **Revista Carta Capital**. São Paulo, 21 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/mundo/argentina-vai-reconhecer-cuidado-materno-como-trabalho/>. Acesso em 28 jul. 2021

**A covid-19 e os trabalhadores do Comércio**. DIEESE, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/07/estPesq94CovidComercio.pdf>. Acesso em 01. out. 2020.

Amor de Mãe – Itabirana empreendedora inaugura loja colaborativa em BH. **Via Comercial**. Itabira, 29/06/2019. Disponível em: <https://www.viacomercial.com.br/2019/06/29/amor-de-mae-itabirana-empreendedora-inaugura-loja-colaborativa-em-bh/>. Acesso em 20 de fev. 2021.

AGUIAR, A. C. KALIL, I. R. **Silêncios nos discursos pró-aleitamento materno: uma análise na perspectiva de gênero**. Rev. Estud. Fem. vol.25 no.2 Florianópolis, 2017. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2017000200637](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2017000200637). Acesso em 23 dez. 2019.

BARBOSA, M. Pesquisa aponta alto índice de demissão de mulheres após licença-maternidade. Brasil de Fato, 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/07/23/pesquisa-aponta-demissao-de-mulheres-apos-licenca-maternidade/>. Acesso em 25 set. 2019.

BEZERRA, E. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Lutas Sociais, São Paulo, vol.17, n.31, p.170-173, jul./dez. 2013. Acesso em 13 jul. 2021.

BRAGA, H. M. C. B. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos de investigação, elaboração de trabalhos acadêmicos e publicações científicas. São Paulo: Laços, 2015. p 101-108

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Fundação Carlos Chagas, Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132>. Acesso em 2 out. 2019.

CDL BH - CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE BELO HORIZONTE. Disponível em: [https://www.cdlbh.com.br/midia/centro\\_sul.pdf](https://www.cdlbh.com.br/midia/centro_sul.pdf). Acesso em 25 abr. 2020.

CARRASCO, C. **A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres?** in: FARIA, N. NOBRE, M. (org.) **A produção do viver: ensaios de economia feminista.** São Paulo: SOF, 2003.

COLLINS, P. H. “**Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão**”. In: Moreno, Renata (org.) **Reflexões e Práticas de Transformação Feminista,** São Paulo: SOF, 2015.

DA MATTA, R. **A Casa e a Rua - Espaço, Cidadania, Mulher e Morte no Brasil.** Rio de Janeiro, 5ª edição, 1997. Disponível em: <http://www.tecnologia.ufpr.br/portal/lahurb/wp-content/uploads/sites/31/2017/09/DAMATTA-Roberto-A-Casa-e-a-Rua.pdf>. Acesso em 1 out. 2019.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim Indicadores do Comércio.** 2010. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimindicadoresdocomercio/2010/boletimComercio5Mulher.html>. Acesso em 1 out. 2019.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A covid-19 e os trabalhadores do Comércio.** Julho, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq94CovidComercio.html>. Acesso em 10 jan. 2021.

DORNA, L. B.H. MUNIZ, H. P. **O maternar como atividade de trabalho.** Pesquisas e Práticas Psicossociais, São João del Rei, 2018. Acesso em 19 de set. 2021.

Espaço Colaborativo Amor de Mãe: loja com o propósito de transformar a vida de muitas mulheres. **Revista Shopping Centers.** São Paulo, 08/12/2020 - Edição 232. Disponível em: <https://revistashoppingcenters.com.br/sustentabilidade/espaco-colaborativo-para-maes-empendedoras/> Acesso em 19 de fev. 2021.

FECOMERCIO - FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Institucional.** Disponível em: <https://www.fecomerciomg.org.br/institucional/>. Acesso em 10 fev. 2021.

FERNANDES, V. M. B. **Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho.** Texto e Contexto – Enfermagem. Florianópolis, 2018, vol.27, n.3. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tce/v27n3/0104-0707-tce-27-03-e2560016.pdf>. Acesso em 1 dez. 2020.

FGV - FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Perfil das Mães Brasileiras.** Disponível em: [https://www.cps.fgv.br/cps/CD\\_Maes/Apresentacao/Sumario\\_maes.htm](https://www.cps.fgv.br/cps/CD_Maes/Apresentacao/Sumario_maes.htm). Acesso em 02 jan. 2020.

FJP - FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Mulher e o Mercado de Trabalho.** Disponível em: <http://fjpdados.fjp.mg.gov.br/Mulher/> Acesso em 13 dez. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZALES, L. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, Rio de Janeiro, 1984, p. 223-244.

GUIGINSKI, J. WAJNMAN, S. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos**. Revista Brasileira de Estudos de População, vol.36, São Paulo, 2019. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-30982019000100159](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982019000100159). Acesso em 02 dez. 2020.

HIRATA, H. **A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho**. Dossiê: Sociologias, Porto Alegre, ano 11, nº 21, 2009, p. 24-41. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/TFYst3YmzhMvgZxJpXC983R/?lang=pt>. Acesso em 02 dez. 2020.

HIRATA, H. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. Friedrich Ebert Stiftung, 2015.

HIRATA, H. KERGOAT, D. **A Classe Operária tem dois sexos**. Estudos Feministas, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16291/14832>. Acesso em 1 out. 2019 .

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades: Belo Horizonte**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/belo-horizonte>. Acesso em 1 out. 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pnad Contínua 2017: Realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo**. Agência de Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencianoticias/2013-agencia-de-noticias/releases/20911-pnad-continua-2017-realizacao-deafazeres-domesticos-e-cuidados-de-pessoas-cresce-entre-os-homens-mas-mulheresainda-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo.html> . Acesso em 2 out. 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres no Mercado de Trabalho**. [https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho e Rendimento/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios continua/Estudos especiais/Mulheres no Mercado de Trabalho 2018.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf). Acesso em 12 dez. 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais uma análise das condições de vida da população brasileira**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em 03 jan. 2020.

ISPER - **Informações para o Sistema Público de Emprego e Renda: Belo Horizonte**. IBGE, 2019. Acesso em [https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged\\_isper/index.php#](https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_isper/index.php#). Acesso em 13 fev. 2021.

Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em 13 fev. 2021.

LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm). Acesso em 13 fev. 2021.

LEI Nº 17.333, DE 25 DE MARÇO DE 2020. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2020/1734/17333/lei-ordinaria-n-17333-2020-autoriza-o-funcionamento-em-horario-noturno-dos-centros-de-educacao-infantil-e-das-creches-conveniadas-da-rede-municipal-de-ensino-e-das-outras-providencias>. Acesso em 23 abr. 2021.

LIMA, M. E. B. L. PELATIERE, P.T. **Trabalho Produtivo e Reprodutivo: Redução das Jornadas e Fim das Horas Extras**.in: ÁVILA, B.T. et.al. Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico. Recife: SOS CORPO, 2008.

MACHADO, C. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. FGV, 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em 2 out. 2019 .

MAYARA, J. Loja colaborativa materna Amor de Mãe inaugura mais uma unidade em BH. **Estado de Minas**. Belo Horizonte, 04/11/2020. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2020/11/04/interna\\_emprego,1200741/oja-colaborativa-materna-amor-de-mae-inaugura-mais-uma-unidade-em-bh.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2020/11/04/interna_emprego,1200741/oja-colaborativa-materna-amor-de-mae-inaugura-mais-uma-unidade-em-bh.shtml) Acesso em 20 de fev. 2021.

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 vol.62 no.1 Rio de Janeiro 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582019000100300&lng=pt&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582019000100300&lng=pt&lng=pt). Acesso em 1 out. 2019.

NETO, J. A. P. S. **Do Poder Familiar**. Saraiva. São Paulo. 1994. p. 55.

NOBRE, M. FARIA, N. **A Produção do Viver: Ensaio de Economia Feminista**. Cadernos Sempreviva. SOF - Sempreviva Organização Feminista, São Paulo, 2003.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. **IBGE**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?et=resultados>. Acesso em 12 jun.2020.

PINA, J. A. STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 39 edição. p. 150-160. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v39n130/0303-7657-rbso-39-130-150.pdf> Acesso em 21 de mar. 2021.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Recomendação 202**: Piso de Proteção Social. 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:3065524](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:3065524). Acesso em 23 dez. 2019.

PATEMAN, C. **Críticas Feministas à dicotomia público/privado**. Editora: Paidós, Barcelona. 1996.

ROSEMBERG, M. O “**produtivo**” do trabalho reprodutivo. in: FARIA, N. NOBRE, M. (org.) A produção do viver: ensaios de economia feminista. São Paulo: SOF, 2003.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, Patriarcado, Violência**. São Paulo: Editora FPA, 2011.

SCOTT, J. **Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica**. Educação e Realidade, 1995.

**SIDRA - SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA**. IBGE. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br>. Acesso em 02 dez. 2020.

**SECBH - SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO**. Disponível em: <http://www.secbhrm.org.br/>. Acesso em 01. out. 2020.

**SBP - SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA**. Disponível em: <https://www.sbp.com.br/imprensa/detalhe/nid/criancas-que-nao-vaio-ao-pediatra-com-frequencia-tem-duas-vezes-mais-chances-de-serem-hospitalizadas/>. Acesso em 18 fev. 2021.

SOF - SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. **Relatório de Pesquisa: Mulheres na Pandemia**. Disponível em: [http://mulheresnapanademia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio\\_Pesquisa\\_SemParar.pdf](http://mulheresnapanademia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf). Acesso em 13 dez. 2020.

SUCUPIRA, F. FREITAS, T. **As Desigualdades de gênero nos usos do tempo**. in: MORENO, R. (org.). **Feminismo, Economia e Política: debates para a construção de igualdade e autonomia das mulheres**. São Paulo: SOF: Sempreviva Organização Feminista, 2014

Tabelas salário mínimo de 1994 a 2021. **Portal Contábeis**. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/tabelas/salario-minimo/>. Acesso em 21 de fev. 2021.

TOZONI-REIS, M. F. C. **Metodologia da Pesquisa**. Curitiba: IESDE, 2008. p 71-81

VARGAS, F. B. **Trabalho, Emprego, Precariedade: dimensões conceituais em debate**. Caderno C R H, Salvador, v. 29, n. 77, Maio/Ago. 2016. p. 313-331. Disponível

em: <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf>. Acesso em 20 de abr. 2021.

# ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Nome:

Idade:

Estado civil:

Raça:

Número de filhos/filhas e idades:

Bairro de residência

Escolaridade:

Cargo:

Renda familiar:

Única responsável pelo sustento da família?

Como foi a sua história profissional? (Com que idade entrou no mercado de trabalho? Sempre foi com carteira assinada?)

Em algum momento da sua vida parou de trabalhar? (Se sim, qual foi o motivo?) No momento da interrupção realizou contribuição avulsa ao INSS?

Como é conciliar a maternidade com o trabalho? Como foi ou é a relação com as chefias? Sua chefia direta mulher? É mãe também? E a chefia principal? (Observar

aqui aspectos de amamentação, idas ao médico – 1 a cada 6 meses segundo OMS, filhos ou filhas doentes, filhos ou filhas em creches...)

Já contribuiu financeiramente para o sindicato? Participou de alguma atividade?

Já fez algum curso de qualificação ou aprimoramento pela(s) empresa(s)? E por iniciativa própria?

Em casa, assume toda a responsabilidade pelo cuidado da casa? E os cuidados dos filhos? É compartilhado com alguém?

Realiza algum trabalho para complementar a renda? Sua renda familiar foi alterada com a pandemia?

# ANEXO B - ENTREVISTAS

## **Gerente geral**

Data: 22/02/2021

Local de coleta: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade

Relato da entrevista - sem gravação:

É a gerente geral das quatro lojas do grupo. Aos 39 anos, possui dois filhos, nesse caso, um com 8 (oito) anos e o mais velho com 13 (treze) anos. É solteira, branca e possui formação superior (graduação) em três áreas distintas: administração, psicologia e pedagogia. No seu lar, é a única responsável pela renda da família, com um ganho mensal de aproximadamente R\$ 6.000,00 (seis mil). É residente do bairro Cachoeirinha, localizado na região nordeste da capital.

Era proprietária de uma pequena escola infantil. Com a pandemia, teve que ser fechada devido à pandemia, porém planeja sua reabertura futura. Ao ingressar no projeto de 2019, acumulava uma expectativa da atividade fosse geradora de um complemento à sua renda. A ideia foi indicada por uma conhecida, que a convidou para participar de uma das reuniões mensais. Hoje, o montante obtido pelo trabalho no grupo é a sua renda principal. Na época, realizava vendas de lingerie e roupas femininas dentro do projeto. Portanto, Gerente geral apenas atuava na venda de produtos e não produzia. Devido à formação administrativa, foi chamada pela idealizadora do projeto para gerenciar a primeira loja em setembro de 2019.

Gerente geral iniciou no mercado de trabalho de maneira informal, com pequenas vendas de produtos. Antes de ser mãe aos 26 anos, era comissária de bordo. Devido ao trabalho exigir viagens constantes, teve que sair do trabalho para ser mãe. De modo, em 2007, Gerente geral perdeu um salário que variava de 7 a 10 mil reais. Conseguiu um novo trabalho já no início da gravidez, na função de auxiliar administrativa, que lhe gerava uma quantia bruta de R\$ 1.500.

É neste momento em que Gerente geral inicia o curso em Administração e relata que, por diversas vezes, teve que levar seu filho à faculdade para que pudesse frequentar as aulas regularmente. Vale destacar que o curso foi pago integralmente por ela, sem apoio ou incentivo da empresa onde trabalhava. Sua chefia direta era uma mulher, inclusive era mãe, porém não a liberava para idas ao médico com o filho e tampouco para cuidar do menino em casa quando estava doente. Ela reforça que “mal foi respeitada a licença maternidade”.

Neste trabalho, não houve fomento de cursos de qualificação que possibilitaram seu aprimoramento profissional. No entanto, uma colega de trabalho, também mãe, de mesmo nível hierárquico, porém situada em outro setor, foi quem possibilitou o conhecimento de uma nova atuação para melhora de seu currículo por meio de troca de saberes: ela atuava em seleção e recrutamento e a colega em departamento de pessoal, com controle de folha de pagamento e recolhimento de impostos.

Já no grupo Amor de Mãe, Gerente geral teve que acompanhar as obras e a montagem das lojas. Em shoppings, este processo é feito durante a madrugada. A mesma narra que já teve que levar travesseiros, colchonetes e cobertores para que seus filhos pudessem dormir enquanto trabalhava. Quanto ao pai, ela diz que cumpre o papel de um “tio”, em lugar que visita os filhos apenas a cada 15 (quinze) dias, sem fornecer o apoio essencial para com o cuidado dos meninos.

Vale salientar que a renda de Gerente geral foi afetada em 2020 durante a pandemia com o fechamento da sua escola. No entanto, com o aumento do número de lojas do grupo, Gerente geral passou a ter mais trabalhos e conseguiu assim recuperar o seu ganho no gerenciamento das quatro unidades. Em toda sua trajetória profissional, não houve interrupção de trabalho, ou seja, Gerente geral não ficou desempregada e tão pouco deixou de contribuir para a previdência social (INSS). Além disso, em nenhum momento da sua história teve atuação no meio sindical.

Segunda entrevista

Data: 27/05/2021

Local de coleta: Gravação de voz

Transcrição da gravação:

“Nas lojas colaborativas, a gente tem cerca de 70 mães. O critério para adesão das Mães, a gente faz uma avaliação do perfil do Instagram e uma avaliação dos produtos que já estão dentro da loja, se eles já estão saturados ou não. Mas é bem simples. Sobre a função de gerente geral, eu comecei como mãe do projeto, vendia roupas, minha estante chamava Oliveiras, a minha loja de roupa e me ofereci para durante o meu plantão, ajudar com os processos administrativos, né. É que o que eu sabia fazer, é que eu tinha uma escola infantil. E, além disso, com o passar do dia, com o crescimento da demanda da loja, a gente foi vivendo a necessidade de um novo profissional e me propuseram para gerenciar o Del Rey. Quando a gente teve a oportunidade de expandir as lojas, também foi feita essa proposta. Porque gerenciar uma loja de mãe não é a mesma coisa que gerenciar uma loja convencional, por exemplo, se tem um funcionário, eu não gosto dele, manda embora, ok? É diferente das mães, né, tem as mães. A equipe que trabalha no dia é uma funcionária, mas nos outros seis dias da semana elas são donas. Então ela é bem diferente, é uma relação de trabalho bem complicada. Meu dia de trabalho é bem longo. Vamos falar assim, né começa bem cedo. Eu tenho até uma rotina de trabalho. Eu sou a única responsável pela minha casa e eu mesmo que faço trabalho doméstico eu não tenho como compartilhar com ninguém, ainda aí eu tenho dentro da minha rotina, eu tenho a organização da casa, dos meus horários. Os meus outros trabalhos eram regime de CLT, todos eles. Eu sempre tive trabalho como CLT. Mesmo quando era dona da escola eu tinha um salário um eu tinha eu tinha um CNPJ que era dentro da minha carteira.

Sobre o meu dia de trabalho, encaminho detalhado: 6h20- acordo, 6h30- estudos, 7h30- levanto, faço café para os meninos e arrumo a cozinha, 8h- dou café para os filhos e faço exercício físico – pedalar, 8h40- banho, 9h- arrumo para o trabalho e organizo a casa, 9h45- saída para o trabalho, 10h- início do trabalho, 12h30- almoço, 16h- lanche, 18h- ir para casa, 19h- faço jantar e sem seguida, eu janto em

família, 21h- tempo em família, 21h30- leitura, 22h- coloco os meninos para dormir. Durante a semana, organizo a rotina de ir às lojas pelo menos uma vez por semana.”

## **Subgerente**

Data: 02/03/2021

Local de coleta: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade

Relato da entrevista - sem gravação:

Subgerente é casada, branca, com 43 (quarenta e três) anos. Possui uma filha de 3 (três) anos diagnosticada com autismo e TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade). Moradora do bairro Serra, situado na região Centro-Sul da capital. Tem o curso superior em Comunicação Social – Relações Públicas, com atuação na área de fotografia. Desempenha a função de subgerente na loja do grupo no shopping Cidade. Nas demais lojas, detêm de espaço de vendas para os seus laços infantis, confeccionados por ela. Em termos de ocupação, ela se intitula uma mulher empreendedora e sua renda média é de 7 salários mínimos, pois há oscilação devido às vendas.

Ela considera o início da sua entrada ao mundo do trabalho tenha sido aos 5 (cinco) anos, com vendas de “sacolê” na banca de revista da avó. Aos 11 (onze), digitalizou trabalhos escolares com o computador que a mãe havia ganhado em um sorteio na empresa onde trabalhava. Já nos 13 anos, era voluntária de aula de informática em um projeto para idosos. Com a carteira assinada, foi estagiária aos 16 (dezesesseis) anos na PRODEMGE - Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais No período dos 13 (treze) aos 16 (dezesesseis) anos, realizou o curso técnico em Informática. Na PRODEMGE, ela trabalhou até os 21 anos. Atuou também como nadadora profissional entre os 18 (dezoito) e 19 (dezenove) anos, porém, não vislumbrou futuro profissional na carreira.

Aos 23 (vinte e três) anos, começou o curso de graduação em Comunicação Social. Já no início do curso, fez estágio em uma empresa de clipping e neste mesmo ano, foi assessora de comunicação da PBH – Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, onde atuou na função por três anos. Aos 26 (vinte e seis) anos, trabalhou no setor de marketing em uma empresa de informática, onde era responsável pela organização de eventos e feiras em Belo Horizonte. No último período da faculdade, estagiou em uma agência de publicidade, porém houve denúncia do sindicato do setor, por cumprir

tarefas administrativas que iriam além das atribuições legais determinadas para uma estagiária. Assim, o sindicato autou e multou a empresa, que optou em demiti-la em vez de efetuar o devido contrato profissional. A demissão ocorreu no mesmo dia em que foi realizada sua formatura.

Logo após, ela conseguiu trabalho em uma empresa de brindes de um conhecido, onde atuou como gerente de vendas. Nesta empresa, ela trabalhou por dois anos. Paralelamente, desde 1998, aos 21 anos, ela trabalhava com vendas de produtos de suplementos alimentares, porém sem vínculo empregatício. Atividade que realiza até hoje.

Aos 29 anos, a subgerente decide ser mãe, porém, depois de diversos tratamentos, não consegue engravidar. Neste período, a subgerente tem uma depressão profunda e por isso, opta em não trabalhar por um tempo. No entanto, realiza trabalhos voluntários com aulas de tênis para cadeirantes. Resgatou a paixão pela fotografia e realizou registros de jogos esportivos por lazer. Esse conjunto de esforços físicos resultou em hérnia de disco, o que a retirou da prática esportiva. Neste intervalo, a subgerente não contribui para o INSS.

Aos 31 anos, ela e o marido abrem um espaço físico para a venda de suplementos alimentares. Aos 39 anos, a subgerente engravida. Tem uma gestação tranquila e continua trabalhando na loja de 11 às 15 horas. Com o nascimento da filha, o casal opta por vender a loja, porém continua com as vendas dos produtos em casa.

Após observar que os laços (enfeites de cabelo) que fazia para sua menina poderiam ser uma nova opção de rendimento, a subgerente começou a vender para as conhecidas e até conseguiu comercializar para uma loja que vendia roupas para damas de honra. Assim, ela regularizou o novo negócio: criou um MEI, organizou as notas fiscais e obteve uma máquina de cartão. Foi através de um curso de laços ministrado por ela, onde conheceu o Grupo Amor de Mãe. Iniciou com um stand no Shopping Del Rey para venda de laços com uma sócia. Com a saída da sócia, tornou-se vendedora da loja, onde trabalhava em regime de escala 12x36 horas. Em fevereiro de 2020, com a desistência da subgerente do Shopping Cidade, então se candidatou à vaga junto à gerente geral (Gerente geral).

Durante o serviço, a filha fica 4 horas por dia em uma colônia de férias, formato que obteve licença de funcionamento logo após a reabertura do comércio em Belo Horizonte. a subgerente relata o apoio do marido com os cuidados da filha e nos afazeres domésticos. Para cumprir a jornada de trabalho, segundo ela, o marido realmente assume essas obrigações. Na subgerência, trabalha por quatro dias na semana, sendo 12 horas por dia. Neste caso, seu regime de trabalho é diferenciado das demais mães por ocupar a subgerência.

Sua rotina de trabalho inicia às 5 horas da manhã, com leituras e alongamentos. Aproveita para confeccionar os laços para venda. Sua filha acorda às 7 horas e o marido arruma o leite para ela. Logo após, E a subgerente faz as atividades terapêuticas com a menina. Às 8h30, o marido e a filha levam-na ao trabalho. Assim, ela fica de 9 às 21h. Neste intervalo, o marido faz as refeições para ele e a filha, deixa-a na colônia de férias, executa a limpeza necessária e faz as compras de supermercado. Ao chegar em casa, sua filha já está dormindo. À noite, ainda produz mais laços antes de dormir. Após a maternidade, a subgerente observa que seu cotidiano está mais pesado, porém enxerga que a vida obteve um novo sentido, com menos agitação.

No decorrer de sua carreira profissional, teve chefes homens ruins, com uso de pressão e cobrança de maneira constante, até mesmo com dizeres grosseiros e machistas. Porém, teve uma chefia mulher, que a ajudou durante o seu primeiro emprego, com orientações quanto ao comportamento no trabalho e também com dicas sobre a sua área de atuação à época, informática. Segundo a subgerente, há questionamentos frequentes de homens interessados em participar do projeto, pontuando se haveria espaço para inclusão de pais. Além de perguntas como quem fica com seus filhos/filhas ou inclusive quem cuida da casa enquanto as mães estão na loja. A entrevistada jamais atuou em sindicatos, bem como nunca procurou se informar sobre suas atividades.

Segunda entrevista

Data: 29/04/2021

Local de coleta: Gravada por videoconferência

Transcrição da gravação:

Organização: “A loja do shopping é uma loja que tem os custos de uma loja convencional. A gente só tem menos custos. No shopping, a gente consegue uma negociação melhor, uma negociação que nos permite pagar um pouco abaixo do valor. Há diferença, são algumas diferenças do projeto, né? Mas a pessoa que quer entrar, a mãe para entrar no projeto ela tem que ter um negócio: então ela tem que ter CNPJ, ela tem que ter material, estoque, tem que ser produto pode ser produzido por ela ou não. Pode ser revenda dependendo da loja. A loja do BH Shopping, por exemplo, não pode. Lá tem que ser só um produto artesanal, é exigência do shopping na negociação. A loja do Shopping Cidade fechou neste mês. As mães não se deram conta de arcar com os custos da loja. Assim, tem algumas mães que estão em mais de uma loja, com stands em mais de um shopping. Então, e com fechamento, esse abre e fecha, abre e fecha do comércio, a gente tem que fazer escolhas. Eu mesmo sou uma delas. Eu escolhi ficar na loja do BH Shopping. Na verdade, eu tinha (estande) no Shopping Del Rey, então eu tirei do Shopping. Só estou no BH Shopping e com vendas online. Mas isso é uma questão de estrutura de negócio que a gente faz, é difícil, tem um ano (de pandemia). Tem um ano que a gente tá nessa luta. Então não é de ontem. Não foi esse último fechamento que aconteceu. Tem um ano (de pandemia) e o meu negócio tem dois anos. Então, assim, não é o negócio... eu, Ex-subgerente ta, eu tô falando do meu, não é um negócio sólido. O negócio de 2 anos de artesanato. Então, eu tenho que ter um tempo de maturação do negócio para suportar ficar tanto tempo fechado. Eu mudei de estratégia para conseguir sobreviver, claro. Como qualquer pessoa que tem um negócio para sobreviver na pandemia, é preciso se readequar. Quem não se readequou, fechou. Aconteceu com algumas mães da loja que quebraram e não vão continuar no projeto. Saíram realmente da loja porque não mudou, não continuou com as vendas online. Sabe, são questões pontuais que cada uma lida com o negócio de uma maneira. Algumas tratam o negócio como um negócio e outras tratam como um passatempo, cada uma lida de um jeito. Mas

para entrar (no grupo), tem que ter... Os custos, os custos da loja são rateados entre nós, mais para ficar para facilitar e para a pessoa não precisar escolher de acordo com o valor do aluguel, a Coordenadora e Gerente geral estipulou um valor padrão, em qualquer uma das lojas. Então tem custo: tem curso para entrar e tem curso, porque o custo é o custo da instalação. Na verdade, são os custos para montagem da loja. Então, por exemplo, a capacidade da loja do BH Shopping, a capacidade do shopping é imensa e a gente consegue colocar no shopping e talvez, uns 80 estandes ou mais, pois a loja tem 300 metros, é enorme e a gente usa apenas uma parte da loja. Quando inaugurou tinha 45 mães, hoje tem 29. O shopping Cidade antes de fechar, tinha 14 mães, mas abriu com 30. Então essa variação acontece em todas as lojas: abre por um número x de mães, mas esse número cai, essas mães, algumas lidam com o negócio e tratam fazer administração (necessária): controle de estoque, controle de mercadoria, controle do que sai e do que entra tudo bonitinho, né? Como em qualquer negócio, vai à loja acompanhar o negócio. Outras não entraram como um negócio e sim, como uma filosofia: é um lugar para colocar meus produtos, para pagar um custo bem baixo para estar na loja de um shopping e vou ter o meu lucro. Quem tem mais necessidades (financeiras) se dedica mais. Muitas entram na loja e pensam que a loja vai fazer tudo por elas. Muitas pensam que colocar produto na loja não tem custo. Muitas, muitas! Eu faço parte do comercial, agora. Eu vendo o estande da loja. Então, quando as pessoas me ligam, na verdade umas 80% das pessoas que me ligam, muitas perguntam assim: ah, mas tem que pagar? Tem que pagar para entrar na loja? Tem que pagar o aluguel? Muitas acham que é só colocar o produto lá e esperar o retorno. Na verdade, não existe isso. Temos custos e temos as despesas variáveis e tem as funcionárias (no BH shopping há vendedoras contratadas via CLT). O BH Shopping, por exemplo, possui três funcionárias, duas vendedoras e uma gerente. Essas funcionárias têm contrato, por exemplo, como eu tinha quando era gerente. Tudo com carteira assinada: recebem o piso da categoria, vale transporte e alimentação. A contadora é muito correta. Ela também é mãe desde o início do grupo (somente como contadora), é prestadora de serviços e faz pra gente um preço melhor. Ela faz imposto de renda para as mães do grupo e toda a documentação. A mãe lojista tem contrato com a loja. É uma ideia diferente, mas tem todas as obrigações de uma loja normal. Na verdade, são 29 lojistas, são 29 maquininhas de cartão diferentes. As 29 mães não precisam ir lá todos os dias. A meu ver, quanto mais for, melhor para as vendas dela. Então tem a escala das mães, só que no BH Shopping não tem escala.

As mães só pagam o aluguel e paga para entrar, que dá o valor de instalação como eu já falei o aluguel e pronto: vai lá o dia que quiser e tudo mais. É bem mais livre no BH Shopping, mas essa liberdade faz quem as mães não levam tanto a sério como deveria ser. Então, o negócio não cresce tanto como poderia crescer. O negócio dela, cada uma delas e conseqüentemente para a loja também, pois a gente paga um percentual de comissão pra loja e também as sacolinhas que usam que segue um padrão e o aluguel. A gente tem um acerto do que foi vendido, para gente fazer controle de estoque, o que foi feito de venda em dinheiro uma vez por mês. É verdade que no final do tempo que mudou de gerente, estavam fazendo o pagamento de 15 em 15 dias. Lá no início eram os 15 dias, agora deve voltar ser de 15 em 15 dias. São dois valores diferentes (estandes) tem um valor de R\$ 500,00 que é meio estande, (a disposição muda) cada loja é uma estrutura física. O formato é diferente e o estande é adequado de acordo com o tamanho da loja. Das entrevistadas, a Raquel e a Marta Conceição não continuaram no grupo.”

Participação no grupo: “Eu era empreendedora antes de um negócio totalmente diferente, eu mudei o foco. A maternidade me fez para e pensar assim: nossa, estou correndo demais, tenho que dar uma desacelerada para cuidar da pequena. Com esse fechamento do comércio (9 de março de 2021), eu consegui acompanhar muito mais de perto o tratamento da minha filha. No ano passado, quando estava fechado, ela estava no início de tudo (tratamento), nós estávamos começando a conhecer o que era o espectro do autismo. Aí, abriu a loja eu fiquei naquele batidão, com aquela confusão, tentando acompanhar, mas eu não conseguia acompanhar muito de perto. E ela na escolinha, então ela estava se desenvolvendo muito bem. Beleza, ela também estava dando andamento no tratamento, se desenvolvendo bem. Eu trocava informações frequentes com meu marido (quando estava no trabalho). Mas dessa vez (último fechamento), fechou inclusive a escola, ela estava no período de recreação e fechou. Então, em casa, eu, ela e meu marido com as terapeutas. Com isso, eu peguei as atividades com as terapeutas para fazer em casa com ela e eu comecei a ficar muito mais perto: eu tava fazendo trabalho de terapia, de terapeuta como uma continuação do trabalho do terapeuta da clínica. Eu consegui, ela evoluiu muito em três semanas, as terapeutas dela falaram que nessas últimas três semanas ela evoluiu parece um ano. Então fez muita diferença essa minha participação no tratamento dela. Então, eu decidi que eu não ia voltar mais como gerente da loja. A Coordenadora já

tinha pensado, a Gerente geral ela já tinha pensado que iam fechar a mesma loja do shopping Cidade. E com essa minha decisão, elas disseram que agora que não ia ter jeito mesmo: vai ter que diminuir uma loja até a gente restabelecer e ver quem vai ficar com o gerente na próxima loja. Então isso ajudou inclusive na decisão de fechamento da loja. Então eu decidi que eu não ia voltar a trabalhar todos os dias lá, que eu ia fazer o meu projeto, tinha entrado no projeto por isso. Meu marido até falando: olha, amor, você entrou no projeto porque você não precisaria estar todo o dia na loja e você está todo o dia, de segunda a segunda praticamente. Então eu reavaliei, sabe, esse meu processo, e decidi não voltar. Como eu já tinha feito um trabalho no comercial, e eu sou de comercial, sou de vendas mesmo. Aí a Coordenadora fez um convite para eu assumir a questão do comercial, para reanimar as lojas. Tudo reduziu pela metade, todas as lojas estão com o mínimo de lojistas. Tem duas lojas que não pagam nem os custos, porque tem menos que o mínimo. Então estão realmente bem apertados mesmo os custos das lojas, sabe? Aí a Coordenadora falou comigo se eu aceitava a fazer o comercial pra gente que eu continuo indo duas vezes. O comercial eu faço de casa. Assim, eu vou às duas vezes no BH Shopping, eu vou ao período que a Valentina está na escola, um dos dias é durante a semana e o outro dia é no sábado, porque no sábado tem muito movimento na loja e tem só uma vendedora hoje na loja com a gerente. E ontem começou uma vendedora nova, vamos ver se ela vai conseguir. Eu estou indo para lá para mais para ajudar (a treinar a vendedora) e também para acompanhar o meu negócio obviamente. Então, eu decidi ir dois dias da semana na loja, mas por enquanto, estou indo um dos dias no sábado, por conta da falta de funcionários. Mas aí eu vou passar a ir duas vezes durante a semana, no horário da escola dela. Ai não interfere em nada no andamento daqui de casa.

Coordenação do grupo: A Coordenadora é dona de uma agência de publicidade. E ela é digital influencer. Qual é a filosofia da Coordenadora? Ela quer fomentar um negócio feminino, o empoderamento feminino. Ela fala que a vida dela é fazer empoderamento feminino, porque ela sofreu demais. Porque ela está num meio muito masculino e é verdade. Em agência só dá homem. Eu sou relações públicas e eu trabalhei em agência, então eu sei como é... Como esse mercado é muito machista. A Coordenadora é realmente feminista. Então a Coordenadora quer o empoderamento feminino de qualquer jeito. E com o grupo Amor de Mãe, ela

conseguiu fomentar isso, o convite surgiu do shopping pelos contatos da Coordenadora, pois tem clientes muito fraquinhos, não é? Como a Seara, Pepsi, Fiat, Boticário. Então, ela tem que realmente tem muito contato, muito, muito, muito... E o grupo do (shopping) Del Rey, BRMalls, a Coordenadora fez uma campanha para a BRMalls. Então ela conheceu o grupo e tudo mais. O convite surgiu para a feira, para a campanha das Mães de 2019. Mas, foi muito sucesso, movimentou muita gente, porque a Coordenadora conseguiu atrair todas as redes de televisão. Cada dia era uma que ia entrevistar. Então foi muito bom para o shopping, mesmo eles não dizendo não anunciando qual era o shopping, qualquer pessoa sabe qual o shopping na região do Caiçara e conhece dentro do shopping. Então aumentou os visitantes pro shopping, aumentou o público. O diretor de Marketing do shopping gostou e fez a proposta da loja. A loja foi organizada pelos contatos e pela filosofia da Coordenadora de fomentar um negócio de mulheres, e principalmente de mães. Então realmente a gente tem gratidão pela Coordenadora, porque é por ela. O negócio acontece por ela e ela aumenta a visibilidade, ela gera campanhas a adesivação de todos os banheiros do shopping Cidade foi feita pelos contatos da Coordenadora. Custo teve, mais um pouco, apenas do material usado. Então a Coordenadora é bem forte no marketing digital, têm contato com as blogueiras, todas as digitais influencers. Todas. Ela carrega lá para loja, elas fazem campanhas. Elas estão fazendo agora para o aplicativo, para aumentar o número de acesso ao aplicativo e download. Estão fazendo uma campanha que começou hoje para o Dia das Mães. A Coordenadora é a idealizadora do projeto e só existe por ela. Só cresce, só expande por ela, pelos contatos, pelo marketing. As ideias, layout, qual o valor, a negociação com o shopping, Coordenadora vai junto Gerente geral, elas duas que fazem. É que na verdade começou com a Coordenadora sozinha, ela sozinha quem fez a feira e a loja do Del Rey começou só com a Coordenadora. Ela contratou uma arquiteta para montar o layout da loja do Del Rey e tudo mais. A Gerente geral é mãe da loja, era lojista. E eu era só lojista também. Então a gente começou a ajudar a Coordenadora nas coisas que precisava da loja. A gente começou a fazer o que precisava: tá precisando organizar o estoque, eu ia lá e arrumava. Eu sabia que estava precisando, eu ia lá e arrumava e não pedia permissão. Então são coisas que a gente pega e faz. E a Gerente geral começou no pega e faz, a fazer a divisão, na primeira reunião que eu lembro como se fosse agora, onde foi colocado que estava com problema de escala, era necessário coordenar as escalas porque está dando problema. É muito difícil isso,

gerir mulheres empreendedoras e algumas é mesmo, outras não sabiam nem tinham ideia. Ela pensava que pensando que todo mundo sabia o seu papel, só que não funcionava. Precisaria de uma pessoa para fazer isso, essa engrenagem funcionar. A Gerente geral tinha a escola, então ela geria a escola, foram 5 anos acho. Ela tinha todo o conhecimento de todos os problemas possíveis com funcionários, então ela se propôs a administrar a escola. Isso tinha uma semana de loja. Tinha outra mãe que ficava com a parte administrativa da loja, conferindo as notinhas. A Gerente geral começou a levar o computador dela pra fazer isso e a outra mãe decidiu sair do grupo. A Gerente geral foi absorvendo mais o negócio, mais funções. Assim, ela passou a ser gerente e a receber na função. Foi acontecendo, não foi premeditado. A Gerente geral (gerente geral) faz tudo, ela resolve tudo. Eu ajudo a Gerente geral em tudo o que ela precisa, eu ajudo. Quebrou a porta da loja do shopping Estação, Gerente geral é quem foi lá resolver. Uma mãe brigando com a outra, Gerente geral que resolve. Faltou alguém na escola, Gerente geral, que resolve. Faltou vendedora na loja do BH Shopping, Gerente geral que resolve. Tudo.”

Taxas: “A taxa de instalação para estande inteiro é R\$ 1000,00 e para quem tem meio estande o valor é de R\$ 600,00. O aluguel do estande inteiro é R\$ 900,00 e meio estande é R\$ 500,00. Então para entrar, a gente paga a taxa de instalação, mais o primeiro aluguel já paga junto. Ao olhar o valor mais alto, para entrar em uma loja de shopping, a mãe tem que desembolsar R\$1900,00. São grandes shoppings.”

Maternidade: “Eu fiz tratamento durante cinco anos e não deu resultado. Fui a três médicos e nenhum descobriu se eu tinha problema, se meu marido tem problema. Na verdade, eles não descobriram nada. Então disseram que seria à hora de inseminação artificial. Eu recuei, eu não queria. Então eu desisti. Eu queria muito ser mãe. Aí eu entrei em depressão quando a gente parou de fazer o tratamento e tudo. Demorei uns dois anos e realmente retomei minha vida, para retomar o que eu tinha antes durante o período de tratamento. Eu estava forte e trabalhando muito, trabalhava com Herbalife. Era o dia inteiro, eu acordava 4 horas da manhã, ia dormir 11 horas da noite, meia noite. Todos os dias eram assim por 3 anos. Eu estava fazendo desafio de peso junto com os meus clientes, eu estava muito bem (de saúde), bem sequinha mesmo. Fazendo atividade física forte, estava forte. Estava trabalhando muito mesmo. Eu ganhava muitas viagens, férias (pela empresa). Em uma dessas

viagens, eu tive um sangramento muito grande da minha menstruação e eu achei que era na menopausa. Aí eu agendei uma entrevista com uma assistente social para adoção. Eu consegui convencer meu marido de fazer adoção e a gente agendou depois desse meu sangramento. Eu já estava com 39 anos e tudo, eu queria ser mãe. Isso foi em 2017, a assistente agendou para gente, só que eu tive uma viagem para Sete Lagoas no mesmo dia. Eu tinha marcado um treinamento lá em Sete Lagoas e eu não tinha anotado na agenda esse treinamento. Aí, desmarquei com a assistente social, remarcando para maio. No final de abril a minha menstruação não veio, vinha todo dia 28. Eu estava me sentindo estranha. Meu marido disse para eu ir ao médico. Fui para o laboratório fazer exame para marcar consulta. Estava no trabalho, com as clientes, o exame deu positivo. Não caiu a ficha. Na semana seguinte, tinha um treinamento do trabalho e eu saí para fazer o ultrassom. Meu Deus era verdade. Continuei o trabalho do mesmo jeito. No trabalho, eu abaixava e levantava demais, aí eu tive um sangramento. Com 39 anos, a gente precisa tomar alguns cuidados com a gestação. Então, a médica disse que eu precisava pegar mais leve com o meu trabalho. Eu tomei um baque, eu sou muito acelerada nesse sentido de fazer muita coisa. Eu coloquei um pé no freio bem grande no negócio da Herbalife e eu dei uma desacelerada. Não ficava mais o dia todo e não ia mais aos treinamentos. Eu desacelerei tanto que eu não consegui voltar nem depois que a Valentina nasceu. Eu não consegui retornar ao negócio do jeito que eu tinha que fazer. E aí eu entrei no processo de analisar se era melhor mudar, fazer outra coisa, tentar outra coisa que vai me acalmar. Aí entrou o artesanato. A Valentina já tinha nascido. Eu tinha que me apegar a alguma coisa que me acalmasse e me desse uma tranquilidade, na terapia mesmo. Eu sempre fiz artesanato sempre à vida inteira, desde criança. Os lacinhos, eu comecei fazer para a minha filha. Eu busquei e aprendi. Como eu tenho esse espírito empreendedor meu, eu comecei a dar de lembrancinha e as clientes do espaço (Herbalife) começaram a pedir. O convite para o grupo veio em seguida.”

**Marta (nome fictício)**

Data: 02/03/2021

Local de coleta: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade

Relato da entrevista - sem gravação:

Marta possui 58 (cinquenta e oito) anos, é casada e possui um filho de 29 (vinte e nove) anos. É parda e concluiu o ensino médio através do EJA – Educação para Jovens e Adultos. É residente do bairro Caiçara, posicionado na regional Nordeste de Belo Horizonte. Sua renda familiar compreende entre 9 (nove) e 10 (dez) salários mínimos.

Ingressou no mercado de trabalho aos 18 anos como vendedora no comércio de Belo Horizonte. No local trabalhou por 3 (três) anos. Logo após trabalhou em uma agência de publicidade com familiares por aproximadamente 5 (cinco) anos. Após esta temporada, Marta realizou apenas trabalhos informais.

Casou-se aos 27 (vinte e sete) anos e tornou-se mãe aos 29 (vinte e nove) anos. Neste momento, a entrevistada relata que interrompeu os serviços informais para cuidar do filho. Quando o filho estava com 3 anos de idade, ela fez o seu registro profissional como corretora de imóveis. De modo, atuou em imobiliárias e também de forma autônoma. Aliás, este serviço é executado por ela até os dias atuais quando é procurada por conhecidos e, para isso, mantém o registro ativo no conselho representativo.

Em 2019, participou da feira de mães no Shopping Del Rey e assim aderiu ao grupo, com as vendas no Shopping Del Rey. Ao abrir a loja no Shopping Cidade, Marta mudou de localidade para ficar mais próxima ao trabalho do esposo, servidor de um banco no Centro de BH. Além de vendedora do shopping Cidade, ela produz objetos de decoração em madeira, a partir do MDF. Vale destacar que ela comparece apenas um dia na semana no shopping, com ocupação das 9 às 21 horas.

Em toda sua trajetória profissional, a entrevistada teve a carteira assinada apenas como vendedora, durante os três primeiros anos de sua jornada como

trabalhadora. Segundo a entrevistada, o marido é quem paga e acompanha a sua contribuição para o INSS e declara que sempre este processo foi realizado por ele.

O dia-a-dia de trabalho de Marta se inicia às 7 (sete) horas com o café da manhã e sua saída para o ofício se dá às 8 horas. Ela e o esposo vêm juntos por meio de aplicativo de transporte. Mesmo no dia de trabalho, é responsável pelo cuidado da casa, sem o suporte do esposo, porém conta com os serviços de uma faxineira a cada dia 15 (quinze) dias.

Segundo Marta, sua renda não foi afetada pela pandemia, pois o marido é quem mantém os gastos da casa. Em vista disso, os ganhos obtidos pela comercialização por meio da loja Amor de Mãe são destinados a ela, para compras pessoais. Ela vê sua atuação na loja mais como uma distração, uma ocupação mental, sem a pressão por meta de venda mensal e da responsabilidade pelo sustento familiar. Atualmente, seu filho mora na Irlanda, sendo que parte das despesas referentes à sua estada no país é mantida com auxílio financeiro dos pais.

Quanto às chefias com quem teve oportunidade de trabalhar, recorda que quando era vendedora tinha uma mulher na função de gerente. Na época, não obteve o apoio necessário e de maneira oposta, a gerente perseguia as vendedoras, com fortes cobranças e intimidações.

**Raquel (nome fictício)**

Data: 02/03/2021

Local de coleta: Loja Amor de Mãe, Shopping Cidade

Relato da entrevista - sem gravação:

Raquel é casada, com 60 anos de idade, branca e possui duas filhas, ambas adultas, com 34 e 35 anos. É domiciliada no Centro da cidade, próxima ao Shopping Cidade. Ela se intitula artesã e comparece durante o período do almoço, por duas horas, todos os dias na loja para que as demais mães possam almoçar.

O começo da sua jornada no mercado de trabalho deu-se como bancária pela Caixa Econômica Federal. Atuou por 15 anos na agência em Ipatinga. Movida pelo desejo de empreender e ter o seu próprio negócio, Raquel abandonou o seu cargo no banco e montou sua loja no Centro de Belo Horizonte, onde foi lojista ao longo de 5 anos. Como artesã, já trabalhou na atividade por 20 anos. Quanto aos encargos para o INSS, Raquel conseguiu contribuir avulsamente por 4 anos, além dos anos como bancária, totalizando 19 anos pagos.

Logo, o seu cotidiano não é engessado, ela mesma define que não possui uma rotina estabelecida. Porém, todo o dia se empenha para estar na loja Amor de Mãe durante o intervalo do almoço a fim de garantir o revezamento das mães para se alimentarem. É dona de casa também, porém coloca que há uma divisão da demanda doméstica com o esposo.

Conheceu o projeto em 2020, através de uma sugestão da irmã, e decidiu aderir ao grupo pelo fato da loja estar instalada próxima a sua casa. É conhecida como Raquel e elabora peças de decoração com biscuit. Sua renda familiar gira em torno de 4 (quatro) mil reais, porém há meses que consegue vender mais produtos.

Sobre suas gestações recorda que estava em Ipatinga, ainda atuava como bancária. Ambas as gestações sucederam de forma tranquila, sem complicações quanto à saúde, com as devidas licenças maternidades e todos os direitos assegurados à época. Contou com “hotelzinhos”, espaços particulares de cuidado infantil que recebiam crianças a partir dos seis meses. Na cidade de Ipatinga como

moravam apenas ela e o esposo, não tinha nenhum familiar que pudesse dar algum tipo de suporte ou auxílio no cuidado de suas filhas. Logo, Raquel relata a sobrecarga e alteração na rotina e descreve o impacto da maternidade na sua concepção de vida, com um maior amadurecimento.

No decorrer da sua vivência laboral, Raquel relata que teve apenas chefias masculinas, aqui se refere ao trabalho na Caixa Econômica. Relata que, apesar de existirem naquela fase muitas mulheres concursadas, pois, segundo ela, as mulheres estudam mais e alcançaram melhores resultados em concursos, as gerências e chefias eram ocupadas por homens. Ela nunca teve uma chefia feminina. Para ela, o principal motivo seria o machismo enraizado, presente até os dias atuais nos espaços da Caixa Econômica. As duas filhas se tornaram bancárias como ela era e também são concursadas pela Caixa Econômica.

Quanto à participação sindical, Raquel contribuiu financeiramente todos os meses durante a sua permanência na Caixa Econômica. Assim, participava das reuniões anuais de negociação coletiva e sempre buscava se informar das ações do sindicato. No momento atual, uma de suas filhas participa ativamente no Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região – SEEB BH, compondo a diretoria.

**Aline (nome fictício)**

Data: 01/04/2021

Local de coleta: Gravada por videoconferência

Transcrição da gravação:

“Eu comecei a trabalhar próximo dos meus 18 anos, quando ainda estava no segundo grau, em uma empresa familiar (empresa de informática da irmã). Logo já com 18 anos a carteira já foi assinada. Aí eu fui (com carteira assinada) até os meus 40 anos e foi quando eu saí da última empresa que eu trabalhei. Minha filha já estava com 2, 3 anos e eu fui mandada embora. Também aí eu já tinha organizado o Bem Bolado no site Elo7. Quando a minha filha fez um ano (de idade) que começou a fazer (o trabalho), a personalizar (itens de festa), mas começou por causa dela (da filha). Começou no batizado dela verdade, que começamos a fazer os personalizados, a abrir a loja no Elo7. Quando eu fui dispensada da empresa, eu já não trabalhei mais com carteira assinada. Eu fiquei em casa, 3 anos depois eu engravidei da segunda filha. Aí eu que não fui trabalhar fora mesmo. A empresa se consolidou pelo grupo Amor de Mãe. No período de carteira assinada, sempre trabalhei como auxiliar administrativa e também financeira. Geralmente eu ficava nas empresas uma média de dois anos. Eu me casei em 2006, estava com 31 anos. Neste ano, eu parei de trabalhar e fui morar no Espírito Santo com meu marido. Fiquei sem trabalhar no período que estava lá, que foi aproximadamente um ano. Depois, voltei a morar em Belo Horizonte e consegui um emprego na mesma área, sempre administrativa. E assim fui até os 40 anos, com um média de 2 a 3 anos em cada empresa. No período de carteira assinada, trabalhei em 8 empresas no total.

Rotina: Tudo começa bem cedo. Meu marido sai para trabalhar por volta das 7h30. Minha rotina começa umas 6 horas, acordo junto com as meninas. Aí arrumo café e dou para elas. Porém, não é um horário certinho que eu começo a trabalhar. No WhatsApp, sempre já tem alguém querendo alguma informação. Sempre estou fazendo postagens nas redes sociais, fazendo propaganda mesmo dos nossos produtos e respondendo o cliente o mais rápido possível. Mas eu não consigo sentar e dizer que agora vou me dedicar ao trabalho, de forma única e exclusivamente pra isso. Não, eu não consigo. Com as meninas, tudo fica embolado durante o dia todo.

Ainda mais agora com a pandemia, deu uma piorada. A mais velha está na escola, com aulas online. Então o tempo que eu tinha que me dedicar ao trabalho, que seria das 13 às 17 horas, que seria o horário da escola, e pequena dorme, eu já não tenho mais esse período certinho. Antes até tinha, a parte da tarde para me dedicar mais. Hoje uso os intervalos de dormir da menor, com a tarefa escolar que a mais velha tem que fazer e ao mesmo tempo, vou trabalhando em uma planilha no computador, fazendo uns pagamentos. Executando a rotina mesmo do Bem Bolado. Como a mais velha começa as aulas por volta das 13h, a gente almoça mais ou menos ao meio dia. Tem que ter essa rotina por causa dos horários dela. Às 13h, eu sento no meu computador e ela senta no dela. Aí eu fico ali, junto com ela, eu com meu trabalho, ela com a aula. No meio da tarde, paramos para lanchar, lanchamos com a (filha) menor. No final da tarde, o marido chega, ele chega por volta de 17h. Sentar mesmo para trabalhar depois que ele chega é bem mais complicado. As meninas ficam agitadas. Nós atendemos clientes até tarde. Tem cliente que chama no WhatsApp às 22h, 23h, mas eu não deixo responder. Mas é assim direto, cliente não tem muita noção de hora e fim de semana. Eu criei o hábito de dormir tarde pelas meninas. Depois que elas dormem ainda vou fazer as rotinas de casa ou até mesmo fazer descansar, assistir uma televisão mais tranquila. Nesse momento, se o cliente me demandar, eu respondo. No fim de semana atendemos clientes também. O cliente entra no site Elo7 e precisa saber o valor de um frete, faço o cálculo de um frete ou responder algum pedido de informação sobre o produto para fechar a venda. Se eu não responder, eu posso perder a venda. O cliente às vezes ele quer aquela informação imediata, ali na hora e se eu demorar ele vai procurar outro fornecedor. A gente ganha o cliente por isso, por esse pronto atendimento. Só não atendo quando eu estou dormindo.

Sou a única responsável pelo trabalho doméstico. Meu marido até faz alguma coisa, mas quando ele acha que tem que fazer. Ele não tem iniciativa assim, hoje ele vai chegar em casa e vai fazer isso. Ou hoje é o dia dele lavar o banheiro. Não tem. Então ele faz um dia e na hora que ele achar que tem que fazer. Logo, a responsabilidade acaba sendo só minha mesmo. As meninas também ficam sob meu cuidado. As meninas ainda são pequenas e ele não tem a responsabilidade de fazer nada.

Nos períodos que eu fiquei sem trabalhar, eu não contribuí para o INSS. Quando fui para o Espírito Santo, eu não contribuí. Fiquei de 2015 até 2019, quando eu fiquei desempregada sem contribuir. Quando a minha caçula nasceu, ainda estava na carência. Foi em 2017, até consegui receber a licença maternidade, pois ainda estava assegurada. Voltei a contribuir agora, em 2019, quando eu virei MEI, a contribuição vai para o meu nome.

A maternidade impactou na minha vida. A rotina é mais puxada, a rotina pesa muito mais. Quando eu trabalhava fora eu precisava e dependia muitas vezes da minha irmã. Dependia muito desse apoio para com a filha mais velha. Então sempre precisava de alguém. A rotina era mais pesada e eu sempre dependia (da ajuda) de alguém, porque eu não queria colocar minha filha na creche, para não ficar o dia inteiro na creche. Como eu tinha possibilidade da minha irmã ficar com ela, eu pedi para ela ficar com ela. Eu comecei a trabalhar a mais velha estava com seis meses. Neste momento, eu comecei a trabalhar com meu cunhado, na empresa que meu cunhado trabalhava. A minha irmã se dispôs a ficar com ela pra mim, pois estava precisando trabalhar. Aí eu fui mandada embora e quis ter outro filho. Eu queria, mas não tinha planejado (a gravidez). Ela veio no susto. Neste momento a filha mais velha tinha 5 anos. Aqui, já estávamos estruturando o Bem Bolado. Logo pensei, com a gravidez, que eu não vou conseguir trabalhar fora mesmo e ainda com duas crianças, complica muito mais. Eu já estava fora do mercado e estava na época com 40 anos. Tudo pesa. Eu nem tive a disposição de procurar trabalho. Eu já conhecia o mercado, então já sabia que eu estaria fora. Se você já não está inserida, é mais complicado do mercado absorver. Então, eu não procurei trabalho. Mas aconteceu uma coisa, quando eu fiquei grávida da filha mais velha, no mesmo dia em que fui chamada para um trabalho, descobri a gravidez. Comuniquei o fato e eles não me contrataram. Se eu tivesse ficado calada, eu tinha sido contratada, como se tivesse descoberto depois. Mas foi no mesmo dia: eles (a empresa) me ligaram e eu recebi do laboratório o resultado. Com a demanda das duas para trabalhar fora é mais complicado, como eu já tinha o empreendimento, eu resolvi me dedicar para conseguir trabalhar em casa. Financeiramente, pesa muito mais. Trabalhar com venda de artesanato não é um ganho fixo, você tem que trabalhar muito para poder ter um ganho que dê para suprir as suas necessidades. Vamos levando. No período de gestação, eu não cheguei a

trabalhar. Recebi o auxílio maternidade devido ao tempo de carência, o tempo de contribuição anterior. Não trabalhava, eu dei entrada no INSS e consegui.

Na última empresa onde trabalhei, eu não sofri nenhum racismo diretamente não. Mas depois que fui dispensada, fui analisando as coisas de maneira mais tranquila. Eu era a única negra da empresa, da área administrativa. Era uma empresa de siderurgia. Na área da produção é onde tinha mais negros. Fui mandada embora sem muita explicação, sem muita justificativa. Acho que a questão racial pode ter contribuído. É cidade menor, já tem uma “panela”.

Nunca vi diferença entre chefes homens ou mulheres. Nunca vi diferença no trato. Eu tive poucas chefes que eram mulheres. As que eu tive também foram muito tranquilas. Sempre trabalhei na área administrativa, a relação era muito próxima e a empresa era pequena também. Estabelecia um vínculo de amizade, tanto com os chefes homens quanto as mulheres. Logo, não havia muita diferença, nem de salário. Consegui ser reconhecida e subir de cargo, tive aumento de salário. O único problema que eu tive foi na última empresa, onde fui mandada embora, mas a empresa não é muito coerente.

Eu nunca cheguei a atuar em sindicato e nem acompanhava (a atuação). Na época em que trabalhei em uma empresa siderúrgica eu tinha contato com o pessoal do sindicato, pelo tipo de empresa, a ação do sindicato era mais presente. Nas outras empresas não tinha representatividade. Trabalhei em uma empresa de reboque, empresa de medicamentos, então não tinha um sindicato atuando lá. Na siderúrgica, o sindicato ia lá, faziam greve. Mas nunca contribuí financeiramente para o sindicato. Até a mensalidade que a gente tinha que pagar, fazíamos (entre os funcionários) uma carta para não autorizar o desconto.

Para complementar a renda, no ano passado, eu tinha o cargo de síndica do condomínio. Esse ano eu optei em sair, pois estava muito puxado pra mim. Fiquei um ano como síndica. Os ganhos do Bem Bolado são para mim e para as meninas, eu não tenho nada específico para pagar nos gastos fixos de casa. Assim, quem sustenta mais é a renda do meu marido. Eu não tenho a obrigação de pagar as contas.