

CARTA EXECUTIVA

Políticas que Beneficiem Mães Solo Rumo à Equidade Étnico-Racial e de Gênero

Nesta carta executiva propomos uma reflexão sobre as Mães Solo e o impacto deste arranjo familiar no desenvolvimento profissional dessas mães e na saúde financeira, afetiva e psicológica dessas famílias.

Uma mãe torna-se solo a partir do momento em que há a ausência paterna no dia-a-dia de um filho, fazendo com a mulher seja a única ou principal responsável pela criança ou adolescente. Tal arranjo familiar pode ser dado por processo de escolha, no qual a mulher opta pela reprodução independente, excluindo a figura paterna da vivência da criança. Mas, na maior parte das vezes, ocorre por gravidez indesejada/não planejada, que segue sem o apoio do pai da criança ou ausência paterna após divórcio, término de relacionamento ou falecimento. Ainda, existe uma situação peculiar nos arranjos familiares: a presença do pai compartilhando o espaço e o dia a dia, mas todas as atribuições de afeto, cuidado, responsabilidade e formação recaem sobre a mãe.

Segundo dados divulgados em agosto deste ano pela Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais (ARPEN) (2021), quase 100 mil crianças nascidas em 2021 não têm o nome paterno na certidão, o que representa 6,3% do total de nascidos. A porcentagem aumentou se comparada ao índice de 2019 (5,9%) e 2020 (6%).

Em muitos casos, a ausência paterna é parcial ou total, mesmo quando há o registro do nome do pai. Estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que em 2015, o país possuía 11,6 milhões de famílias compostas por mulheres sem cônjuge e com filhos.

As mães solo não são exclusividade de classes mais pobres, mas os problemas e consequências são agravados por questões raciais e econômicas. O arranjo domiciliar formado por mulheres autodeclaradas pretas ou pardas, sem cônjuge e com presença de filhos menores

de 14 anos, foi o que concentrou a maior incidência de pobreza: 24% dos moradores desses arranjos têm rendimento domiciliar per capita inferior a US\$ 1,90 e 62,4% inferior a US\$ 5,50 (IBGE, 2020). Ainda, ao considerar mães solo que residem em domicílios com restrição de acesso a serviços – como educação, proteção social, condições de moradias e saneamento básico – estima-se que 2/3 dessas mães são negras.

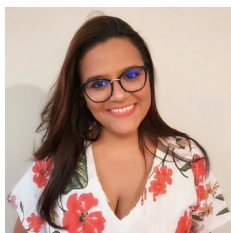
Somado a estas questões, o advento e rápida evolução da COVID-19, no ano de 2020, afetou diretamente as mães solo. O fechamento das escolas obrigou estas mães a deixarem seus filhos em casa, muitos sem supervisão e sem uma ocupação, já que não houve uma adesão tão grande do trabalho remoto nas atividades mais básicas. Outro fator relevante é que os setores econômicos que foram mais afetados pela pandemia são, também, os que mais empregam mulheres e mães solo, tais como os serviços de alojamento e alimentação do setor de turismo, empregadas domésticas e fabricação de vestuário e calçado (BRASIL, 2020).

Ainda no sentido de analisar as consequências da pandemia e outros possíveis desastres sociais, a pesquisa sobre o cenário da parentalidade solo na União Europeia (2020) evidenciou que caso haja um período de austeridade maior a partir de agora, são as mães solo de baixa renda que estão mais vulneráveis, que estão desempregadas ou se submetendo a atividades irregulares, ganhando salários menores para conseguir manter sua família.

No Brasil, alguns direitos são previstos em lei para que mães que trabalham consigam conciliar o emprego e os cuidados dos filhos, incluindo a Licença Maternidade, em que a mulher que atua no setor privado tem o direito de permanecer em casa por um período remunerado de até 120 dias (podendo ser estendida por mais 60 dias quando a empresa está cadastrada no programa Empresa Cidadã, do Governo

**Janaína Cássia Grossi**

Doutoranda da linha de Finanças na FGV/EAESP. Tem Mestrado em Administração (2018) e Graduação em Economia (2014) pela Universidade Federal de Uberlândia. Suas publicações envolvem artigos apresentados e publicados em congressos e periódicos brasileiros e internacionais. É revisora de periódico indexado e tem interesse de pesquisa nos temas relacionados à Finanças Corporativas, Responsabilidade Social Corporativa e ESG. Atualmente é pesquisadora do Instituto Data Zumbi, onde participa de projetos que estimulam adoção de práticas de responsabilidade social no ambiente corporativo, com atenção especial à agenda étnico-racial.

**Camila Rodrigues Silva Santos**

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco. Docente em Administração no Centro Universitário Estácio da Amazônia. Atua como pesquisadora junto ao Instituto Data Zumbi. Tem interesse de pesquisa e colabora com a realização de projetos que estimulam adoção de práticas de responsabilidade social no ambiente organizacional, com foco no papel de líderes e gestores no desenvolvimento de questões étnico-raciais, Diversidade e Inclusão.

Federal); a Licença Amamentação, em que a mãe trabalhadora tem direito a amamentar seu bebê até os seis meses durante o expediente de trabalho em períodos pré-determinados; e o Auxílio Creche, em que empresas com mais de 30 trabalhadores, são obrigadas a oferecer auxílio creche para crianças de até 5 anos de idade. O auxílio pode ser oferecido em dinheiro para custear uma instituição escolhida pelos pais, ou disponibilizando um espaço no local de trabalho para receber as crianças.

Tais direitos ainda estão aquém do que é garantido em outros países, como na Suécia, onde a lei também prevê licença parental de até 120 dias por ano quando os filhos estão doentes, com reembolso de parte dos gastos. Pais de crianças com menos de 9 anos podem optar por jornada de trabalho de 6 horas e existe serviço público de creche para crianças de até 13 anos. Para mães solo, além de um sistema universal de transferência de renda para crianças, que beneficia principalmente o grupo de mães que vivem com filhos e sem cônjuge, o serviço de seguridade social do país garante apoio financeiro às mães nos casos em que os pais não possuem condições de pagar pensão alimentícia.

No estado de São Paulo, tomamos conhecimento de algumas iniciativas públicas e comunitárias direcionadas a mulheres que cuidam sozinhas de seus filhos. O projeto “Tem Saída”, por exemplo, é uma ação em parceria da Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho da Prefeitura de São Paulo com outros órgãos públicos, que tem o apoio de empresas privadas, que viabilizam vagas de emprego para mulheres em situação de violência doméstica e familiar. A autonomia financeira e a empregabilidade beneficiam, principalmente, mulheres que se tornam mães solo ao buscarem um lar sem a presença do companheiro violento (Prefeitura de São Paulo, 2019).

Já o Coletivo de Apoio à Maternidade Solo, é uma iniciativa comunitária que arrecada doações e distribui cestas (contendo leite, ovos, frutas, verduras, fraldas e produtos de higiene) à cerca de 120 famílias chefiadas por mulheres que estão em situação de risco alimentar e sujeitas a vulnerabilidades sociais (Coletivo de Apoio à Maternidade Solo, 2021).

Especificamente na área da gestão, a reflexão a respeito das dificuldades e desafios que mães solo enfrentam no mercado de trabalho torna-se ainda mais relevante no atual cenário, em que discussões acadêmicas e iniciativas corporativas priorizando a diversidade e inclusão de gênero ganham força.

Haja vista que a maternidade é fator particular à mulher, o que por si só pode gerar certas restrições ao seu desenvolvimento profissional, algumas mulheres criam seus filhos sozinhas, sem a presença e apoio paterno, seja financeiro ou afetivo, o que dificulta ainda mais a conciliação e desenvolvimento da vida profissional com o cuidado dos filhos. É preciso voltar o olhar e pensar em estratégias de gestão que possibilitem o desenvolvimento profissional dessas mulheres, gerando melhores condições de vida a toda a família (Roman, 2017), saúde financeira (Brady & Burroway, 2012) e psicológica (Crosier, Butterworth, & Rodgers, 2007; Zakaria, Lazim, & Hoesni, 2019).

Neste sentido, listamos algumas políticas corporativas que poderiam contribuir para a transformação da realidade dessas mulheres e, consequentemente, também seriam ações em direção à equidade de gênero.

- Horários flexíveis, que estejam em acordo com os horários de entrada e saída das crianças da escola, além de folgas em ocasião de doença ou para resolver questões na escola da criança;
- Financiar ou apoiar movimentos esportivos e atividades recreativas para as crianças e adolescentes em horário contrário ao horário da escola regular, garantindo um período de ocupação maior em atividades saudáveis e menor tempo ocioso;
- Às instituições que aderem ao programa de jovem aprendiz, dar

prioridade ou fazer chamadas internas junto às mães de adolescentes acima de 14 anos, dando a oportunidade do primeiro emprego dentro do mesmo ambiente de trabalho que esta mãe;

- Oferecer formações, rodas de conversa e momentos de sensibilização junto a todos os colaboradores, no que diz respeito à parentalidade solo, às ações específicas oferecidas pela empresa, criando, assim, uma rede de apoio interna.

Considerando a complexidade da temática, a busca por soluções, políticas e ações efetivas junto às mães solo, requer, principalmente, envolvimento do poder público e discussão em convergência com diversas áreas do conhecimento. Neste contexto, estudos acadêmicos futuros podem contribuir i) refletindo sobre o papel das empresas no âmbito das mães solo; ii) incluindo a discussão das mães solo como um caminho para se chegar à equidade de gênero; iii) fazendo levantamentos e acompanhar a realidade das colaboradoras mulheres, que vivam a realidade de uma maternidade solo, conhecendo suas vulnerabilidades e as maiores necessidades.

Referências

- Brady, D., & Burroway, R. (2012). Targeting, universalism, and single-mother poverty: A multilevel analysis across 18 affluent democracies. *Demography*, 49(2), 719–746. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s13524-012-0094-z>
- BRASIL. Ministério da Economia. (2020). *Ministério da Economia divulga lista dos setores mais afetados pela pandemia da Covid-19 no Brasil*. Brasília. Recuperado de <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/ministerio-da-economia-divulga-lista-dos-setores-mais-afetados-pela-pandemia-da-covid-19-no-brasil>
- Coletivo de Apoio à Maternidade Solo. (2021). *Site institucional*. Recuperado de <https://www.coletivomaternidadesolo.com.br/sobre-n%C3%B3s>
- Crosier, T., Butterworth, P., & Rodgers, B. (2007). Mental health problems among single and partnered mothers: The role of financial hardship and social support. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42(1), 6–13. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s00127-006-0125-4>
- IBGE. (2020). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2020*. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=o-que-e>
- Registro Civil. (2021). *Portal da transparência*. Recuperado de <https://transparencia.registrocivil.org.br/inicio>
- Roman, C. (2017). Between money and love: work-family conflict among Swedish low-income single mothers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3), 23–41. Recuperado de <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97093>
- SÃO PAULO. Prefeitura Municipal de São Paulo. (2019). *Cartilha destinada a empresas para reconhecer e ajudar vítimas de violência doméstica no ambiente de trabalho*. São Paulo. Recuperado de https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/espaco_do_trabalhador/index.php?p=261692
- Zakaria, S. M., Lazim, N. H. M., & Hoesni, S. M. (2019). Life Challenges and Mental Health Issues of Single Mothers: A Systematic Examination. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 42–52. Recuperado de <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1007.0982S1019>

Carta Executiva recebida mediante convite do Editor-chefe:

Valdir Martins *Universidade Zumbi dos Palmares, Brasil*
valdir.martins@zumbidospalmares.edu.br

O que é uma carta executiva?

Cartas Executivas são documentos publicados pela Journal of Racial and Ethnic Social Equality – JRESE, e prestam-se ao papel de viabilizar e estabelecer interlocução entre a comunidade de praticantes e a comunidade acadêmica do campo de negócios e gestão. A intenção central da publicação das Cartas Executivas é consolidar e orientar o impacto social das pesquisas de rigor científico nesse campo. Esses documentos devem conter prioritariamente a opinião, em nível individual, de pessoas que exerçam liderança em setores da indústria ou da gestão pública acerca de problemas relevantes para sua atuação. Para tanto, esses documentos devem abordar contextos e problemas enfrentados por líderes, os quais possam se refletir em alvo de pesquisa na área de negócios e gestão. A autoria das Cartas Executivas será de indivíduos convidados por Editores(as) da JRESE.