

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as

Ciências Sociais Aplicadas”.

De 09 a 13 de novembro de 2020

GT - 19: Duas Verdades e Mitos: Trabalho Remoto & Qualidade de Vida

**A VISÃO DO TRABALHO REMOTO EM RELAÇÃO AO FENÔMENO DO  
"MOTHERHOOD PENALTY": UMA NOVA CONSEQUÊNCIA EM MEIO A  
PANDEMIA**

Karolina Borges

Faculdade Estácio do Pará - Estácio FAP

Maria Eduarda Diniz<sup>1</sup>

Faculdade Estácio do Pará - Estácio FAP

**RESUMO**

Até poucas décadas atrás, era comum você não pagar aos homens e as mulheres o mesmo salário, porque fatores como a falta de educação qualificada das mulheres, a ideia de que existiam trabalhos “femininos e masculinos”, a crença de que a mulher pertence apenas ao ambiente doméstico e só deve se preocupar em criar os filhos. Porém, a realidade do século XXI não é mais essa, as meninas passaram a ser estimuladas a ir à escola, os cargos passaram a ser os mesmos para os gêneros, e as mulheres passaram a discutir que o lugar delas é onde elas decidem. Entretanto, um fator não mudou: a ideia de que a criação dos filhos pertence à mãe.

Por serem elas que geram, as mulheres sempre foram associadas a criação. E essa criação leva um bom tempo. Percebendo que a questão de gênero não era o suficiente para explicar completamente a desigualdade salarial, vários estudos passaram a ser feitos para determinar a razão para a igualdade salarial se mostrar tão distante. O que foi constatado foi o fenômeno do “Motherhood Penalty”. Esse fenômeno implica em demonstrar que as mulheres que decidem ser mães são mais propensas a perder seus empregos do que aquelas que não possuem filhos. A maternidade era, e ainda é, mais associada à docilidade, ao lar, então não se esperava que uma mulher casada e com

---

<sup>1</sup> Discentes do 7º semestre de Direito. Email de Karolina Borges: [juskarolinacbd@gmail.com](mailto:juskarolinacbd@gmail.com). Email de Maria Eduarda Diniz: [mariaeduarda.senadiniz@gmail.com](mailto:mariaeduarda.senadiniz@gmail.com).

filhos fosse permanecer no ambiente de trabalho ou que conseguisse manter o mesmo ritmo. Mesmo que o século XXI tenha chegado e as mulheres já sejam mais reconhecidas como provedoras, os números ainda mostram que o salário de uma mulher diminui 4% a cada filho, enquanto para os homens que se tornam pais, há um aumento de 6% no salário, por filho, segundo dados da Forbes.

Isso se mostra também na efetivação da lei. É previsto que não deve haver discriminação ao se contratar homens e mulheres, mas há varias formas de burlar isso. A constituição pretende proteger as mães e mulheres grávidas, e na Carta Trabalhista, as mulheres têm direito a seis meses de licença maternidade, além de segurança no emprego, durante a gravidez. Tudo isso é extremamente importante, pois garante a saúde da mulher e da criança, mas, para muitos analistas, também carrega um dos motivos para a desigualdade: empregar mulheres custa mais caro. Infelizmente, a biologia só permite às mulheres gerar, por isso, as empresas já esperam que suas empregadas irão engravidar no futuro, e isso custará à empresa dinheiro e uma funcionária por, pelo menos, seis meses. Políticas Públicas que ajudem na diminuição do tempo usado para os filhos, como creches e atividades extracurriculares, ajudam a minimizar o efeito do “motherhood penalty”, porém, quando essas ficam fora de uso, esse fenômeno volta com força. E hodiernamente, no atual contexto da pandemia, tem-se a preocupação por parte de pais e mães com a volta do trabalho presencial antes da reabertura das creches e escolas.

No âmbito judicial, compreende-se que o poder público deve priorizar a saúde, e no contexto atual, não possui a remota possibilidade dos pais terceirizar os cuidados com os filhos durante o horário de trabalho. E a justiça tem se mostrado a favor mediante a esses casos. Apesar de não existir previsão legal para o atual cenário vivenciado, cabe às empresas possuírem bom senso por parte das determinações. Ademais, se for impossível realizar atividade remotamente, há como negociar a possibilidade de novos horários de serviços, ou rodízio de trabalho presencial, podem recorrer também ao uso das férias ou suspensão temporária dos contratos.

Outra problemática em questão é os problemas psicológicos e o estresse que tem causado o trabalho remoto, o Brasil antes da pandemia, se encontrava liderando a lista mundial de pessoas com ansiedade. De acordo com a (OMS) Organização Mundial da Saúde, eram quase 19 milhões de brasileiros com esse transtorno. Na quarentena, há

grande probabilidade que aumente esse índice ou provocar patologias ocasionadas por estresse.

Diante disso, deve-se desenvolver meios mais flexíveis para o trabalhador, de maneira que tenha limites entre trabalho, afazeres domésticos, família e descanso. O segundo ponto, é o diálogo, pois quando não se sabe o que acontece na empresa ou até no próprio núcleo pode acarretar inseguranças, e por fim, pautar sobre a importância de hábitos saudáveis como ter bom sono, alimentação de qualidade e prática de exercícios físicos, pode auxiliar no combate a depressão e a ansiedade.

Informações sobre o motherhood penalty, o fenômeno em si, são mais comuns em países como os Estados Unidos, ou os nórdicos, onde os estudos se iniciaram, como a Dinamarca. Porém, desde o início dos anos 2000, mais informações acerca do fator da maternidade têm sido pesquisadas e divulgadas, como parte dos fatores que causam a desigualdade salarial entre homens e mulheres, na América Latina. Para entender o impacto desse fenômeno e como ele se intensificou com a pandemia, faremos uma pesquisa através de análise quali-quantitativa, com conteúdo bibliográfico, analisando as primeiras pesquisas acerca desse fenômeno, observando como os resultados mudaram, ou não, nos dias atuais.

Com isso, será possível analisar, através de análise documental e bibliográfica, comparativamente dados do impacto da pandemia de COVID-19, com o sistema de trabalho remoto, no Motherhood Penalty, nos Estados Unidos e no Brasil, com a ajuda teórica da teórica feminista-marxista, Silvia Federici, e da autora feminista, Sara Ruddick, que estudam o impacto do trabalho doméstico e da maternidade na vida laboral das mulheres. Com isso, será possível concluir que esse fenômeno continua bem ativo e que, como todas as políticas que ajudam a diminuí-lo, como espaços de escolas e creches, foram encerradas ou com tempo diminuído pela pandemia, a pandemia acabou colaborando para um retrocesso gigante para o fim do motherhood penalty, atrasando os progressos e projetos, por tempo ainda indeterminado.

**Palavras-Chaves:** Motherhood Penalty. Maternidade. Não-mães. Diferença salarial. Feminismo.

## **INTRODUÇÃO**

Existe a ideia, entre as empresas, que uma mãe tem mais chances de se demitir do que um pai, porque é entendido que alguém deve ficar em casa para cuidar das questões

da criança, que não podem ser geridas por uma babá, por exemplo. E essa tarefa é normalmente conferida às mães. No Brasil, esse fenômeno é bem visível. Uma mulher ganha, em média, cinquenta e quatro centavos para cada real ganho pelos homens. Muito disso se dá pela questão da maternidade. Estima-se, pelo IBGE, que 65% das jovens brasileiras pensam duas vezes antes de desenvolver uma família, porque elas desejam construir uma carreira, e é entendido por elas que mães têm mais dificuldade no mercado de trabalho.

Isso se mostra principalmente quando se interpreta a lei. É previsto que não deve haver discriminação ao se contratar homens e mulheres, mas há várias formas de burlar isso. A constituição pretende proteger as mães e mulheres grávidas, e na Carta Trabalhista, as mulheres têm direito a seis meses de licença maternidade, além de segurança no emprego, durante a gravidez. Tudo isso é extremamente importante, pois garante a saúde da mulher e da criança, mas, para muitos analistas, também carrega um dos motivos para a desigualdade: empregar mulheres custa mais caro. Infelizmente, a biologia só permite às mulheres gerar, por isso, as empresas já esperam que suas empregadas irão engravidar no futuro, e isso custará à empresa dinheiro e uma funcionária por, pelo menos, seis meses.

A situação acaba afetando todos os países do mundo, já que as taxas de natalidade tendem a cair mais se a situação não melhorar. Esforços foram feitos, como a criação de políticas públicas que resguardavam o direito de licença das mães, ou ainda aumento da licença paternidade, porém, algo inesperado aconteceu: a pandemia do novo coronavírus.

A imagem da mãe, e das meninas em geral, estava associada ao lar e o lar não é, normalmente, associado à produtividade. Com a pandemia, a situação das mães que trabalham se agravou demais, por boa parte da carga de trabalho doméstico e cuidado com os filhos se concentrou nelas, o que prejudicou sua participação ativa nas atividades laborais. Assim, a seguinte pesquisa visa demonstrar a importância dos estudos desse fenômeno para entender a grave situação de milhares de mulheres na pandemia atual, que regrediu os avanços para o fim dessa discriminação. A primeira parte deste trabalho começará a destrinchar os primeiros, e os principais resultados sobre esse tema, além de demonstrar sua importância dentro do cenário mundial. A segunda parte é destinada às teóricas que auxiliaram a entender como a cultura de manter as mães sob o teto da

submissão auxilia em graves consequências, como o fenômeno, e, a terceira parte mostrará o aparato legal que não tem sido eficaz para a neutralização desse fenômeno e como o próprio auxilia no aumento da discriminação entre homens e mulheres.

### **1. Entendendo o “Motherhood Penalty”**

Até poucas décadas atrás, era comum você não pagar aos homens e as mulheres o mesmo salário, porque fatores como a falta de educação qualificada das mulheres, a ideia de que existiam trabalhos “femininos e masculinos”, a crença de que a mulher pertence apenas ao ambiente doméstico e só deve se preocupar em criar os filhos. Porém, a realidade do século XXI não é mais essa, as meninas passaram a ser estimuladas a ir à escola, os cargos passaram a ser os mesmos para os gêneros, e as mulheres passaram a discutir que o lugar delas é onde elas decidem. Entretanto, um fator não mudou: a ideia de que a criação dos filhos pertence à mãe.

Percebendo que a questão de gênero não era o suficiente para explicar completamente a desigualdade salarial, vários estudos passaram a ser feitos para determinar a razão para a igualdade salarial se mostrar tão distante. O que foi constatado foi o fenômeno do “Motherhood Penalty”, ou “Child Penalty” como também é chamado em alguns estudos. Esse fenômeno implica em demonstrar que as mulheres que decidem ser mães são mais propensas a perder seus empregos do que aquelas que não possuem filhos. Esse fenômeno passou a ser observado ainda no século XX, em alguns países nórdicos e nos Estados Unidos, por conta das mudanças que estavam começando na sociedade, em que mulheres e homens estavam tendo possibilidades mais igualitárias de frequentar o ensino superior, e as desigualdades concernentes aos sexos estavam sendo mais combatidas, mas ainda se notava uma constante: o não pagamento igual a homens e mulheres nos mesmos cargos. A situação fica mais grave quando se olha para o micro,

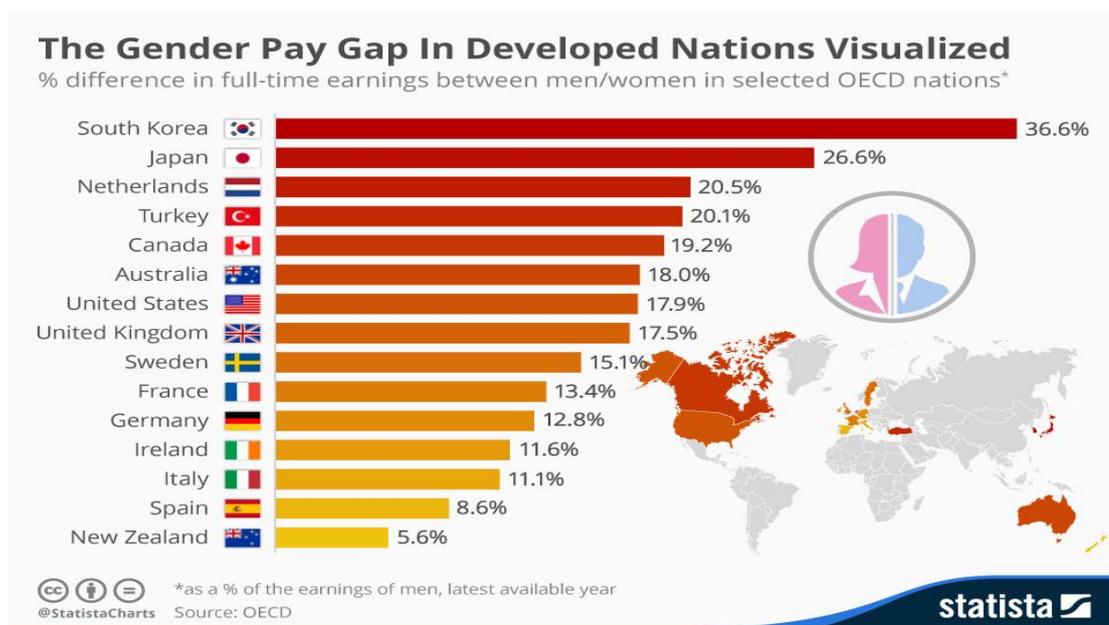
A OCDE constatou que, para cada filho, a mulher perde 7% de seu salário original. Essa “penalidade” não demonstra só que existe uma diferença entre homens e mulheres, mas entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos. Em um dos primeiros estudos que examinaram os efeitos da gravidez sobre a percepção em cima da mulher no mercado de trabalho, nas avaliações, um vídeo foi mostrado aos participantes da pesquisa, em que aparecia uma mulher interagindo com outras em um cenário de trabalho. Os participantes tinham que dar classificações de desempenho e deram classificações mais

baixas, de desempenho e comprometimento com o trabalho, quando a mulher parecia estar grávida em comparação com um vídeo idêntico em que a mesma mulher não parecia estar grávida (Halpert, Wilson, e Hickman 1993).

A pesquisa de Correll, Benard e Paik (2007) também investigou o “motherhood penalty” no mercado de trabalho, em estudo semelhante ao de Halpert, Wilson e Hickman (1993). Em um estudo de laboratório, os participantes avaliaram um par de candidatas a um emprego, que diferiam apenas no status parental. Nesse estudo, comprovou-se que as mães foram classificadas como menos competentes, comprometidas e dignas de um salário, do que aquelas sem o status de “mãe”. Os pesquisadores, então, enviaram pedidos semelhantes para vagas reais de emprego. Os resultados deste estudo de auditoria corresponderam intimamente àqueles no laboratório; as mães que foram chamadas de volta, para continuação em processo seletivo, correspondiam a metade das não mães, ou seja, as mães eram as menos consideradas para o serviço, do que as que não eram mães.

Uma variedade de fatores já foi proposta, por vários estudos, como explicações para o “motherhood penalty”: baixo investimento em capital humano por mães, baixa produtividade no trabalho por mães comparadas às não mães, discriminação contra mulheres pelos empregadores, entre outros. Isso significa que, no geral, o que se busca observar é a diferença de traços, características e comportamentos associados às mães e as não mães, no ambiente de trabalho, e como isso apenas aumenta a disparidade entre homens e mulheres, e cria graves crises na maioria dos países do globo. O gráfico 1 foi desenvolvido pela OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) para demonstrar a diferença salarial entre homens e mulheres, nos países desenvolvidos.

Gráfico 1:



FONTE: OCDE

Ao apresentar esses países, algo interessante de se notar é que existe a presença daqueles que têm, hoje, problemas com as baixas taxas de natalidade de seus países. Coreia do Sul, Japão, Itália e Alemanha apresentam taxas cada vez mais baixas de nascimentos em seus países, e a causa tem sido associada a discriminação que existe com mães dentro do ambiente de trabalho. Cada vez mais, a população feminina, ao obter mais possibilidades de emprego e estudo, almeja um futuro em possa crescer profissionalmente, mas com a discriminação que existe sobre as mães, associado a falta de políticas públicas familiares eficazes que ajudem a mãe trabalhadora, a crise econômica e o aumento dos preços, a população feminina jovem desses países fica cada vez mais desestimulada a construir uma família.

Políticas públicas que ajudem o ambiente familiar, como creches, que possibilitem a mãe trabalhar e ainda não se preocupar com o filho, representa, para Stone (2007), um começo para o fim da discriminação. Outros como Budig e England (2001) afirma que esse tipo de políticas representam apenas  $\frac{1}{3}$  dos esforços produtivos para o fim dessa discriminação. O que todos os estudos concordariam é que a pandemia foi um grande retrocesso na tentativa de fim dessa discriminação.

## 2. A ideia sobre a “maternidade” e a “reprodução”

A questão do Motherhood Penalty é muito ligada à questão da valorização do trabalho reprodutivo. Entre os instrumentos internacionais que são ligados a discriminação contra

mulheres e crianças, a questão reprodutiva ainda não tem um aparato único que a proteja. Com isso, a realidade da mãe ainda é muito associada ao lar, ao dócil, ou seja, àquilo que não pertence fora de casa. O trabalho reprodutivo, que envolve a criação dos filhos, fica ligado só a figura feminina, afetando como a sociedade encara essa mãe no mercado de trabalho.

A autora Silvia Federici, em seu livro “O Ponto Zero da Revolução”, disserta que, no capitalismo, “o salário dá a impressão de um negócio justo: você trabalha e é pago por isso”, de uma forma que receba o que é devido, e, mesmo que a prática não seja como a teoria, o salário ainda é uma forma de reconhecer o trabalhador. A autora entende que existe uma importância política no salário, e entende que a reprodução, ou o trabalho reprodutivo, passou a ser entendida como subtração do trabalho da mulher. A reprodução, sendo entendida em sua importância para a continuação da raça humana, acabou sendo usada como forma de subjugação.

“Uma vez que a força de trabalho só pode existir no indivíduo vivo, sua reprodução deve ser simultaneamente uma produção e valorização das qualidades e capacidades humanas desejadas, assim como uma adaptação aos padrões de vida impostos externamente pelo mercado de trabalho” (FEDERICI, 2013, pág 106)

Federici também discorre que o trabalho doméstico, associado à maternidade, acabou sendo imposto como um “atributo natural da personalidade e da psique feminina”. Silvia Federici (1998), aponta como a "principal iniciativa do Estado com o fim de restaurar a proporção populacional desejada foi lançar uma verdadeira guerra contra as mulheres, claramente orientada a quebrar o controle que elas haviam exercido sobre seus corpos e sua reprodução" (FEDERICI, 2019, Página 89). Com isso, ela demonstra que:

“(…) a desvalorização do trabalho reprodutivo tem sido um pilares da acumulação de capital e da exploração capitalista do trabalho das mulheres. Obrigar o Estado a pagar um “salário social” ou uma “renda garantida”, a fim de assegurar a nossa reprodução, continua a ser um objetivo político essencial, posto que o Estado tem mantido como refém grande parte das riquezas que produzimos”. (FEDERICI, 2019, Página 33)

Outra autora a dialogar com isso é Sara Ruddick, em sua obra “Maternal Thinking”, também entende que a “verdade é uma perspectiva, relativa às práticas da qual foi criada”, e que as demandas às quais uma “mãe” precisa responder são resultado da perspectiva construída em cima desse papel e do papel da mulher como a responsável biológica pelo nascimento, sendo que esses dois foram agregados um ao outro historicamente e psiquicamente, sem, realmente, terem essa verdadeira natureza. Isso explicaria porque acaba sendo uma questão tão pouco discutida, mesmo tão presente até os dias de hoje.

Segundo Ruddick, a imagem da maternidade como um trabalho gentil carrega o mito de que mães são “naturalmente” amáveis, ou seja, naturalmente dóceis e naturalmente ligadas ao ambiente familiar. A autora também afirma que isso não afeta apenas mulheres, mas homens negativamente também, por criarem na figura do pai sempre um personagem distante.

### **3. O (des)amparo legal**

Recentemente foi feita uma pesquisa realizada pela Gênero e Número e SOF Sempre Viva Organização Feminista, onde o principal objetivo se tratava de conhecer as dimensões do trabalho e da vida das mulheres durante a pandemia. Foi constatado que 50 por cento da responsabilidade na questão de cuidar de alguém é da mulher. Fator esse que ainda que seja moralmente compreensível haja vista que hodiernamente apesar das inúmeras conquistas feministas, ainda se tem um histórico patriarcal fazendo com que a mulher, por vezes seja responsabilizada desde cedo para que a mesma cuide da prole ou de alguém mais vulnerável.

No ordenamento jurídico Brasileiro, as mulheres não possuem meios propriamente ditos executivos, legislativos ou judiciários, a fim de concretizar o princípio da igualdade. Tanto o poder legislativo quanto o poder judiciário precisam de atuações simultâneas, em meio a crise emergencial de saúde, é de extrema importância a admissão de políticas públicas no plano executivo e legislativo não é o bastante para propiciar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Como visto acima, o nível de afetação por ser maior com as mulheres, é necessário uma espécie de reforço de ações para que se tenha a mínima de correção deste quadro e essa questão se encontra ligada a chamada vulnerabilidade segmentada a exemplo das Medidas Provisórias n 927 e da lei n 13.982/ 2020.

Na mesma perspectiva, a tutela pública da regulamentação do trabalho, não deverá ser uma não tutela, e tampouco, uma tutela que não encaixe ou englobe tais especificidades dos diversos grupos e das suas necessidades a qual constituem o conjunto de cidadãs trabalhadoras. Ademais, seguindo esse raciocínio, empresas, representações coletivas, tanto como trabalhadoras como trabalhadores devem precisar estar envolvidos para amenizar o impacto na vida das pessoas e também tratar com cautela os assuntos e riscos da vulnerabilidade específica que as mulheres sofrem.

O comprometimento social com estratégias que podem, partindo do preceito da compreensão sobre essas questões de desigualdades, diminuir o impacto no âmbito econômico, trabalhista e social da crise é a única forma para que algum nível de desenvolvimento sustentável seja estabelecido na esfera nacional.

“Chegaremos ao fim do ano com um saldo de mortes evitáveis porque não pudemos consumir menos, produzir menos e amar mais, nossas fragilidades subjetivas cooptadas por um estilo de vida kamikaze. E consumimos para esquecermos que não nos conhecíamos e não nos amávamos o suficiente. Esta crise sem precedentes coloca em evidência quem éramos, quem somos e nos questiona: quem queremos ser daqui para a frente?” (Daltro e Barreto Segundo, 2020, p.7/8).

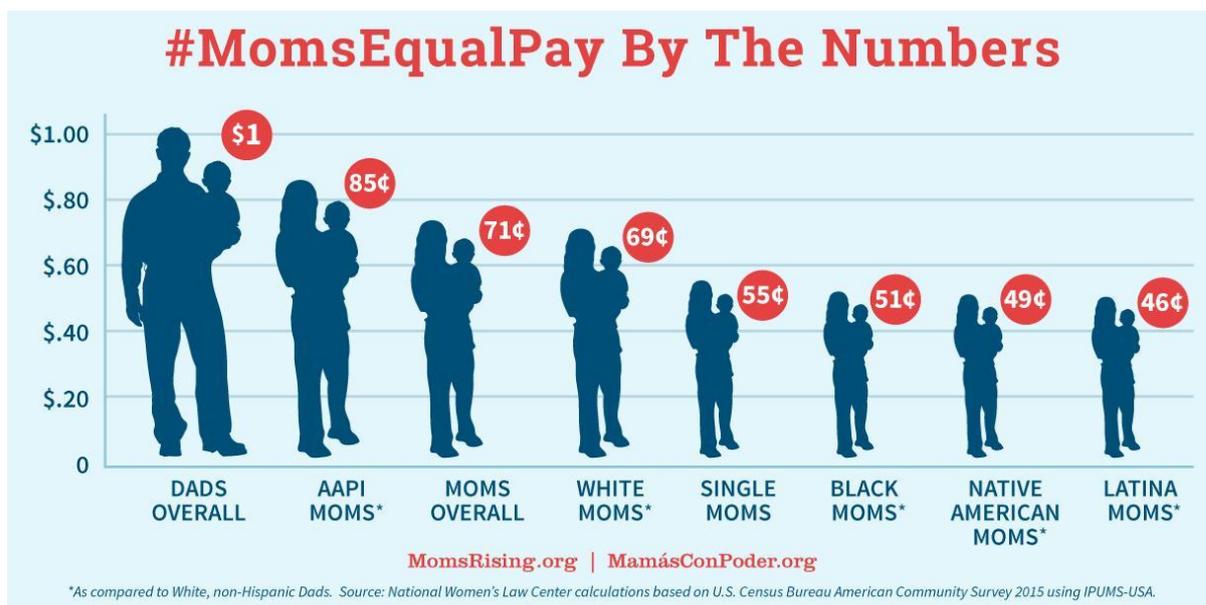
Há pouco tempo atrás, Silva, Antunes, Silva e Castanhari (2019) propiciaram um grupo focal com cinco docentes da UFMG, observando que a maternidade era vista como uma espécie de marco na vida dessas mulheres e o trabalho era visto como fonte de realização pessoal. Entretanto, ainda que elas considerassem natural conciliar esses papéis, na prática elas descreveram um desgaste físico e emocional em relação aos seus afazeres.

Fabro e Heloani (2010), disseram que é algo que perturba a mulher trabalhadora pois ver que essa problemática de cuidado com filhos e afins se distribui maior parte para a mulher, e pouco se fala ou se tem as mesmas obrigações da paternidade. É tão perceptível a diferença quando se trata desse embate que, enquanto que a licença maternidade período de no mínimo 120 dias (Cerca e 4 meses) a de paternidade tem direito a somente 5 dias, podendo ser até 20 dias.

No contexto atual, onde não há como deixar as crianças com avós e afins, e aos poucos o trabalho presencial está voltando e com isso dificulta para pais deixarem as crianças em casa de terceiros ou sob cuidado de outrem, o PL 3.428/2020, de autoria do senador Fabiano Contarato, na qual mãe ou o pai da família monoparental terá direito a teletrabalho, ou trabalho remoto até a reabertura de creches. Por mais que seja mínimo o “avanço”, pelo menos tem a opção não apenas da mãe e sim do pai para que o mesmo cuide da criança e não a sobrecarregue.

Ademais, não é apenas o Brasil que tem passado por essa dificuldade no âmbito desigual do trabalho. Nos Estados Unidos o desemprego feminino atingiu dois dígitos pela primeira vez desde 1948, quando o Bureau of Labor Statistics começou a monitorar o desemprego feminino. As mulheres brancas não eram enquadradas em uma parcela tão pequena da população que se encontra dentro do mercado de trabalho, desde o final dos anos 1970. Em relação às demais mulheres negras, pardas e afins que têm maior probabilidade de ser as únicas provedoras de renda e trabalhadoras de baixa renda, sofrem ainda mais. A taxa de desemprego para as latinas foi de 15,3% em junho. Para as mulheres negras, era de 14%. Para homens brancos: 9%. Na imagem 1, mostra-se a tendência da desigualdade de acordo com algumas características das mães, como sua cor e raça, em comparação ao homem branco, que é usado como referência. Na imagem, percebe-se que questões envolvendo status, raça e cor, por exemplo, aumentam a proporção do Motherhood Penalty, assim aumentando a diferença salarial entre homens e mulheres.

Imagem 1:



FONTE: MomsRising

Em outras palavras, tanto em países em desenvolvimento e em um país do norte global há problemáticas no que diz respeito à desigualdade social. Porém, voltando pra temática dos EUA, uma das principais frustrações vivenciadas por essas mulheres similar as brasileiras é que esse trabalho não remunerado além do trabalho remoto (afazeres de casa) A pandemia mostrou que o fato do trabalho não tem sido em parte uma rede de segurança social para o mundo e possibilitou e facilitou que outros ganhassem e saíssem e ganhassem uma renda produtiva, e da mesma forma em que prejudica o emprego e as oportunidades de crescimento daquelas mulheres que estão carregando o fardo de serem responsabilizadas a fazer as tarefas sem divisões com terceiros.

### Considerações finais

Deste modo, entende-se que o fenômeno Motherhood Penalty por mais que há anos tem se passado despercebido, no atual contexto e com as diversas manifestações lideradas por movimentos feministas e afins para que o assunto seja tratado de forma mais cautelosa, é notório o quanto as mulheres sofrem não apenas na atual conjuntura, e sim, é inegável que ainda é preciso desconstruir inúmeros estereótipos e padrões enraizados na nossa sociedade.

A escassez de leis que as assegurem de seus direitos, a desigualdades na base salarial e afins, trazem a tona que é necessário que essa temática seja pauta

hodiernamente para que tomem medidas das quais se faça valer o que o Estado Democrático de Direito (art. 1º, inc. III, da Constituição) diz a respeito da igualdade entre homens e mulheres. Não somente no Brasil, como também nos diversos países em que por mais desenvolvidos que sejam como os EUA (Estados Unidos da América) há o que se falar também em problemáticas como essa. A situação de pandemia apenas serviu para demonstrar a situação gritante que sofrem essas mulheres, e a forte discriminação sobre elas.

Enquanto não houver medidas efetivas e continuar promessas falsas de possíveis melhorias, essa realidade também irá se repetir no futuro, pois há diversos indicativos de que as mulheres são especificamente afetadas, e soma-se a isso o ponto que inúmeras mulheres atuam na informalidade e que muitas delas sequer terão acesso às atividades que eram até então desenvolvidas, ainda que precariamente, como fonte de renda.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AGUERO, JORGE M., & MARKS, MINDY S. Motherhood and Female Labor Force Participation: Evidence from Infertility Shocks. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 2008.

ANGELOV, NIKOLAY, JOHANSSON, PER, & LINDAHL, ERICA. Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 2016.

Anderson, Deborah J., Melissa Binder, and Kate Krause. The Motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort and work-schedule flexibility. *Industrial and Labor Relations Review* 56, 2003.

BERTRAND, MARIANNE, GOLDIN, CLAUDIA, & KATZ, LAWRENCE F. Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2010.

BERTRAND, MARIANNE, KAMENICA, EMIR, & PAN, JESSICA. Gender Identity and Relative Income Within Households. *Working Paper*, 2013.

BLAU, FRANCINE, & KAHN, LAWRENCE. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, forthcoming, 2016.

Benard, Stephen, In Paik, and Shelley J. Correll. Cognitive bias and the motherhood penalty. *Hastings Law Journal*, 2008.

BENARD, Stephen; Correll, Shelley. Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, 2010.

Budig, Michelle; Misra, Joya; Böckmann, Irene. The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. LIS Working Paper Series, No. 542, 2010.

Correll, Shelley J.; Benard, Stephen; Paik In. Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, Vol. 112, No. 5, 2007.

Fabro, M.R.C., & Heloani, J.R.M. (2010). Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. *Investigación y Educación en Enfermería*, 28(2), 176-187. Disponível em <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v28n2/v28n2a04.pdf>.

Faro, A., Bahiano, M.A., Nakano, T.C., Reis, C., Silva, B.F.P., & Vitti, L.S. (2020). COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 37, e200074. Epub June 01, 2020. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>.

FEDERICI, Silvia. **Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas**. Madrid: Traficantes de sueños, 2013.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa**. Editora Elefante, 2019.

Halpert, Jane A., Midge L. Wilson, and Julia Hickman. Pregnancy as a source of bias in performance appraisals. *Journal of Organizational Behavior*, 1993.

Marques, R. (2019). Corpo e liberdade: possibilidade, condição, ambiguidade. *Voluntas: Revista Internacional de Filosofia*, 10(1), 5-17. doi: <http://dx.doi.org/10.5902/2179378636669>.

Medeiros, E.A.S. (2020). Desafios na luta contra a pandemia COVID-19 nos hospitais universitários. *Revista Paulista de Pediatria*, 38, e2020086. doi: <https://doi.org/10.1590/1984-0462/2020/38/2020086>.

Merleau-Ponty, M. (1945). *Fenomenologia da percepção*. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

Merleau-Ponty, M. (2013). *La structure du comportement*. Paris : Presses Universitaires de France.

Moraes, R.F. (2020). *Prevenindo conflitos sociais violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva* (Nota Técnica 27). Ipea: Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia.

Recuperado de <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9836>. Porto, D. (2008). Trabalho doméstico e emprego doméstico: atribuições de gênero marcadas pela desigualdade. *Revista Bioética*, 16(2), 287-303. Recuperado de [http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista\\_bioetica/article/view/74/77](http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/74/77). [

RUDDICK, Sara. *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. Beacon Press, 1989.

Schmidt, B., Crepaldi, M.A., Bolze, S.D.A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L.M. (2020). Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID10.26823/ 19). *Estudos de Psicologia* (Campinas), 37, e200063. Epub May 18, 2020. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>.

Silva, M.A., Pereira, M.M.O., Antunes, L.G.R., Silva, F.D., & Castelari, M.C. (2019). Conciliando maternidade e carreira profissional: percepções de professoras do Ensino Superior. *Revista Vianna Sapiens*, 10(2), 190-216. doi: <https://doi.org/10.31994/rvs.v10i2.586>.

Silva, H.G.N., Santos, L.E.S., & Oliveira, A.K.S. Efeitos da pandemia no novo coronavírus na saúde mental de indivíduos e coletividades. *Journal of Nursing and Health*, 10(4) (n.esp.): e20104007. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/18677/11414>.

World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2020*.

