

Arquivo pessoal



Mãe solo e autônoma, Luciana cuida do filho, Gael, de 4 anos

tanto o início de sua “vida materna” quanto o retorno ao trabalho. “Quando a Laura nasceu, não tinha berçário no Itapoã. Com cinco meses, tive que voltar a trabalhar e, para minha sorte, pude deixar minha filha com a minha sobrinha. Só com dois anos consegui vaga numa escolinha”, relata. Na segunda gestação, o desafio se repetiu, mas ela pôde contar com uma creche particular na região que passou a aceitar bebês a partir dos quatro meses.

Durante a licença-maternidade de Miguel, a técnica pôde somar os quatro meses previstos em lei com férias e um atestado de adaptação alimentar, ficando quase sete meses em casa. Atualmente, a jornada de Alvalina começa às 6h da manhã, quando leva o filho mais novo para a creche. “Meu esposo fica esperando a van buscar a Laura. À tarde, eu volto do trabalho correndo, porque a van traz a Laura de volta, e ele busca o Miguel. É corrido, mas está dando certo, graças a Deus”, detalha.

## Particularidades

Mais de 11 milhões de mulheres deixaram o mercado de trabalho em 2022 para cuidar dos filhos e da casa, segundo o Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (Made) da Universidade de São Paulo (USP). Dessas, 6,8 milhões são mulheres negras e 4,3 milhões, brancas. A maioria desejava continuar empregada, mas enfrentou uma realidade marcada pela falta de creches acessíveis, ausência de políticas públicas de apoio e pouca divisão do cuidado dentro de casa.

Luciana Laura Pereira Marciel, 38, faz parte dessa estatística.

Psicóloga e mãe solo de Gael, de 4 anos, ela engravidou no início da pandemia. “Eu e o pai do Gael decidimos que, por não termos rede de apoio, eu sairia do trabalho. Na época, pareceu muito sensato”, conta. Mas a escolha trouxe desconfortos: “Até então, eu nunca tinha sido dependente financeiramente de alguém. Desde os 18 anos eu trabalho, sempre cuidei da minha vida.”

Em 2022, ela tentou retomar a vida profissional e começou a atender como psicóloga, profissão para a qual se formou em 2016. “Com a facilidade de atender online, eu pensei: ‘Agora é a hora! Mas não consegui levar adiante. Era tudo junto: casa, filho, casamento, profissão’. No ano seguinte, Luciana decidiu pausar os atendimentos. “Até então, eu não tinha um olhar para mim. Não fazia atividade física nem nada do que eu gostava”, lembra.

Em 2024, após se separar, recomeçou praticamente do zero. “Foi mais uma etapa bem difícil. Tive que conseguir um lugar para morar, me reerguer profissionalmente. Eu não tinha muitos pacientes para me sustentar e sustentar o Gael”. Hoje, ela vive com o filho, com quem passa a semana. Aos fins de semana, a criança fica com o pai. “Tem um apoio financeiro do pai dele, mas, ainda assim, é difícil, porque eu fico com a maior carga emocional. Lido com as birras, com as frustrações dele. Agora, tenho que lidar com tudo: maternidade, trabalho e ser mãe solo. Não é fácil.”

Para ela, o maior desafio é não poder adoecer. “Se eu fico doente, como vou cuidar do Gael? Como vou cuidar dos meus

Minervino Júnior/CB/D.A.Press



Alvalina Maria de Oliveira com os filhos Laura, 8, e Miguel, 3

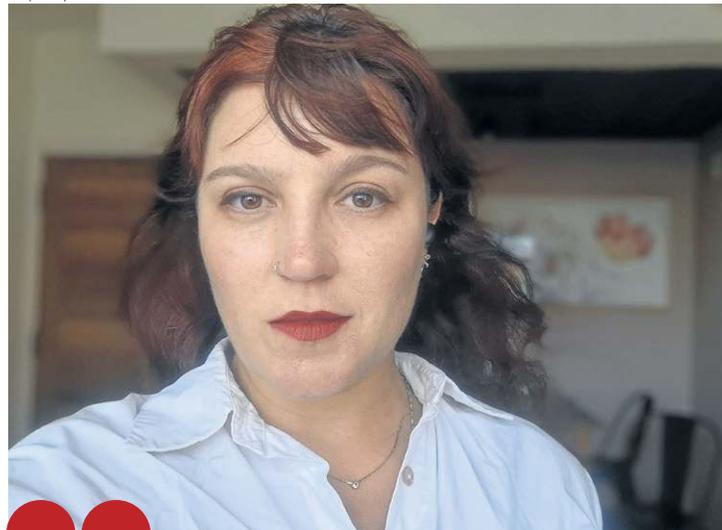
Divulgação



**Ser mãe não deveria ser obstáculo, mas potência"**

**Margareth Goldenberg, gestora-executiva do Movimento Mulher 360**

Arquivo pessoal



**Valorizar a maternidade é uma estratégia inteligente"**

**Denise Garcia, da Associação de Mulheres, Mães e Trabalhadoras (Matria)**



pacientes? E quando ele fica doente, nem sempre o pai pode pegar. Já aconteceu de ele não poder ir para a escola e eu ter que desmarcar tudo”, compartilha.

Apesar da sobrecarga e da exaustão, ela ainda se permite sonhar. “Eu tenho muita vontade de fazer um mestrado fora do país na área da perinatalidade. Ainda estou nesse processo de pensar como seria isso tendo um filho, que é minha responsabilidade cuidar. Mas meu futuro é esse, um projeto de pesquisa voltado para mães que gestam.”

## Potência

Margareth Goldenberg destaca que a maternidade ainda é tratada como obstáculo no mercado, quando deveria ser vista como impulso. “Ao assumirem papéis parentais, os colaboradores desenvolvem habilidades de gestão do tempo, resolução de problemas, empatia e liderança”, afirma. No enfrentamento dessas barreiras, em parceria com a Coalizão CoPai, o Movimento Mulher 360 defende políticas corporativas e públicas inclusivas, como ampliação da licença-paternidade obrigatória e remunerada — atualmente, de apenas cinco dias — e a transformação da cultura organizacional para que o cuidado seja responsabilidade compartilhada.

Visando acelerar essa transformação, ela aponta soluções sistêmicas. “Revisar práticas de seleção, corrigir desigualdades salariais, adotar licenças parentais estendidas, flexibilizar arranjos de trabalho, investir no desenvolvimento de talentos femininos e engajar os homens como aliados. Só assim vamos avançar na equidade de gênero, contemplando todas as mulheres — mães, negras, com deficiência, lésbicas, jovens e seniores.”

Para Denise Garcia, diretora da Associação de Mulheres, Mães e Trabalhadoras (Matria), além de políticas de inclusão, é preciso garantir a permanência das mães no trabalho. “Seria imprescindível começar pela criação de vagas destinadas a esse público, inclusive, a partir de fomento, subsídio governamental. Mais que uma política de inclusão, uma política de manutenção das mulheres mães no mercado formal, o cumprimento da função social das empresas.”