



Creche comunitária como apoio à igualdade de gênero no Rio de Janeiro

Orientador(a): Isabel Rocha de Siqueira

Segunda Leitor(a): Fátima Mello

TCC principal do eixo de Cooperação internacional para o desenvolvimento

(IRI1692 OPP3 Coop)

Ana Sofia Azulay de Oliveira Toscano Maia

Junho 2021



Creche comunitária como apoio à igualdade de gênero no Rio de Janeiro

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Relações Internacionais da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RIO) como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais”

Orientador(a): Isabel Rocha de Siqueira

Segunda Leitor(a): Fátima Mello

Ana Sofia Azulay de Oliveira Toscano Maia

Junho 2021

Dedicatória:

À minha família e amigos, sem o apoio, carinho e amor de vocês eu nunca teria chegado até aqui.

Agradecimentos:

À minha mãe, por nunca desistir, por me apoiar nos meus sonhos, e por me ensinar a ser mulher – eu e você contra o mundo.

Ao meu pai, por me ensinar a sonhar e por ter me ensinado o que é amor incondicional

À Mariana, my person, our love is a constant across time and space, to the end of universe and back

À Maria, por me acolher e me fazer sentir menos sozinha neste mundo

À PUC-RIO, por todas as oportunidades de crescimento pessoal e acadêmico proporcionadas

Sumário:

Resumo.....	5
Contextualização.....	5
Justificativa.....	10
Objetivos Gerais e Específicos.....	13
Atividades e Plano de Trabalho com Cronograma.....	15
Métodos de Monitoramento e Avaliação	16
Bibliografia.....	17

Resumo:

Este projeto visa criar uma creche comunitária, de graça, para atender mães de baixa renda que não estão no mercado de trabalho, com filhos de menores de 3 anos, na cidade do Rio de Janeiro. O projeto terá uma duração de 3 anos, englobando um total de 25 crianças, e com monitoramento e avaliação a cada 6 meses, através de questionários entregues às famílias participantes. Propõe-se a operar como insumo para uma agenda política, ao demonstrar a importância de desenvolver projetos como este. Através dos conhecimentos teóricos desenvolvidos por diversas autoras de feminismo interseccional e negro, e baseado em pesquisas sobre o contexto nacional que apontam que 50% das mulheres estavam fora do mercado de trabalho formal 3 anos após a maternidade, a lógica de intervenção deste projeto consiste em dar apoio às mães para facilitar sua reinserção no mercado de trabalho (com salários e cargas horárias que não as explorem). Além disso, alinhado com os objetivos 5 e 10 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, e dado o contexto internacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o projeto destina-se a contribuir para a criação de uma realidade na qual há a igualdade de gênero.

Contextualização:

A agenda 2030¹ da ONU para desenvolvimento sustentável representa um importante marco normativo, uma vez que, em 2015, todos os membros da Organização das Nações Unidas concordaram com os 17 objetivos da agenda. O projeto se insere em um panorama que visa contribuir para a redução da desigualdade de gênero, o objetivo 5 da agenda 2030 - alcançar igualdade de gênero e empoderar² todas as mulheres e crianças. Mais especificamente, este projeto se enquadra nos objetivos 5.4 e 5.5:

¹ Pode ser considerada uma renovação e aprofundamento das oito Metas do Milênio estabelecidas em 2002 que não foram atingidas até 2015.

² De acordo com o dicionário Michaelis, a definição de empoderamento é "(...)Envolve consciência social dos direitos individuais para que haja a consciência coletiva necessária e ocorra a superação da dependência social e da dominação política. É um processo pelo qual as pessoas aumentam a força espiritual, social, política ou econômica de indivíduos carentes das comunidades, a fim de promover mudanças positivas nas situações em que vivem. Implica um processo de redução da vulnerabilidade e do aumento das próprias capacidades dos setores pobres e marginalizados da sociedade e tem por objetivo promover entre eles um índice de desenvolvimento humano sustentável

"5.4 Recognize and value unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure and social protection policies and the promotion of shared responsibility within the household and the family as nationally appropriate

5.5 Ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life (...)

5.a Undertake reforms to give women equal rights to economic resources, as well as access to ownership and control over land and other forms of property, financial services, inheritance and natural resources, in accordance with national laws

5.c Adopt and strengthen sound policies and enforceable legislation for the promotion of gender equality and the empowerment of all women and girls at all levels " (UN, 2015)

Além disso, o projeto também se relaciona com o décimo objetivo da agenda 2030, que tem como meta reduzir desigualdades dentro e entre países - uma vez que é uma ação que visa dar suporte e apoio às mães que ambicionam retornar ao mercado de trabalho. A intenção deste projeto é usá-lo como piloto para fazer pressão política e tornar iniciativas como esta o padrão. Visamos transformá-lo em insumo para uma agenda política, mostrando a relevância de fornecer incentivo às mães para que elas tenham apoio em sua reinserção no mercado de trabalho após a maternidade e, desta forma, sejam capazes de obter independência e estabilidade financeira. Contribuindo, dessa forma, para a sua inclusão econômica, para a redução das desigualdades de resultado, e, também, para criação de um cenário futuro de igualdade de oportunidades.

"10.2 By 2030, empower and promote the social, economic and political inclusion of all, irrespective of age, sex, disability, race, ethnicity, origin, religion or economic or other status.

10.3 Ensure equal opportunity and reduce inequalities of outcome, including by eliminating discriminatory laws, policies and practices and promoting appropriate legislation, policies and action in this regard" (UN, 2015)

É preciso levarmos em consideração a realidade brasileira, na qual, segundo o IBGE de 2016, a diferença salarial entre homens e mulheres entre 25 e 49 anos, ocupando os mesmos postos de trabalho, era de 19,2%. No entanto, de acordo com o censo de 2019, ela aumentou para 20,5%, evidenciando um movimento contrário a

e a possibilidade de realização plena dos direitos individuais." Acredito ser importante frisarmos que, para os fins deste artigo consideraremos "pessoas carentes" como indivíduos em situações financeiras precárias ou de instabilidade.

agenda 2030 e, também, que precisamos fazer um esforço consciente de criar projetos efetivos se esperamos atingir a meta de reduzir a desigualdade de gênero. De acordo com a analista da Coordenação de trabalho e rendimento do IBGE, Adriana Beringuy, o fenômeno que podemos observar e chamar de menor jornada da mulher no mercado de trabalho, está associada às horas dedicadas a outras atividades, como os afazeres domésticos e os cuidados com pessoas.

“Essas questões culturais e estruturais também afetam a participação das mulheres no mercado de trabalho de modo geral. De um total de 93 milhões de ocupados, apenas 43,8% (40,8 milhões) são mulheres, enquanto 56,2% (52,1 milhões) são homens (...) A mulher acaba tendo participação maior na população desocupada e na população fora da força de trabalho. Temos muitas procurando trabalho ou na inatividade, ou seja, não procuram emprego, por inúmeras questões” (BERINGUY, 2019)

Nas próximas seções deste projeto exploraremos mais dados como o apontado pelo IBGE 2019, que afirma que há evasão do mercado de trabalho de 12,5% de mulheres com filhos de até 3 anos. Além disso, dados apresentados por Machado e Neto (2016), indicam que quase 50% das mulheres estavam fora do mercado formal de trabalho 3 anos após a maternidade. Assim, o projeto visa criar uma creche comunitária para crianças menores de 3 anos que ainda não tem idade para estarem matriculadas em escolas. A ideia é criar um local em que mães em situação financeira precária³ podem deixar os seus filhos durante a jornada de trabalho, facilitando assim a sua reinserção no mercado de trabalho após a maternidade.

“Kappel, Carvalho e Kramer (2001) mostraram também, em trabalho anterior, baseado em dados de 1996 e 1997, a existência de grandes desigualdades de acesso a creches e pré-escolas por idade, faixa de renda, cor/etnia, escolaridade da mãe e do pai, condição de ocupação da mãe, quantidade de pessoas no domicílio, região e moradia urbana ou rural.” (apud CAMPOS, FÜLLGRAF E WIGGERS, 2006)

Como descrito por Piscitelli (2008;2009), o patriarcado não pode, para as feministas negras, apenas fazer alusão às relações de poder entre homens e mulheres, porque qualquer definição de opressão precisa levar em conta o racismo (Elvira Díaz-Benítez, Mattos, 2019, p70). Portanto, é importante, incluirmos em nossa

³ São consideradas famílias de baixa renda aquelas que possuem renda mensal por pessoa (renda per capita) de até meio salário mínimo (R\$ 522,50) ou renda familiar total de até três salários mínimos (R\$ 3.135,00). (SEDES, 2021)

análise um recorte de raça, através de algumas considerações feitas por feministas negras e interseccionais. Lord (1984) e Stack (1983), por exemplo, apontam para o fato de que foi criada uma imagem negativa das mães negras, supostamente focadas demais em seu trabalho para dar atenção a seus filhos.

“Questões sociais como gravidez na adolescência, famílias monoparentais e ausência masculina supostamente corroboravam as ideias sobre desordem e sobre a incapacidade das mulheres negras para desempenharem corretamente seus papéis de mães. Essas visões pejorativas eram enfatizadas com a proliferação de imagens que diziam respeito à má maternidade das mulheres negras. (apud DÍAZ-BENÍTEZ, e MATTOS 2019, p.70)

Esse projeto almeja contribuir para a construção de um contexto no qual mulheres de baixa renda, brancas ou negras, tenham acesso às oportunidades que lhe são de direito. No entanto, mulheres brancas e negras sofrem opressões distintas, conseqüentemente, o segundo grupo é afetado de forma mais cruel pelos preconceitos do mercado de trabalho – que serão exemplificados mais adiante. Gostaria de colaborar, através deste projeto, para a criação de uma conjuntura na qual mulheres negras não são obrigadas a se sobrecarregarem para fornecer aos seus filhos as condições⁴ que lhe são de direito, e ainda serem mal vistas na sociedade por isso. Este projeto visa ser uma rede de apoio, para que mães de baixa renda, brancas e negras, possam ter um emprego estável, que não as sobrecarreguem e lhe permitam ter condições dignas de vida. É importante frisarmos que mulheres brancas e negras sempre tiveram reivindicações distintas dentro do feminismo, mulheres brancas lutavam pelo direito de sair de casa para trabalhar, ao passo que mulheres negras lutavam por condições dignas não só de vida como de trabalho – é um direito ter um salário que te permita ter acesso às condições, ao menos, básicas de vida, como segurança alimentar, horas não exorbitantes de trabalho, tempo para o lazer.

“A este respeito, vale a pena pensar nas políticas públicas e nas práticas médicas destinadas para umas e outras: se, para as primeiras, eram promovidas campanhas para incentivar a natalidade, para as segundas adotavam-se medidas para frear a fertilidade em obediência a ideários higiênicos e de controle biopolítico das populações.(Davis, 2005). (...) Betty

⁴ Alimentação, saúde, segurança.

Friedan e Patricia Hill Collins (2012) são algumas das autoras que têm falado sobre as longas horas de trabalho das mulheres negras fora de casa em troca de salários baixos e, ainda, assumindo o trabalho doméstico de suas próprias casas.” (apud DÍAZ-BENÍTEZ e MATTOS, 2019, p.71)

Este projeto condena esta lógica racista de natalidade. Ao invés de políticas públicas que promovam o controle biopolítico da população, devemos investir em projetos que criem condições humanas de trabalho para que mulheres negras não precisem trabalhar longas horas por salários baixos, se sobrecarregando e diminuindo sua qualidade de vida. Este projeto tem como uma de suas premissas que um dos preconceitos que mercado de trabalho tem com mães de filhos pequenos é a suposta dificuldade que elas têm de gerir seu tempo entre filhos e o trabalho⁵. Este projeto visa atacar esta questão, partindo do pressuposto que ao oferecer um lugar seguro para as crianças passarem o dia, uma creche de graça, com alimentação e segurança, daremos apoio a estas mulheres, negras e brancas.

Não precisar incluir no orçamento uma creche é uma preocupação a menos, que permite que as mães possam ser mais exigentes com as suas condições de emprego e lhes concede um pouco de poder de escolha, uma vez que a segurança de seus filhos, pelo menos durante o dia será algo assegurado. Além disso, ao não precisarem se submeter a condições precárias de trabalho só para serem capazes de prover direitos básicos aos seus filhos, que é tarefa do Estado assegurar, elas poderão, se quiserem, se dedicar a estudos. Tendo esta abordagem em mente, pretendemos começar a pensar pela margem a partir das mulheres em situação financeira vulnerável.

“Pensar estratégias que pudessem se basear nas condições concretas das mulheres de classes trabalhadoras e questionar o elitismo de classe seriam condições fundamentais para reestabelecer a solidariedade entre mulheres e deveriam ser colocadas no centro do movimento feminista. Assim, um feminismo interseccional precisaria pensar desde as margens: sendo possível melhorar as condições daqueles que habitam as margens, é possível que esse bem-estar reverbere para toda a sociedade, pois o contrário

⁵ Causada por questões estruturais de falta de apoio societal e, com absoluta certeza, não por questões de gênero e raça.

raramente acontece, de acordo com bell hooks.” (apud DÍAZ-BENÍTEZ e MATTOS, 2019, p.72)

Justificativa:

Nesta seção, apresentaremos dados, da realidade brasileira que evidenciam a relevância do projeto por indicarem violações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), em 1948. Dentre outros aspectos, ela afirma que:

“Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

(...)

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.”

De acordo com o IBGE de 2019, o nível de ocupação⁶ de mulheres de 25 a 49 anos de idade, na região sudeste, com presença de crianças de até 3 anos de idade no domicílio é de 58,6% (63,3% para mulheres brancas e 55,1% para mulheres pretas ou pardas), ao passo que o mesmo indicador para mulheres sem crianças de até 3 anos de idade no domicílio é de 71,7% (74,2% para mulheres brancas e 69% para mulheres pretas ou pardas). Em outras palavras, esses dados indicam que 12,5% das

⁶ Mostra o percentual de pessoas ocupadas em relação às pessoas em idade de trabalhar.

mulheres deixam de trabalhar enquanto seus filhos têm até 3 anos de idade. Se fizermos um recorte de raça, podemos perceber que essa diferença é ainda maior para mulheres de cor, uma vez que o nível de ocupação para mulheres pardas e negras cai 13,9% para aquelas que possuem crianças com menos de 3 anos no ambiente domiciliar - enquanto para mulheres brancas a queda no mesmo índice é menor, de 10,9% apenas.

De acordo com o IBGE 2018, mulheres brancas ganham em média 17 reais por hora, enquanto mulheres pretas ou pardas ganham em média 10,1 reais a hora. Portanto, estabeleceremos como uma das premissas deste projeto que mulheres de cor, uma vez que tem filhos, trabalham menos que mulheres brancas pois, muitas vezes, não possuem condições financeiras para deixar seus filhos sob a supervisão de alguém para poderem ir ao trabalho, como por exemplo em uma creche.

Em paralelo a este cenário, podemos observar o movimento oposto em relação aos homens. O nível de ocupação de homens de 25 a 49 de idade, sem crianças de até 3 anos no domicílio, na região sudeste, é de 85,7% (87,5 para homens brancos e 83,9 para homens negros ou pardos). Já o mesmo índice para homens, com crianças de até 3 anos no domicílio, é de 92,3% (94% para homens brancos e 90,7 para homens negros ou pardos). Portanto, há um aumento de 6,6% na entrada no mercado de trabalho para homens que se encontram na paternidade (6,5% para homens brancos e 6,8% para homens pardos ou negros). Dessa forma, podemos inferir dessas estatísticas que, em domicílios nos quais há crianças menores de 3 anos, o há a entrada de homens no mercado de trabalho ao passo que há a evasão de mulheres do mesmo.

“Results show that the likelihood of employment increases monotonically since three years before the maternity leave, reaching the maximum at the moment of the event (since $\mu_0 = 0$). During the maternity leave period, the employment is stable, but falls sharply mainly after the period of job protection, which is legally guaranteed for 5 months. After one year from the event, the employment seems to stabilize again, but three years after it, almost half of women were out of the formal labor market. The level of employment observed three years after was almost 6.8 (48.41%-41.6%) percentage points lower than the level observed three years earlier the event.” (MACHADO, NETO, 2016)

Além disso, a pesquisa realizada por Machado e Neto, em 2016, indica que ao longo de um período de 3 anos após a maternidade, quase 50% das mulheres estavam fora do mercado formal de trabalho. Dessa forma, podemos inferir que o mercado de trabalho tem certo preconceito em relação às mulheres com filhos menores de 3 anos. Acredito que seja possível assumirmos que esse fenômeno ocorre pois muitas vezes elas precisam faltar dias de trabalho para se ocupar dos mesmos. É importante ressaltar que, mulheres que perdem seus empregos somente por serem mães acabam se tornando financeiramente dependentes de seus parceiros, cenário este, que mina suas oportunidades futuras e que é um movimento contrário ao empoderamento.

De acordo com o IBGE de 2010, no estado do Rio de Janeiro, 18,5%⁷ das famílias tem como responsáveis mulheres sem cônjuges e com filhos (436.981 famílias têm como mãe solteira mulheres pretas e pardas, e 369.827 tem como mãe solteira mulheres brancas). Mais uma vez, as taxas demonstram que mulheres de cor estão mais suscetíveis a situações de vulnerabilidade, devido a desigualdades estruturais. Além disso, segundo o IBGE 2019, apenas 42,4% das crianças com menos de 3 anos, na região sudeste, estavam matriculadas em creches.

“Apesar de, comparativamente, haver um menor número de entidades públicas frente às privadas, as primeiras oferecem maior quantidade de vagas. A análise das características das creches em termos percentuais permite que se trace um perfil de atendimento ligeiramente diferente entre as creches públicas e as demais. A começar pela quantidade de berçários: cerca de 64,2% das creches públicas contam com um, enquanto as demais categorias ficam em torno de 30%. É uma situação que merece atenção, quando se considera que, geralmente, as crianças começam o processo de sair das fraldas aos 2 anos de idade. Sobre alimentação, 100% das creches públicas ofertam este serviço, enquanto que nas creches de Parcerias Público Privadas e nas da rede privada os percentuais são, respectivamente, de 66,7% e 29,1%. Estas diferenças provavelmente ocorrem dadas as necessidades diferentes do público atendido. Em termos de estrutura de gestão, nota-se que as creches públicas ficam atrás nas três variáveis apresentadas, sendo: sala de direção, sala dos professores e secretaria. Tais aparelhos, quando utilizados adequadamente, permitem melhor organização administrativa e potencializam

⁷ 815.959 de 4.399.665.

a capacidade de atendimento das escolas à comunidade na qual ela está inserida.” (BARBOSA, 2017)

O fato de 64,2% das creches públicas contarem com um berçário, enquanto apenas 30% das creches privadas os tem, nos indica que há um maior número de crianças pequenas em creches públicas. Isso pode se dar ao fato de que famílias de baixa renda não tem condições financeiras de contratar uma babá, ou deixarem de trabalhar para se ocupar dos filhos. Os dados que nos apontam que 100% das creches públicas oferecem alimentação comparado a apenas 29,1% nas creches privadas, no indicam que as creches públicas tem um importante papel de apoio para famílias em situações precárias. No entanto, comparando estruturas, as creches públicas se encontram em séria defasagem em relação as particulares: apenas 39,3% possuem sala dos professores (77,7% nas privadas), 76,8% possuem sala de diretoria (91,6% nas privadas) e 61,5% possuem secretaria (80% nas privadas). Considerando este cenário, o projeto visa proporcionar a famílias de baixa renda uma creche com boa estrutura de gestão, permitindo assim que elas não sejam privadas de oportunidades por questões financeiras.

Objetivos e Resultados esperados:

A lógica de intervenção é criar uma creche voluntária para que mães de baixa renda possam deixar seus filhos de até 3 anos, de forma que não interfira em seus trabalhos para lhes permitirem terem maior estabilidade de emprego. Dessa forma, as principais beneficiárias serão mães de baixa renda com crianças menores de 3 anos. O projeto terá a duração de 3 anos com o escopo local da cidade do rio de janeiro, e se localizará, mais especificamente, no bairro de Santa Cruz, que, de acordo com a pesquisa realizada pela FGV em 2010, possui uma renda per capita de 448 reais por mês - se configurando como uma população de baixa renda. Visamos atender 25 crianças - o número de famílias poderá ser 25 ou menor, dependendo de quantas crianças cada família tiver – e com uma equipe de 20 funcionários, sendo 10 recreadores, 4 funcionários na cozinha, 4 funcionários de limpeza e 2 seguranças. O objetivo principal deste projeto é aumentar a reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a maternidade. Os objetivos específicos, por sua vez, são:

- Contribuir para a independência financeira de mulheres em relação ao parceiro;⁸
- Contribuir para a estabilidade financeira de famílias de baixa renda.
- Fornecer apoio às mães de baixa renda, ao cuidar de seus filhos durante o horário comercial, para que possam conseguir empregos formais, com carteira assinada e que sejam condizentes com suas necessidades financeiras e disponibilidade de carga horária - aumentando assim, seu poder de escolha em relação às condições seu trabalho.
- Proporcionar um local seguro para as crianças passarem o dia.
- Garantir acesso a creches com boa estrutura organizacional para as crianças de famílias de baixa renda.

Dessa forma, esperamos os seguintes resultados:

- Que em 6 meses 20% das mulheres tenha conseguido se reinserir no mercado de trabalho. Em 1 ano 30%, em 18 meses 50%, em 2 anos 60%, em 30 meses 70% e em 3 anos 80%.
- Que em 6 meses 20% das famílias tenham atingido estabilidade financeira – para os fins deste projeto, definiremos estabilidade financeira como a capacidade financeira de arcar com seus custos mensais (água, luz, alimentação, aluguel). Em 1 ano 30%, em 18 meses 50%, em 2 anos 60%, em 30 meses 70% e em 3 anos 80%.
- Que 100% das crianças permaneçam inscritas na creche devido à satisfação dos pais.
- Que em 6 meses 20% das mães estejam tenham encontrado um emprego formal com carteira assinada. Em 1 ano 30%, em 18 meses 50%, em 2 anos 60%, em 30 meses 70% e em 3 anos 80%.
- Que em 6 meses, 20% das mães tenham encontrado um emprego que lhes agrada, condizentes com suas necessidades financeiras e disponibilidade de

⁸ Consideraremos mulheres independentes financeiramente de seus maridos mulheres com carteira assinada. Uma vez que mesmo que seus salários sozinhos não sejam suficientes para arcar com as contas das casas, elas não são 100% financeiramente dependentes dos maridos e tem algum poder de barganha dentro da relação em questões financeiras, uma vez que elas contribuem com seus salários.

carga horária, e no qual elas não se sintam exploradas⁹. Em 1 ano 30%, em 18 meses 50%, em 2 anos 60%, em 30 meses 70% e em 3 anos 80%.

Atividades e Plano de trabalho com cronograma:

Durante os 3 anos previstos de duração do projeto, a creche funcionará de segunda a sábado, de janeiro a dezembro (exceto feriados). Funcionaremos nos meses que normalmente são férias escolares para podermos proporcionar apoio às mães ao longo do ano todo. Também abriremos nos sábados pois pessoas que trabalham nos setores comerciais costumam ter carga horária no sábado até às 12hrs. Dessa forma, o calendário de atividades abaixo se repetirá todos os dias:

- De 6hrs às 8hrs: Recebimento das crianças. Iniciaremos às 6hrs para levarmos em consideração mães que moram longe de seus locais de trabalho, lhes proporcionando, assim, tempo hábil de se locomoverem até o trabalho.
- 8hrs às 9hrs: café da manhã.
- 9hrs às 11hrs: Atividade de contadores de histórias com músicas. Apesar das crianças serem pequenas e algumas ainda não saberem falar, elas aprendem prestando atenção naqueles ao seu redor, por isso, é importante estarem ao redor de estímulos cognitivos.
- 11hrs à 12hrs: almoço.
- 13hrs à 15hrs: As crianças dormirão.
- 15hrs às 16rs: lanche
- 16hrs às Atividades ao ar livre. Cada recreador, responsável por 2 ou 3 crianças, irá propor atividades compatíveis às suas respectivas idades, como pique e pega ou brincar no parquinho.
- 15hrs às 16hrs: lanche
- 16 às 18hrs: brincadeiras dentro da sala, como desenhar, brincar de boneca ou carrinho.
- 18 às 19hrs: jantar (opcional)

⁹ isto é, sentem que recebem um salário condizente ao trabalho efetuado.

- 18 às 20hrs: Recolhimento das crianças pelos pais (ficaremos abertos até as 20hrs para levarmos em consideração mães que tem longo tempo de descolamento entre suas casas e o trabalho).
- Aos sábados, excepcionalmente as atividades se encerrarão após o almoço, e o horário de recolhimento das crianças pelos pais será de 13hrs às 15hrs.

Plano de Monitoramento e Avaliação:

O método de monitoramento e avaliação escolhido é um questionário, criado pelo próprio projeto, a ser distribuído para as famílias a cada 6 meses. Dessa forma, o projeto criará seus próprios indicadores ao analisar os dados coletados e teremos controle se as metas estipuladas nas seções anteriores estão sendo alcançadas ou se é necessário revisar e reformular as concepções. A primeira parte do questionário será composta por perguntas destinadas ao objetivo de monitoramento por parte da equipe do projeto e, a segunda parte, por sua vez, tem como objetivo receber um feedback das mães, para sermos avaliados por elas e estarmos abertos a receber críticas construtivas. O questionário será composto pelas seguintes perguntas, destinadas às mães:

Parte 1

1. No momento, você está trabalhando?
2. Há quanto tempo está neste trabalho?
3. Desde que começou neste trabalho, tem tido capacidade financeira de arcar com seus custos mensais (água, luz, alimentação, aluguel)?
4. O seu emprego atual tem carteira assinada?
5. O seu salário e cargas horárias são condizentes com as suas necessidades?

Obs: o objetivo de que 100% das crianças permaneçam matriculadas na creche será controlado a partir dos documentos internos da mesma.

Parte 2

6. Você acha que a creche tem uma boa organização estrutural?
7. Você considera a creche segura?
8. Você está satisfeita com os serviços oferecidos?
9. Como podemos melhorar?

Bibliografia:

ATADOS. Creche Casa Viva - Atados | Plataforma de Voluntariado. Disponível em: <<https://www.atados.com.br/ong/creche-casa-viva/sobre>>

BARBOSA, Bárbara. Um panorama das creches no Rio de Janeiro. FGV DAPP, 2017. Disponível em: <<http://dapp.fgv.br/um-panorama-das-creches-no-rio-de-janeiro/>>

CAMPOS, Maria Malta; FÜLLGRAF, Jodete; WIGGERS, Verena. A qualidade da educação infantil brasileira: alguns resultados de pesquisa. FapUNIFESP (SciELO). Cadernos de Pesquisa, v. 36, n. 127, p. 87-128, abr. 2006. <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742006000100005>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/npMXfZn8NzHzZMxsDsgzkPz/?lang=pt>>

Creche Casa Viva. Disponível em: <<http://www.crechecasaviva.com.br/>>

DAVIS, Angela. El Legado de la Esclavitud: modelos para una nueva feminidad e Racismo, Control de la Natalidad y Derechos Reproductivos. In: _____. Mujeres, Raza y Clase. Madrid: Akal, 2005.

DÍAZ-BENÍTEZ, María Elvira; MATTOS, Amana. Interseccionalidade: zonas de problematização e questões metodológicas. In: SIQUEIRA, Isabel Rocha de et al. Metodologia e relações internacionais: debates contemporâneos. V. II. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, 2019. texto disponível em: <https://www.academia.edu/41197267/Interseccionalidade_zonas_de_problematiza%C3%A7%C3%A3o_e_quest%C3%B5es_metodol%C3%B3gicas>

FLACSO. Caderno de Formação N2 – Elaboração de Projetos Sociais. Disponível em: <<http://flacso.org.br/?publication=caderno-de-formacao-n2-elaboracao-de-projetos-sociais>>

Fundação Getúlio Vargas Social, Centro de Políticas Sociais. R\$ Renda per capita - População Total e Favelas, Bairros - Rio de Janeiro. 2010. Disponível em:

< <https://cps.fgv.br/r-renda-capita-populacao-total-e-favelas-bairros-rio-de-janeiro>>

HILL COLLINS, Patricia. Rasgos Distintivos del Pensamiento Feminista Negro. In: JABARDO, Mercedes Jabardo (ed.). *Feminismos Negros: uma antologia*. Madri: Traficante de Sueños, 2012.

HOOKS, Bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 16, jan.-abr. p.193-210, 2015.

_____. *Feminism is For Everybody: passionate politics*. Londres: Pluto Press, 2014.

_____. *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. São Paulo: WMFMartins Fontes, 2013.

_____. Homeplace [a site for resistance]. In: _____. *Yearning: Race, Gender and Cultural Politics*. Boston: South End Press, p.45-53, 1990.

_____. *Feminist Theory: from margin to center*. Nova York: South End Press, 1984

IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. In: *Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica*, n. 41, 2019. ISBN 978-85-240-4513-4

Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf>

IBGE. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Censo 2022. 2019. Disponível em: <<https://censo2022.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>>

IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&%3Bt=downloads&t=o-que-e>>

IBGE. Estatísticas de Gênero. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,43,432220,432360,432345,431550,430690,430930,3&cat=-15,55,-17,-18,128&ind=4704>>

KAPPEL, M. D. B.; CARVALHO, M. C.; KRAMER, S. Perfil das crianças de 0 a 6 anos que freqüentam creches e pré-escolas: uma análise dos resultados da Pesquisa sobre Padrões de Vida/IBGE. *Revista Brasileira de Educação*, n.16, p.35-47, jan./abr. 2001.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. EPGE-FGV. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>

Michaelis On-Line. Empoderamento. Michaelis On-Line. 2021. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/empoderamento/>>

OBRA DO BERÇO. O Problema Social. Rio de Janeiro, [s.d]. Disponível em: <<https://aobradobercorj.org.br/problema-social/>>

PISCITELLI, Adriana. Gênero: a história de um conceito. In: ALMEIDA, Heloísa; SZWAKO, José (eds.). Diferenças, Igualdade. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009.

_____. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. Sociedade e Cultura, 11(2), p.263-274, jul.-dez. 2008.

SCRAMINGNON, Gabriela Barreto da Silva. A Educação Infantil no Município do Rio de Janeiro: A Creche e Seus Profissionais. UNIRIO, 2019. Disponível em: <https://grupoinfoc.com.br/publicacoes/congressos/c56_SCRAMINGNON_G_B_S_A_Educacao_Infantil_no_Municipio_do_Rio_de_Janeiro_A_creche_e_seus_profissionais.pdf>

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL. O que é o Cadastro Único. 2021. Disponível em: <<http://www.sedes.df.gov.br/cadastro-unico/>>

SILVA, Elisa Marie Sette; PENEIREIRO, Fabiana Mongeli; STRABELI, José; CARRAZZA, Luis Roberto; Guia de Elaboração de Pequenos Projetos Socioambientais para Organizações de Base Comunitária – Brasília -DF; Instituto Sociedade, População e Natureza (ISPN), 1a edição, 2014.

UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>

UNITED NATIONS. General Assembly 70th Sess., Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution. U.N. Doc. A/70/L.I (Sept. 25, 2015).

2015.

Disponível

em:

<https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E>.