



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANA RAFAELA DA COSTA

**MULHER, TRABALHO E FAMÍLIA: A PERSISTÊNCIA DOS DESAFIOS DE
CRESCIMENTO NA VIDA DE MULHERES QUE ADEREM A DUPLA JORNADA DE
TRABALHO**

SERRA TALHADA - PE

2022

ANA RAFAELA DA COSTA

**MULHER, TRABALHO E FAMÍLIA: A PERSISTÊNCIA DOS DESAFIOS DE
CRESCIMENTO NA VIDA DE MULHERES QUE ADEREM A DUPLA JORNADA DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Bacharelado em Administração da
Unidade Acadêmica de Serra Talhada da
Universidade Federal Rural de Pernambuco como
parte dos requisitos para a obtenção do título de
Bacharela em Administração.

Orientador(a): Danúzio Weliton Gomes da Silva

SERRA TALHADA - PE

2022

MULHER, TRABALHO E FAMÍLIA: A PERSISTÊNCIA DOS DESAFIOS DE CRESCIMENTO NA VIDA DE MULHERES QUE ADEREM A DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Ana Rafaela da Costa
rafaelaana61@gmail.com

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Danúzio Weliton Gomes da Silva
danuzioweliton@hotmail.com

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

RESUMO

A presente pesquisa elucida sobre a presença da mulher no mercado de trabalho, apontando as evoluções já ocorridas e a permanência de ideais patriarcais que dificultam as realidades femininas, bem como o alcance de oportunidades de crescimento profissional. Pensando nisso, objetivou-se identificar os principais desafios enfrentados por mulheres inseridas no mercado de trabalho de Triunfo-PE e Serra Talhada-PE, que conciliam o trabalho fora e dentro de seus lares, bem como suas perspectivas de crescimento profissional. Para o alcance do mesmo, utilizou-se a pesquisa qualitativa de caráter exploratório, e para levantamento de dados a técnica de entrevista em profundidade, realizada com o auxílio de um roteiro semiestruturado, o qual foi aplicado com 10 mulheres inseridas no mercado de trabalho das referidas cidades. Foi possível constatar que as mulheres reconhecem que já avançaram muito, conquistando oportunidades que antes eram impossíveis, caracterizando o trabalho como sendo o caminho para a liberdade e autonomia, no entanto, ainda enfrentam desafios relacionados a conciliação entre o trabalho produtivo e do lar, os quais interferem no alcance de melhores oportunidades no mercado de trabalho e na busca por aperfeiçoamento profissional.

Palavras-chave: Dupla jornada. Gênero. Mercado de trabalho. Discriminação. Crescimento profissional.

ABSTRACT

The present research clarifies the women's presence in the labor market, as we observe the already occurred evolutions and the patriarchal ideas endurance that hinders females' reality, as well as the professional growth opportunity range. In this regard, it aims to identify the major challenges faced by Triunfo and Serra Talhada labor market inserted women to reconcile work inside and outside their homes, along with their professional growth perspective. So as to achieve it, qualitative exploratory research was used, and for data gathering in-depth interview technique, that was a semi-structured script carried out, applied to 10 labor market inserted women from the mentioned cities. It was possible to corroborate that women recognize that they have already progressed a lot, achieving previously impossible opportunities, and portraying work as being the path to freedom and autonomy, although, they still face difficulties related to conciliating productive work and home, which interferes with achieving better opportunities in the job market and in the search for professional improvement.

Key-words: Double shift. Gender. Labor market. Discrimination. Professional growth.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, a mulher se deparou com uma série de desafios que restringiam sua presença em espaços sociais, bem como de exercer sua cidadania e direitos enquanto pessoa humana. Na educação, a instrução recebida por mulheres tinha como norte os objetivos de casar e procriar (OST, 2009), ou seja, eram ensinadas tarefas de cuidados e afazeres domésticos, tendo em vista o desenvolvimento das habilidades necessárias para cuidar do lar. Em contrapartida, aos homens era designada a responsabilidade de prover financeiramente o lar, eles tinham livre acesso às universidades, ao mercado de trabalho, à política e aos demais espaços.

Nesse sentido, as realidades das mulheres foram construídas e marcadas pela discriminação de gênero, um efeito do sistema patriarcal que estabelece as relações de gênero como uma situação de dominação e subordinação (CUNHA, 2014). Além disso, o machismo que anda lado a lado com o patriarcalismo tem esse mesmo efeito desafiador, pois a dominação do homem sobre a mulher prevalece (Tenório, 2019), a colocando em um lugar de subalternidade, em que precisa lidar com restrições para a ocupação de espaços e de direitos. O predomínio da superioridade masculina tem como fortalecedor a percepção de gênero, feminino e masculino, estabelecidos de acordo com os atributos, papéis e comportamentos designados socialmente para homens e mulheres, pois, “no intuito de garantir a permanência desses papéis sociais, a própria sociedade cria um poder simbólico que restringe a capacidade crítica dos sujeitos de se perceberem no contexto social em que estão inseridos” (MIRANDA; SCHIMANSKI, 2014).

Pode-se dizer que esse cenário vem mudando, depois de muitas lutas feministas, gradativamente, as mulheres conquistaram direitos sociais e políticos estabelecidos em lei, passaram a ter acesso às universidades e ao mercado de trabalho, não se detendo apenas ao âmbito familiar. As mulheres estão cada vez mais buscando por profissionalização, aperfeiçoamento e desenvolvimento da carreira, por se tratar de um fator determinante para o alcance de independência financeira e para tomar decisões a respeito de sua própria vida.

No entanto, justifica-se a pesquisa enfatizando que apesar de toda essa evolução, a mulher ainda se depara com situações de desigualdade de gênero e machismo que se manifestam tanto no ambiente familiar como social. A presença das mulheres no mercado de trabalho tem crescido consideravelmente, mas, a responsabilidade de cuidar do lar continua sendo, em muitos casos, exclusivamente da mulher, que por esse motivo, acaba assumindo uma dupla jornada. A sobrecarga

se torna enorme e apesar de todo o esforço para se qualificar e crescer no mercado de trabalho, as mulheres ainda representam uma minoria no âmbito do trabalho. Além disso, não conseguem as mesmas oportunidades e remuneração que os homens, principalmente em cargos mais altos das empresas (MELO ; MORANDI, 2020).

Considerando esses aspectos, a pesquisa tem o objetivo de identificar quais são os principais desafios enfrentados por mulheres inseridas no mercado de trabalho de Triunfo-PE e Serra Talhada-PE, que conciliam o trabalho fora e dentro de seus lares, bem como suas perspectivas de crescimento profissional.

Para o alcance do objetivo foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, tendo como método para a coleta de dados a entrevista em profundidade conduzida com o auxílio de um roteiro semiestruturado. A entrevista foi aplicada com 10 mulheres presentes no mercado de trabalho de Triunfo- PE e Serra Talhada-PE. Almejando trazer contribuições acerca da presença feminina no mercado de trabalho, sendo possível adquirir uma visão atual dos desafios enfrentados no âmbito familiar e social, assim como a interferência da dupla jornada na busca por maior participação e crescimento profissional. Ademais, espera-se contribuir também demonstrando que no cenário em que se vive a mulher ainda se defronta com situações de desigualdade de gênero, marcada e influenciada pelo machismo e patriarcalismo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Historicamente, o patriarcalismo e o machismo presentes na sociedade retardaram a inclusão de mulheres em diversos espaços sociais, dentre eles o mercado de trabalho, que foi masculinizado por muito tempo. Ao qual foi dado ênfase ao homem como sendo o único capaz de atuar no ambiente produtivo, à medida que as mulheres eram consideradas capazes de realizar somente as tarefas domésticas e de cuidados. Segundo Costa (2018) as mulheres eram consideradas incapazes de entender e dominar determinados assuntos e tomar decisões que não envolviam o serviço doméstico e de criação dos filhos.

Esse cenário passou por mudanças, as mulheres começaram a se inserir em postos de trabalho assalariados de forma intensa durante a Revolução Industrial, diante da necessidade da contratação de mão de obra barata sob péssimas condições de trabalho. “As mulheres passam a serem totalmente exploradas nas fábricas tendo exceção nas horas de trabalho, salários muito baixos entre outros” (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014, p.3). Essa desvalorização

e precarização do trabalho feminino se estendeu por muito tempo, fortalecendo a desigualdade que sempre existiu entre homens e mulheres.

Durante as duas grandes Guerras Mundiais, as mulheres também desempenharam forte participação no mercado de trabalho, considerando que em razão da ausência dos homens que partiram para os campos de batalhas elas se tornaram as responsáveis por manter a família e cuidar dos negócios. Quando os homens retornaram, muitas foram obrigadas a deixarem seus postos de trabalho e voltar para o trabalho dentro dos lares, no entanto, outra parcela se manteve inserida no trabalho produtivo. Segundo Cornélio, Catchcart e Maia (2021) logo após a II Guerra Mundial as mulheres lutavam por direitos civis e políticos, enfatizando a desigualdade salarial e as amplas jornadas de trabalho, muitos foram os movimentos realizados em prol de direitos e igualdade de gênero.

O marco dos movimentos feministas ocorreu durante a Revolução Francesa (1789-1899), época na qual as mulheres reivindicavam por direitos igualitários no campo político e pelo direito de participar na defesa durante a Revolução. Gurgel (2010) defende que os movimentos decorridos até a segunda metade de 1800 buscavam alcançar além de direitos políticos, igualdade de direitos na educação, no trabalho e de salários iguais. Ao longo do tempo, em todo o mundo as mulheres uniam-se cada vez mais para lutar e reivindicar por seus direitos e deveres de cidadãs, bem como desconstruir os ideais do sistema patriarcal. O qual estabelece nas relações de gênero uma situação de dominação e subordinação (CUNHA, 2014). Colocando o homem no poder no que tange a família e o trabalho reprodutivo, enquanto para a mulher resta o papel inferior de subordinada, encarregada das tarefas de cuidados.

As mulheres brasileiras iniciaram os movimentos durante a ditadura militar, através de grupos de mães que buscavam respostas da localização de seus filhos que desapareceram durante o período e mulheres que lutavam por acesso à educação, creches para seus filhos e por moradia (CORNELIO; CATHCART; MAIA, 2021). Os autores destacam que a partir disso a classe feminina começa a ganhar mais reconhecimento no trabalho, além disso, toda a pressão sofrida pelo Estado impulsionou a elaboração de políticas públicas para as mulheres, as quais passaram a atuar em inúmeros espaços. Mas, a desigualdade de gênero ainda permaneceu no trabalho e no meio familiar.

Segundo Bruschini (2007) as transformações demográficas, culturais e sociais ocorridas no cenário brasileiro no final do século XX foram fundamentais para aumentar a

participação feminina no mercado de trabalho. De acordo com o autor, as mudanças envolvem a queda da taxa de fecundidade, a redução no tamanho das famílias, aumento da expectativa de vida das mulheres e o aumento de famílias chefiadas por mulheres. Além disso, a autora ainda afirma que as mulheres passaram a ter uma nova visão sobre seu papel na sociedade, assim como passaram a ingressar em novas oportunidades de emprego em razão do acesso a universidades. “As trabalhadoras, que, até o final dos anos 70, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães” (BRUSCHINI, 2007, p.541).

Apesar de todos os avanços para a realidade feminina, a desigualdade de gênero persiste até hoje, trazendo desafios diários para as mulheres. Entendendo a necessidade de mudanças sociais e familiares na realidade dessa classe, tendo em vista o combate a discriminação, a Constituição Federal de 1988 estabelece no art. 5º, inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Dessa forma, entende-se que as mulheres devem desempenhar na sociedade seu papel como cidadãs, cumprindo seus deveres, e estando asseguradas por seus direitos no âmbito familiar, social e político. Ramal (2019) entende que a inserção da mulher no mundo do trabalho representa tanto um direito como um dever, levando em consideração sua contribuição financeira para o sustento familiar.

A participação feminina no mercado de trabalho passou a crescer notoriamente, mas isso não simboliza uma plena representatividade, considerando que ainda existe muita desigualdade e discriminação de gênero, por esse motivo as mulheres vivem lutas diárias, mesmo após conquistar espaço no trabalho produtivo (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017). Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), em 2019 as mulheres com 15 anos ou mais representavam 54,5 % de ocupação em postos de trabalho, enquanto os homens de mesma faixa etária representavam 73,7%, podendo ser observado uma diferença percentual de quase 20%.

2.1 DESAFIOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho representa um grande avanço, todas as conquistas sociais, políticas e econômicas que aconteceram ao longo dos anos mudaram positivamente a realidade feminina. Também pode-se dizer que o trabalho doméstico e de

cuidados ainda permanece na responsabilidade das mulheres, as quais assumem a dupla jornada de trabalho, conciliando afazeres do lar com o trabalho.

Segundo Pimenta e Lopes (2014) o trabalho doméstico é considerado uma obrigação apenas da mulher. Um estereótipo determinado tanto no meio familiar como pela sociedade. Conciliar trabalho e família sobrecarrega as mulheres, tornando a rotina cansativa, ao mesmo tempo que não sobra tempo para sair com colegas e construir relações profissionais (EAGLY; CARLI, 2007), nem mesmo ter um momento para cuidar de si mesma e nem de lazer. E quando acontece de dispor, as mulheres levam os filhos junto para compensar o tempo que passam longe da família (COSTA, 2018).

De acordo com Hryniewicz e Vianna (2018), as mulheres com crianças pequenas tentam chegar mais cedo em casa e se dedicar mais a família, diante disso, acabam se excluindo de oportunidades de cursos ou até mesmo de ascensão para melhores cargos, considerando a necessidade de demandar mais tempo fora do lar. No entanto, uma parcela da população feminina que dispõe de melhores condições financeiras delegam suas responsabilidades do lar a outras mulheres, assim, podendo se dedicar mais ao trabalho e/ou estudos.

Segundo dados do IBGE (2021), em 2019 as mulheres brasileiras dedicaram 21,4 horas semanais para atividades do lar, enquanto a população masculina apenas 11 horas semanais. As mulheres com melhores rendimentos dedicaram 18, 2 horas e as com menores rendimentos 24, 1 horas por semana. Além disso, as mulheres com idade entre 25 e 49 anos com filhos têm um percentual de ocupação no mercado de 54,6 % ao mesmo tempo que as sem filhos nas mesmas condições ocupam 67,2%. Ambas as estatísticas são superadas pela participação masculina em situações idênticas.

Esses números estão crescendo ao longo do tempo, simbolizando evolução e conquista para a classe feminina. Para Cunha e Spanhol (2014) o que foi construído culturalmente e na educação de mulheres, que eram ensinadas a como cuidar da casa e dos filhos, foi se diluindo com o passar do tempo. Hoje elas estão se empoderando e buscando por mais atuação, melhores oportunidades e maiores resultados financeiros.

Apesar do desenvolvimento já alcançado e os desafios enfrentados para conciliar trabalho e cuidados no âmbito familiar, às vezes, a mulher opta por se dedicar também aos estudos, se configurando dessa forma a tripla jornada de trabalho. De acordo com Ávila e

Pontes (2012), a tripla jornada de trabalho pode causar estresse, ansiedade e pressão constantes nas mulheres que a vivência. A dedicação e responsabilidade aumentam, tornando a rotina mais cansativa e desgastante. Nessa situação a frustração é recorrente, considerando a cobrança pessoal por excelência em todos os âmbitos e principalmente por não faltar na criação dos filhos.

Para a mulher é muito importante acompanhar o crescimento dos filhos, a falta de tempo para ficar com a família e participar das fases das crianças são consideradas perdas, uma consequência da "natureza feminina", (COSTA, 2018) que vem sendo perpassada na criação das mulheres. Além disso, os filhos quando são mais novos interferem na vida laboral da mulher (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001). Ressaltando-se que elas são as principais responsáveis pelas crianças, principalmente nas idades iniciais que necessitam de maior cuidado e atenção.

De acordo com Rocha-Coutinho (2004) é provável que as mulheres da atualidade, assim como suas mães e avós se consideram insubstituíveis e as únicas aptas a cuidar de seus filhos, relutando em abandonar o poder e controle sobre os serviços do lar. Existindo assim, o fortalecimento da divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidados entre homens e mulheres.

Todas as obrigações postas estruturalmente como deveres da mulher, as coloca em situação de cobranças que acontecem internamente, para se dedicar mais a família, cuidar melhor dos filhos, ter mais tempo, enfim, e externamente quando parentes e sociedade cobram. Essas cobranças, internas e externas, trazem para a classe feminina sensações de incompetência, cansaço, sofrimento, e desgaste, que dificultam a qualidade de vida (AZAMBUJA et.al., 2007). Todo o estresse mental gera um sentimento de culpa, o qual é resultado o modelo patriarcal que ainda é seguido, que continua ditando os papéis sociais a serem desempenhados pelas mulheres sem se excluir de nenhum, culminando em riscos que afetam a saúde física e emocional devido a todo estresse vivido (COSTA, 2018).

2.2 A BUSCA POR CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Os avanços históricos na vida das mulheres possibilitaram a abertura de diferentes caminhos a seguir. A oportunização do ingresso em universidades foi um importante mecanismo para a profissionalização e aperfeiçoamento de mulheres para o mercado de

trabalho, viabilizando o alcance de novas oportunidades laborais (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001). De acordo com o IBGE (2021), no Brasil as mulheres têm maior participação no campo educacional que os homens, um indicador de que a desigualdade de gênero não se deve à falta de escolaridade.

Segundo Costa (2018), as mulheres estão se inserindo cada vez mais em escolas e universidades, representando os maiores índices de inserção, permanência e conclusão dos estudos quando comparado aos homens. Entende-se que a busca por aprimoramento profissional possibilitou e possibilita ainda hoje maior participação da mulher no mercado de trabalho, bem como elas têm enxergado tal fato como uma oportunidade de realização pessoal e profissional. Para Costa (2018, p. 443) “o trabalho formal e assalariado representa para muitas mulheres uma realização pessoal, pois configura-se em um espaço construído individualmente, no qual sentem-se valorizadas como pessoas”.

As mulheres têm conquistado cargos tanto em setores públicos como privados, estão indo em busca da independência financeira para que possam enfim adquirir autonomia e obter pleno direito sobre suas escolhas. Alcançar cargos de liderança tem se tornado o foco de profissionais femininas, o que vem ocorrendo, ainda que em pequenos números. Segundo Hryniewicz e Vianna (2018), no Brasil pouco se encontra mulheres presentes em cargos de liderança ou de gerência, um resultado da discriminação vivenciada pelas mulheres, ressaltando ainda, que os salários mais altos e as oportunidades de crescimento profissional apresenta-se mais rapidamente para os homens (EAGLY; CARLI, 2007). Os cargos com menor status ficam para as mulheres, ao mesmo tempo que são a classe trabalhadora que recebem menos oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional e os menores salários (GALEAZZI, 2001). Diminuindo, dessa forma, a ocupação de mulheres em cargos de chefia e seus rendimentos. Em 2019 a população feminina recebeu apenas 77,7% dos rendimentos masculinos, destacando que essa desigualdade é bem maior em cargos de poder (IBGE, 2021). Além disso, para ocupar os mesmos cargos que os homens, as mulheres precisam investir em uma qualificação a mais (GÓES; MACHADO, 2021).

A desigualdade de gênero coloca a mulher em situações discriminatórias e preconceituosas, que são enfrentadas cotidianamente. Que podem manifestar-se direta e indiretamente, a primeira através das normas e práticas da organização e a segunda no que se refere à atitudes neutras, mas que são percebidas e afetam o indivíduo (CAPPELLE; MELO;

SOUZA, 2013). Mas, apesar disso, as trabalhadoras continuam a buscar melhores resultados profissionais, em uma luta constante no trabalho e as que têm uma dupla jornada, também na família. A questão que norteia a realização de uma mulher se modificou, o que para algumas significa casar e ter filhos, para outras o propósito é ser uma profissional qualificada que alcança bons retornos financeiros. Por isso, muitas mulheres entendem que diminuir a quantidade de filhos facilita a conciliação da dupla jornada (OST, 2009), ou ainda retardam a maternidade para se dedicarem a consolidação da vida profissional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem natureza qualitativa de caráter descritivo. Segundo Gil (2021, p.15) o método qualitativo busca “mediante um processo não matemático de interpretação, descobrir conceitos e relações entre os dados e organizá-los em um esquema explicativo”. Nesse sentido, para a obtenção de informações se torna necessário o envolvimento de indivíduos inseridos em determinado contexto para que se possa entender o fenômeno pesquisado sob a ótica de quem o vivencia. De acordo com Godoy (1995) o estudo qualitativo, por não ter uma proposta rigidamente estruturada, possibilita a pesquisa de novos fenômenos, de modo que os estudiosos utilizando sua imaginação e criatividade possam contribuir com pesquisas inovadoras.

Para a coleta de dados primários foi aplicada a técnica de entrevista em profundidade, que permite ao entrevistador conduzir uma conversa com o público alvo da pesquisa para que seja percebido as particularidades e percepções de cada um dos participantes (CERIBELI; LOPES; MACIEL, 2021). Para nortear a entrevista, foi elaborado um roteiro semiestruturado, o qual contou com vinte e três perguntas que possibilitaram entender a percepção das mulheres a respeito do seu papel no lar e no trabalho, a existência da divisão das tarefas de cuidados e afazeres domésticos, a ocorrência de desigualdade de gênero no trabalho e demais espaços, a interferência do trabalho produtivo no âmbito familiar ou vice-versa, a existência de pressão interna e/ou externa para se dedicar mais a família, a influência dos filhos na busca por profissionalização e as perspectivas de crescimento profissional.

A entrevista foi realizada com 10 mulheres inseridas no mercado de trabalho, das quais 6 residem em Serra Talhada-PE e 4 em Triunfo-PE, entre 13 de julho e 12 de agosto, conforme o quadro 1. Para atingir o público alvo da pesquisa foi utilizada a técnica bola de neve, na qual a pessoa entrevistada por meio de sua rede de contatos indica outras pessoas que se encaixam no

perfil da pesquisa, assim sendo um processo sucessivo que permite ao pesquisador obter a amostragem desejada (VINUTO, 2014). O contato com as três primeiras entrevistadas foi feito por meio da rede de contatos da pesquisadora, as entrevistas seguintes ocorreram mediante indicação das mulheres participantes. Após a indicação, o entrevistador iniciou as primeiras conversas via Whatsapp, fornecendo informações como a problemática da pesquisa, objetivos, método utilizado e esclarecendo dúvidas. Ao consentir participar da pesquisa foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi assinado e enviado de volta. Em seguida, foi marcado o dia e horário para a execução da entrevista, que foi feita através da Plataforma *Google Meet* e gravada para posterior transcrição, contribuindo para a interpretação dos dados.

Quadro 01- Perfil das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Estado Civil	Filhos	Sector de atuação	Cargo
Entrevistada 1 (E1)	42	União estável	Sim	Público	Visitadora Social
Entrevistada 2 (E2)	36	Solteira	Sim	Público	Visitadora Social
Entrevistada 3 (E3)	32	Solteira	Sim	Privado	Auxiliar de Produção
Entrevistada 4 (E4)	47	Casada	Sim	Privado	Gerente financeira
Entrevistada 5 (E5)	24	Solteira	Não	Privado	Redatora
Entrevistada 6 (E6)	29	Casada	Sim	Privado	Gerente
Entrevistada 7 (E7)	24	Casada	Sim	Privado	Vendedora
Entrevistada 8 (E8)	24	Solteira	Não	Privado	Professora
Entrevistada 9 (E9)	28	Casada	Não	Privado	Coordenadora de RH
Entrevistada 10 (E10)	33	Casada	Sim	Público	Visitadora Social

Fonte: Elaboração própria (2022).

O número de entrevistadas foi finalizado, assim que atingiu-se a saturação, que consiste em interromper a busca por novas entrevistas em razão da pouca contribuição das últimas informações ao material obtido anteriormente, ou seja, quando os dados que estão sendo coletados passam a se repetirem e ficar redundantes, dessa forma não é construtivo para a pesquisa continuar buscando por novos participantes, dessa forma, conclui-se às entrevistas (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008)

Para a análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo que para Chizzotti (2006, p. 98) permite compreender a partir de uma visão crítica o sentido do que está sendo compartilhado, sendo possível entender tanto o conteúdo explícito como o implícito. Seguindo três etapas elencadas por Bardin (2006, apud MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011) que são: pré-análise, exploração do material, e para concluir o tratamento dos resultados que inclui inferência e interpretação. De acordo com a autora, na primeira fase consiste em organizar o material (informações) coletado, sistematizando-o. Posteriormente, na segunda etapa o material será explorado, sendo codificado, classificado e categorizado de forma pré-estabelecida a partir da literatura discutida no referencial teórico, tendo em vista facilitar o processo de interpretação e inferência do conteúdo, sendo assim, foram criadas três categorias de estudo, a primeira foi intitulada de “trabalho e família, a dupla jornada”, a segunda foi descrita como “crescimento profissional e independência financeira”, e por último, na terceira categoria tratou-se da “estrutura discriminatória de gênero”. Por fim, na última fase de análise dos dados, os resultados foram tratados, interpretados e discutidos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para apresentação dos dados coletados, a presente seção foi dividida em três subtópicos. O primeiro trata-se da categoria relacionada aos desafios da dupla jornada de trabalho onde se discute sobre trabalho e família na tentativa de identificar a percepção das entrevistadas a respeito da dupla jornada vivenciada por muitas mulheres. Em seguida, discorreu-se sobre a segunda categoria, crescimento profissional e independência financeira. E por fim, de maneira geral, dialogamos todos os achados sobre desigualdade de gênero no trabalho para elucidar evidências sobre a persistência da estrutura discriminatória de gênero, como a terceira categoria.

4.1 TRABALHO E FAMÍLIA, A DUPLA JORNADA

Como destacado por Costa (2018), a mulher era vista como sendo unicamente capaz de cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos. Dessa forma, não podia ocupar espaços sociais, somente se dedicava ao lar, já nasciam e cresciam sendo ensinadas a como ser uma boa esposa e uma boa mãe. No entanto, esse cenário vem mudando e evoluindo, como destaca Cunha e Spanhol (2014) as mulheres estão mostrando suas competências além dos lares, agora inseridas em diversos espaços.

Nesse sentido foram questionadas sobre suas percepções acerca da presença feminina no mercado de trabalho, as respondentes citam que já aconteceu uma grande evolução nesse sentido, que hoje, as mulheres têm ocupado cargos que antes eram impossíveis de serem alcançados. E10 destaca que *“A cada dia que passa a mulher vem conquistando o seu espaço e isso é uma vitória para a gente”*.

Apesar disso, elas reconhecem que a discriminação e o preconceito persistem, tornando os desafios enfrentados ainda maiores. Um resultado disso é o baixo número de mulheres em cargos de chefia, o que foi enfatizado por Hryniewicz e Vianna (2007), e o fato dos maiores rendimentos e as oportunidades de promoção acontecerem mais rapidamente para os homens, de acordo com Eagly e Carli (2007). E9 relata, *“a minha percepção é que a gente realmente tem voz hoje, em algumas situações a gente ainda vê preconceitos, isso ainda existe infelizmente”*. E5 também destaca *“Eu sempre tenho a impressão de que a mulher, ela precisa sempre está se reafirmando.”*

Nesse contexto, uma das entrevistadas ressalta que acha difícil encontrar vagas direcionadas para as mulheres, e quando encontra é mais voltada para atividades de cuidados, como babá e assistente do lar. Destacando-se que existe uma divergência de cargos direcionados para as mulheres e homens, e para ocupar os mesmos cargos que os homens, as mulheres precisam dispor de uma qualificação a mais (GÓES; MACHADO, 2021).

Sobre a possibilidade de abandonar o trabalho para se dedicar inteiramente ao âmbito familiar, seis das 8 entrevistadas que têm a família como responsabilidade, negaram qualquer possibilidade, ou seja, elas querem mais evolução e conquistas e não retroceder. No entanto, duas mulheres afirmaram que já pensaram em desistir. A E6 declara, *“Eu já pensei muitas vezes em desistir do trabalho justamente por conta dos filhos, por conta do cansaço”*. Nesse mesmo sentido, E3 descreve que *“Infelizmente eu já tive momentos de pensar, assim, que eu ia precisar sair, que eu não ia conseguir dar conta de tudo, várias vezes”*.

Compreende-se que se trata da realidade vivida, ainda, por muitas mulheres que conciliam trabalho e família, que vivem constantemente em uma rotina exaustiva e desgastante. Ambos os relatos anteriores foram feitos por mulheres com filhos menores de oito anos, o que simboliza que para elas as dificuldades podem ser maiores, considerando que filhos pequenos demandam mais cuidados e responsabilidades. Indo ao encontro ao que Bruschini e Lombardi (2001) defendem, que a idade dos filhos tem uma forte influência em relação à participação da mulher no trabalho produtivo, pois são as principais responsáveis pelos menores.

Quando perguntadas sobre a existência de interferência do trabalho produtivo na família e vice-versa, quatro das 10 entrevistadas negaram a existência de interferência e seis responderam afirmativamente. A entrevistada E4 explica que *“a gente que é mãe, a gente meio que sente um pouquinho de remorso porque a gente não deu atenção suficiente para o filho, não ficou mais tempo com o filho”*. E7 também destaca *“Eu acredito que seja uma condição que pelo fato da gente se dividir entre duas responsabilidades querendo ou não acaba uma entrando um pouco na outra”*. Já a entrevistada E3 relata:

Eu posso dizer que sim, tanto um como o outro, porque assim, a mente da gente acho que fica tão pesado, muitas vezes no trabalho você acaba se estressando, se desgastando muito mesmo, com trabalho [...], assim como é no trabalho, às vezes você tá exausta de alguma coisa que anda acontecendo em casa [...](E3)

Tais relatos não somente reafirmam o que foi exposto anteriormente, mas também trazem a comprovação de que um âmbito interfere no outro, podendo provocar estresse, exaustão, cobrança interna, além de uma grande sobrecarga emocional.

Ainda, quando questionadas da existência de possíveis recusa de melhores oportunidades de emprego em razão da família ou algo em particular (caso das entrevistadas sem filhos e solteiras), oito das entrevistadas negaram, enquanto duas afirmaram positivamente a ocorrência. A entrevistada E2 relata, *“Em alguns momentos por conta de eu não ter conseguido uma pessoa para ficar principalmente com o menor (filho), porque teve algumas vezes que eu recusei no Sesc contratos, porque eu não conseguia uma pessoa pra ficar com ele”*. Ainda, E6 expõe *“Assim, tudo que eu faço é pensando realmente no bem dos meus filhos”*.

Analisando esse primeiro conjunto de relatos pode-se perceber que as entrevistadas são mulheres conscientes de sua importância no mercado de trabalho, assim também como reconhecem que ainda existem muitos desafios a enfrentar. É nessa perspectiva que Silva, Carvalho e Silva (2017) afirmam que mesmo estando mais presentes no trabalho produtivo as mulheres vivem lutas diárias. Os filhos, o cansaço da rotina, leva mulheres a repensarem sua atuação no mercado de trabalho, por se tratar de uma situação que pode uma afetar a outra, o que foi constatado pelos dados, por não ter com quem deixar o filho, ou por colocar os filhos em primeiro lugar acabam deixando melhores oportunidades passarem.

Buscando aprofundar-se acerca da temática investigamos se dentro dos lares existia a divisão igualitária de tarefas, foi constatado que das dez mulheres entrevistadas apenas duas não assumem a dupla jornada de trabalho, dentre elas uma não divide com ninguém, pois mora sozinha,

mas, as outras 9 relataram que dividem os afazeres com o companheiro ou com outras pessoas da família, que foi o caso de duas entrevistadas. Nessa perspectiva, E10 destaca que “ *Um ajuda o outro, os dois trabalham fora, então a gente se ajuda*”. E6 declara que na sua residência “ *Não tem muito 'você faz isso e eu faço aquilo', mas é uma divisão assim que todo mundo faz tudo, quando um não pode fazer, mas o outro faz*”. Assim como E7 descreve que “ *É essencial, visto que tanto eu como meu esposo estamos trabalhando e a gente tem casa para cuidar e tem uma criança para cuidar, então é super importante e necessário que exista sim uma divisão*”. E por fim, outra entrevistada explica, “ *Digamos assim, minha dupla jornada é partilhada, então, meu esposo tem um perfil bem moderno mesmo, pensamento bem evoluído*”. (E9)

Ainda em relação à pergunta discutida anteriormente é importante destacar que duas das respondentes dividem as tarefas com os filhos que têm idade entre 12 e 15 anos, não tendo participação do companheiro, ou seja, os filhos mais velhos passam a ter um importante papel de facilitador da dupla jornada, embora a mulher ainda fique com as tarefas maiores.

No que diz respeito ao cuidado com os filhos, foi perguntado sobre quem assumia as responsabilidades de levar ao médico, administrar remédios e a participação em reuniões escolares, das sete entrevistadas que possuem filhos todas afirmaram que quando não podem estar presentes o pai ou terceiros (avó, tia) são os responsáveis. Mas, foi possível identificar relutância em deixar outras pessoas assumirem tais cuidados. E1 relata, “ *se o meu filho adoecer eu mesma faço questão de acompanhar...Eu prefiro acompanhar porque assim questão de confiança, eu confio mais no que eu faço*”. Em relação às reuniões escolares E6 afirma, “ *Eu gosto de participar, eu preciso participar para me sentir bem, para me sentir cumprindo minhas obrigações*”.

É possível perceber que apesar da existência da divisão das tarefas com o companheiro, ou com outros membros da família, a mulher se sente a maior responsável por seus filhos, o que vai ao encontro com a ideia de Rocha-Coutinho (2004) que defende o fato da mulher da atualidade, assim como sua mãe e avó, se sentir insubstituível em suas funções no âmbito familiar. Como pode ser visto acima, é algo que acontece em relação ao cuidado com os filhos. Mas, além disso, é possível destacar que o papel do homem na família tem evoluído, principalmente na questão de divisão de tarefas, não deixando a mulher como a única responsável.

Ademais, para identificar os desafios provenientes da dupla jornada de trabalho enfrentada por oito das 10 entrevistadas, foi questionado se as mesmas conseguem reservar um tempo para sair com os amigos e ter um momento de socialização, seis entrevistadas afirmaram positivamente,

mas é importante destacar que três delas não possuem filhos, as demais afirmaram que para conseguir esse tempo depende de administração e priorização do que se tem a fazer. As outras quatro entrevistadas responderam que não possuem tempo, as quais todas possuem filhos e assumem a dupla jornada. E3 expõe, *“não, infelizmente faz tempo que eu não tenho mais um tempo de lazer, um tempo pra mim, não tenho”*. Nesse sentido, a entrevistada E10 relata, *“não, como eu trabalho a semana toda, o dia todo, aí final de semana é mais puxado porque tem casa, tem trabalhos domésticos e tem que descansar um pouquinho também para começar na segunda novamente”*.

Os dados acima relatados confirmam o que Eagly e Carli (2007) destacam, que a dupla jornada torna incomum momentos de socialização com colegas. Percebe-se que a rotina se torna exaustiva e os momentos livres são utilizados para descansar.

Quando perguntadas se trabalhavam a mesma quantidade de horas diárias que seus companheiros quando somadas as horas no trabalho produtivo e horas com afazeres domésticos e cuidados, quatro das 6 mulheres que estão em um relacionamento responderam positivamente para a pergunta, enquanto duas afirmaram trabalhar mais horas.

Para conciliar trabalho e família a carga de responsabilidades se torna imensa e as mulheres acabam sofrendo pressão que pode acontecer de forma interna ou externa, ou ambas juntas. Para maior entendimento acerca do assunto foi perguntado sobre a existência de pressão na vida delas, em resposta duas (que não são casadas e não tem filhos) responderam que sim, mas em relação aos estudos e a busca por melhores oportunidades no mercado. Apenas três responderam que não sofrem pressão, as demais responderam afirmativamente a esta questão.

Eu acredito que sim, só que não por ser mulher, mas pelo fato de que a gente fica sobrecarregada então não é uma coisa que só eu sinto, no meu caso meu esposo que é homem ele também sente, que às vezes a gente fica um pouco distante da família e o contato fica menos frequente.(E7)

Já tive sim situações que me senti nessa percepção de que “nossa, não tô sendo a esposa ideal, era pra eu chegar e já colocar o avental”... Então em alguns momentos alguns parentes acham estranho, porque era só pra ele chegar e deitar no sofá e eu fazer tudo.(E9)

Observa-se que essa última fala tem a mesma perspectiva ao que Pimenta e Lopes (2014) citam, que o trabalho doméstico é considerado de responsabilidade apenas da mulher. Além disso, esses dados mostram o quanto a vida de mulheres que aderem a dupla jornada se torna mais complicada, a distância da família, a cobrança por parte de familiares, acaba por provocar nas mulheres cobranças além de externas, internas também, que segundo Azambuja et.al.(2007) “isso

produz sensações de incompetência, de cansaço, de sofrimento, de desgaste, as quais interferem sobremaneira, no processo de viver humano”.

Além disso, é notório a permanência de fatores culturais que perduram até hoje, em que a mulher sente-se mais responsável pelos filhos, querendo estar presente em seu dia a dia, acompanhar na vida escolar, os momentos de doença e ter o controle sobre a situação, não passando as responsabilidades para outras pessoas.

4.2 CRESCIMENTO PROFISSIONAL E INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

Atualmente as mulheres estão buscando por profissionalização, se inserindo em universidades, cursos técnicos e treinamentos, procurando por mais aprendizado e constante evolução. Como afirmado por Costa (2018), elas inserem-se e concluem os estudos em maiores números, quando comparado com os homens.

Para identificar as perspectivas de crescimento profissional de cada entrevistada, foi perguntado inicialmente se no momento elas estavam realizando algum curso, cinco afirmaram positivamente e cinco manifestaram que não realizam nenhum curso.

Em seguida foi questionado sobre os planos de crescimento profissional, todas as entrevistadas relataram o desejo de buscar por novas oportunidades tanto de profissionalização por meio da realização de cursos como também de crescimento no setor que já atua. No entanto, algumas precisam lidar com alguns empecilhos que dificultam essa busca por melhores resultados na vida profissional. Nessa perspectiva, a entrevistada E6 elucida sobre o questionamento afirmando que *“Por enquanto eu penso em ingressar na faculdade, no ensino superior[...]Mas, por enquanto eu tô me organizando porque o único horário que eu tenho pra ficar com eles (filhos) seria o horário de fazer a faculdade, o que eu falo que impede um pouquinho é exatamente isso”*. Assim também como E3 descreve:

Assim, eu acho que crescer é uma coisa que a gente sempre quer [...], só que ainda não tive a oportunidade de dizer eu vou começar a estudar e fazer alguma coisa, até porque a minha jornada de trabalho é bem cansativa e eu não consegui conciliar ainda meu trabalho com ficar com minha filha [...]. (E3)

É possível observar que tais relatos confirmam o que Hryniewicz e Vianna (2018) discorrem, que as mulheres com filhos pequenos em casa se excluem de oportunidades de cursos ou ascensão de cargo em razão da necessidade de demandar mais tempo fora de casa e com isso dispor menos da companhia dos filhos.

Cunha e Spanhol (2014) defendem que a presença feminina no mercado de trabalho passou a ser vista em funções que antes eram ocupadas predominantemente por homens. Ao questionar as entrevistadas sobre a percepção das mesmas em relação ao crescimento profissional da mulher é perceptível que todas reconhecem que já houve uma grande evolução e hoje podem estar em espaços que antes eram impossíveis, o que vai ao encontro ao que os autores defendem. E5 esclarece *“Eu acho que hoje em dia a gente de certa forma já ganhou bastante espaço, a gente já tem bastante conquista”*. Para E2 *“É necessário, é necessário a gente tá crescendo, a gente tá se reciclando, correndo atrás de mais reconhecimento, de mais qualificação”*. Assim também como E10 destaca que *“É muito importante a gente crescer sempre, buscar se atualizar e conquistar nosso espaço”*. E de acordo com E9 *“A gente tá chegando em lugares que antes eram quase que impossíveis, e quem tá fazendo isso somos nós (mulheres)”*.

Apesar disso, relatam que existem dificuldades enfrentadas que impedem o pleno desenvolvimento profissional da mulher, comungado com o que Galeazzi (2001) afirma ao dizer que os cargos com menores status ficam para as mulheres, além de receberem poucas oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, e os menores salários quando comparado com os homens. E4 relata *“[...] Eu vejo inclusive (em pesquisas), assim, nas empresas as mulheres, elas ainda ganham menos que os homens, tem algumas coisas que a gente ainda precisa mudar bastante”*. A entrevistada E5 compartilha *“[...] Eu sigo vendo vários empecilhos como esses, como as responsabilidades, estigmas, que dificulta esse processo de crescimento profissional.”* E por fim, E6 destaca que *“[...] A mulher é mais cobrada em todos os cantos”*.

Em seguida, foi perguntado qual a é a principal motivação para elas buscarem o crescimento profissional, quatro entrevistadas relataram que são os filhos, elas desejam proporcionar melhores condições de vida para eles, isso é uma preocupação recorrente das mulheres. Três delas responderam que seria obter melhores resultados financeiros, ter estabilidade financeira para contribuir na manutenção familiar, ambas as respostas estão em sintonia com a afirmativa feita por Costa (2018) de que a mulher tem sua preocupação voltada para a família, principalmente em proporcionar uma melhor qualidade de vida para os filhos.

Para identificar a interferência da dupla jornada na busca por formação ou outros tipos de aprendizagens, foi feita a pergunta, dentre as 10 mulheres participantes, três delas negaram a existência de dificuldades nessa situação. Já as outras sete entrevistadas afirmaram positivamente, que existem sim dificuldades, dentre elas inclui-se as três participantes que não tem filhos, ou seja,

não precisam conciliar responsabilidades do trabalho com cuidados. E3 afirma ao ser questionada, *"Sim, dificulta, porque o tempo da gente é bem pouco para você ter que ficar se dividindo. Para ir atrás de alguma outra coisa, você tem que deixar um pouco alguma outra coisa para trás e por enquanto eu ainda não consegui"*. E8 expõe, *"Sim, porque a pessoa sem tempo, já tá se dedicando a duas demandas, então acho muito mais complicado buscar qualquer coisa além disso"*. E por fim, a entrevistada E9 esclarece: *"Eu acredito que pode acontecer realmente uma dificuldade maior, principalmente para quem tem filhos, tem uma certa dificuldade realmente em relação a falta de tempo mesmo."*

Isso acontece devido a deficiência na divisão do trabalho, em que apenas a mulher fica sobrecarregada e por isso se excluem de oportunidades de adquirir conhecimento e habilidades no segmento que deseja se aperfeiçoar. É visível nos relatos que existe falta de tempo para tal dedicação, tempo o qual quando sobra é destinado aos afazeres domésticos e aos filhos, como é evidente que em relação a esse último, a cobrança é máxima.

Em relação aos filhos, foi perguntado de forma específica sobre a existência de interferência da presença dos mesmos e a quantidade sobre o crescimento profissional da mulher, quatro participantes responderam afirmativamente, sendo enfatizado o preconceito sofrido pelas mulheres que têm filhos, a falta de aceitação da empresa para situações de precisar sair para resolver demandas dos filhos, o julgamento existente em cima da mulher em relação às perdas das fases das crianças e a falta de divisão das tarefas de cuidados como sendo os fatores que interferem na ascensão feminina.

Conhecendo todas as responsabilidades efetivas e financeiras que os filhos demandam, os casais têm entendido, cada vez mais, a importância do planejamento financeiro antes de ter uma criança. Pensando nisso, foi perguntado se era importante alcançar a independência financeira antes de ter filhos, apenas uma mulher disse não, as outras nove entrevistadas responderam que sim, é importante, tendo em vista dispor de condições financeiras para cuidar da criança, assim também como adquirir uma certa independência através da estabilidade.

Para as mulheres ter estabilidade financeira simboliza liberdade e independência para viver em sociedade tomando suas próprias decisões, o trabalho formal e assalariado representa uma grande conquista para a classe trabalhadora feminina, que através disso sentem-se realizadas e valorizadas como pessoas (COSTA, 2018). Na presente categoria foi possível encontrar que a dupla jornada dificulta a busca por desenvolvimento profissional, no impedimento de realização de

curiosos. Além disso, a discriminação de gênero traz desafios diários para a rotina de mulheres, principalmente as que trabalham em um ambiente machista que tem uma estrutura patriarcal enraizada.

4.3 ESTRUTURA DISCRIMINATÓRIA DE GÊNERO

Muitos são os avanços na história da mulher, direitos como o de votar e ser votada foram alcançados, as mulheres passaram a ocupar funções que antes eram impossíveis e hoje estão ainda em constante evolução. No entanto, ainda existem entraves que rodeiam o dia a dia da classe feminina, como é comprovado pelos dados do IBGE (2021), as mulheres têm menos ocupação no espaço laboral, trabalham no lar mais que o dobro de horas que os homens e recebem menores rendimentos quando comparado.

Com o propósito de identificar desigualdades de gênero no ambiente laboral, as mulheres foram questionadas quanto a ocorrência de atitudes desrespeitosas de diminuição, que caracterizasse preconceito ou atitudes machistas de colegas do sexo masculino para com elas e até mesmo outras colegas de trabalho. Seis de 10 respostas foram negativas, enquanto quatro afirmaram já ter vivenciado tais atitudes. Nesse sentido, E5 afirma “ *Realmente já tive a sensação de ser diminuída, de não ser ouvida simplesmente pelo fato de ser mulher*”. E para E8 “*Geralmente quando tem reuniões é levantado questionamentos e quando uma mulher, professora mulher, vai falar a gente é sempre meio que cortada, parte da Coordenação escolar são homens então acontece bastante*”. E3 destaca, “*Assim, tem vários momentos que a gente percebe que tem aquelas coisas, que o pessoal costuma achar mesmo que mulher não tem toda aquela força, vamos dizer de homem para fazer as coisa*”.

Além disso, foram questionadas se já foi percebido tratamento diferenciado entre homens e mulheres no local de trabalho, oito entrevistadas negaram a existência de diferenciação, duas relataram que acontece. E4 afirma “*É, existe. Mesmo que velado a gente consegue perceber isso*”. Tais dados apontam uma naturalização acerca de situações de desigualdade de gênero, as mulheres acabam não percebendo quando estão sendo inferiorizadas, por se tratar de algo que vem se perdurando durante anos na sociedade, elas se acostumaram com isso e não conseguem entender quando estão enfrentando atitudes discriminatórias de gênero.

As diferenciação entre homens e mulheres coloca o trabalho feminino em uma posição inferior ao realizado pela classe masculina, caracterizando a discriminação de gênero, a qual

acontece de maneira direta estando relacionada ao que as normas e práticas organizacionais ditam e refletem para o tratamento desigual, e a indireta que está relacionada a atitudes neutras, mas discriminatórias, que afetam o indivíduo (CAPELLE; MELO; SOUZA, 2013). Situações de silenciamento da mulher ainda são recorrentes e provocam sensações de falta de capacidade para ter boas ideias, baixa motivação para o desempenho das tarefas, bem como o desestímulo para continuar no trabalho.

Foi perguntado também se existia vantagens ou desvantagens no trabalho exercido pelas entrevistadas caso fosse realizado por alguém do sexo masculino, seis responderam que não existe nenhuma destas e quatro afirmaram a existência, em relação a vantagem. A entrevistada E5 afirma que *“[...] os homens geralmente não são silenciados no mercado de trabalho como as mulheres são, eles são mais ouvidos consequentemente as opiniões são validadas e dessa forma tem o trabalho facilitado”*. Além disso, a mesma defende que não existe nenhuma desvantagem. Em contrapartida E2 defende que o trabalho que exerce *“[...] não é muito vantajoso pra o homem, eu acho que é mais perfil de mulher”*.

Em ambos os casos, percebe-se que infelizmente as mulheres ainda se deparam com situações de discriminação e machismo. Para Tenório (2019), este último caracteriza-se como a dominação do homem sobre as mulheres, as quais ficam em um lugar de inferioridade sendo controladas e subjugadas constantemente pela sociedade. Foi algo construído e que vem perpetuando-se culturalmente na sociedade até os dias atuais, sendo evidenciado na fala da entrevistada E5 *“é muito mais fácil de um homem convencer sobre algo, [...], mas submete uma mulher a essa série de questionamentos que são feitos, é como se precisasse provar algo, precisasse de mais justificativa”*. Evidenciando-se que a mulher se encontra em desvantagem no mercado de trabalho, pois a dominação masculina prevalece, as colocando em um cenário de desvalorização e em uma constante busca por reconhecimento e igualdade em todos os âmbitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou identificar os principais desafios enfrentados por mulheres que conciliam o trabalho fora e dentro de seus lares, bem como suas perspectivas de crescimento profissional. Para tanto, foi realizada uma entrevista com dez mulheres inseridas no mercado de trabalho das cidades de Triunfo e Serra Talhada, em Pernambuco. Nesse sentido, investigou-se as realidades vivenciadas tanto no ambiente familiar como no trabalho produtivo.

Percebeu-se que as mulheres entendem e valorizam a importância de todos os avanços ocorridos socialmente e culturalmente, os quais impulsionaram sua participação em espaços que antes eram designados somente para perfis masculinos. Apesar disso, identificou-se que elas ainda enfrentam desafios diários, os quais são consequência de resquícios do sistema patriarcal e machista que perdura até hoje, influenciando atos discriminatórios e preconceituosos, principalmente no ambiente laboral. Foram encontrados dados que sinalizam a evolução masculina na participação dos afazeres domésticos e de cuidados, mas, em contrapartida, foi percebido que as mulheres ainda colocam sobre si a maior responsabilidade quando se trata dos filhos, devido a natureza materna criada durante a educação que recebeu ao longo da vida, de que a mulher tem esse dever de cuidar e estar presente na vida dos filhos, em especial quando eles são pequenos. Desse modo, contribuindo para a subalternização da classe feminina.

Por essa razão, continuam tendo dificuldades para conciliar trabalho e família, apesar de algumas defenderem que seria questão de saber administrar o tempo, para outras não, a dupla jornada é muito cansativa, estressante e provoca cobranças internas e externas que afetam a saúde física e mental. Além disso, interferem também na busca por crescimento profissional, pois a falta de tempo não permite que a maior parte das mulheres possam realizar cursos, ou até mesmo aceitar oportunidades para ocupar melhores cargos.

A análise e interpretação dos dados confirmam o que foi exposto na literatura apresentada, trazendo contribuições acerca da situação feminina no mercado de trabalho no cenário atual, sendo possível apontar suas perspectivas e os desafios vivenciados em razão da dupla jornada de trabalho e discriminação de gênero, que interferem tanto na participação em atividades laborais como também na busca por crescimento profissional.

Os achados apresentam relevância para o campo de estudo, mas destaca-se a existência de limitações que impossibilitam uma ampla análise de fatores que dificultam ou facilitam as vivências das mulheres, sendo um deles, os rendimentos recebidos. Por essa razão, propõe-se que sejam realizados estudos nesse sentido, que consigam identificar mais detalhadamente fatores que influenciam direta ou indiretamente a ascensão feminina no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rebeca Contrera; PONTES, Écio Antônio. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, p.809-

832. 2012. Disponível em: <[https://www.scielo.br/j/ref/a/5dt5spzRWMYjrrRVB4dcsmj/?format=pdf & lang=pt](https://www.scielo.br/j/ref/a/5dt5spzRWMYjrrRVB4dcsmj/?format=pdf&lang=pt)> Acesso em: 15 jun. 2022.

AZAMBUJA, Eliana P. et.al. Significados do trabalho no processo de viver de trabalhadoras de um programa de saúde da família. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, p. 71-79. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/BBXpTwprfL4NmLxRJpgfRJm/> Acesso em: 09 set. 2022.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT)**, 2014. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. **Cadernos de Pesquisa**, V.37, N.132, p. 537-572, 2007. Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 13 abr. 2022.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e Trabalhadeiras: Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, ed. 17-18, p. 157-169, 2001-2002. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/cpa/a/VTDTBZBKQjxkmCK8BQtYVw/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 07 jun. 2022.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; Souza, Natália Lamoglia. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social (RIGS)**, ISSN: 2317-2428, v.2,n.2 p.161-191, 2013. Disponível em:<<https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/9875>> Acesso em: 09 set. 2022.

CERIBELI, Harrison Bachion; LOPES, Kamile Silva Metzker; MARCIEL, Gustavo Nunes. Liderança Feminina: um movimento em constante construção. **Revista Interface**. v. 18, nº 1, ISSN 2237-7506, 2021. Disponível em:<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/63295/lideranca-feminina--um-movimento-em-constante-construcao>> Acesso em: 13 mai. 2022.

Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 12 abr. 2022.

CHIZZOTTI, A. (2006). **Pesquisa em ciências humanas e sociais** (8a ed.). São Paulo: Cortez.

CORNELIO, Fabiola C. Montegutti; CATHCART, Mercedes Causse; MAIA, Francisca Paula Soares. **As contribuições dos movimentos feministas no Brasil para assegurar direitos humanos das mulheres**. Santiago, e-ISSN 2227-6513, p. 17-32, 2021. Disponível em:<<https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5320/4686>> Acesso em: 07 jun. 2022.

COSTA, Fabiana Alves. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e suas relações familiares.Pretextos- **Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, V.3, n.6, p. 434-452, 2018. Disponível em: < <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986/13632>> Acesso em: 13 jun. 2022.

CUNHA, Ana Cristina Cassani; SPANHOL, Carmem I. D' Agostini. Liderança feminina: características e importância da identidade da mulher. **Saber Humano**. v. 4, nº5, 2014. Disponível em:<<https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/54/59>> Acesso em: 17 abr. 2022.

CUNHA, Bárbara Madruga. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. **XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR**. Curitiba, 2014. Disponível em: <<http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-B%C3%A1rbara-Cunha-classificado-em-7%C2%BA-lugar.pdf>> Acesso em: 10 set. 2022.

EAGLY, Alice; CARLI, Linda L. **Women and the laburinth of leadership**. **Harvard Business Review**, 2007. Disponível em: <<https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership?language=pt>> Acesso em: 08 set. 2022.

FONTANELLA, Bruno José Barcelos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, V.24, n.1, 17-27,2008. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csp/2008.v24n1/17-27/>> Acesso em: 10 set. 2022.

GALEAZZI, Irene M.S. Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero. **Mulher e TRABALHO**. FEE. V.1p.61-68, Porto Alegre, 2001. Disponível em: <<https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2669/2991>> Acesso em: 09 set. 2022.

GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. Editora Atlas Ltda: Grupo GEN, 2021. 9786559770496. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770496/>. Acesso em: 13 mai. 2022.

GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho permanência e perspectivas. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, v.10 n. 99, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189686/2021_goes_fabio_mulher_mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 08 set. 2022.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29, 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 20 mai. 2022.

GURGEL, Telma. Feminismo e luta de classe: história, movimento e desafios teórico-políticos do feminismo na contemporaneidade. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 9. 2010. Disponível em: <<http://www.mulheresprogressistas.org/AudioVideo/FEMINISMO%20E%20LUTA%20DE%20CLASSIFICAÇÃO.pdf>> Acesso em: 01 jul. 2022.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, v.16, nº 3, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 17 abr. 2022.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.38,2021. 2ª edição. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

MELO, Hildete Pereira; MORANDI, Lucilene. Cuidados no Brasil: conquistas, legislação e políticas públicas. **Trabalho e justiça social**. Edição especial, p.8, 2020.

MIRANDA, Tereza Lopes; SCHIMANSKI, Edina. Relações de gênero: algumas considerações conceituais. In: FERREIRA, AJ., org. Relações étnico-raciais, de gênero e sexualidade: perspectivas contemporâneas [online]. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2014, pp. 66-91. ISBN 978-85-7798-210-3. Disponível em: <<https://books.scielo.org/id/btydh/pdf/ferreira-9788577982103-05.pdf>> Acesso em: 08 out. 2022.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v 15, n. 4, p.731-747,2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/1537/analise-de-conteudo-como-tecnica-de-analise-de>> Acesso em: 15 mai. 2022.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho. Âmbito Jurídico**, 2009. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/#:~:text=A%20introduz%C3%A7%C3%A3o%20da%20mulher%20no>>. Acesso em: 07 jun. 2022.

PIMENTA, Wesley Ribeiro Carvalho; LOPES, André Cândido. Dupla jornada de trabalho: uma análise da condição feminina no trabalho doméstico. VIII Jornada de Sociologia de la UNLP. **Departamento de Sociologia de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación la Plata**, 2014. Disponível em: <<https://www.aacademica.org/000-099/404.pdf>> Acesso em: 17 abr. 2022.

RAMAL, Ana. **Mulheres Líderes Empreendedoras**. Editora Alta Books, 2019. 9788550809182. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550809182/>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**,2004, v.12,n.1,p.2-17.UFRJ. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a02.pdf>> Acesso em: 20 jun. 2022.

SILVA, Célia Regina Ramos; CARVALHO, Paula Manguiera; SILVA, Elisangela Leandro. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade: revista da faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2179-9636, n. 25, 2017. Disponível em <<https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170509163857.pdf>> Acesso em: 08 set. 2022.

TENÓRIO, Emilly Marques. Série assistente social no combate ao preconceito. **Conselho Federal de Serviço Social (CFESS)**, caderno 6, Brasília, 2019. Disponível em: <<http://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-Caderno06-Machismo-Site.pdf>> Acesso em: 25 set. 2022.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas, Campinas**, n.22, p.203-220, 2014. Disponível em: <<file:///C:/Users/Compaq/Downloads/Texto+do+artigo-18568-1-10-20191002.pdf>> Acesso em: 30 jun. 2022.

APÊNDICE A- ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA ENTREVISTA

Trabalho de Conclusão de Curso: A mulher no mercado de trabalho: desafios da dupla jornada e perspectivas de crescimento profissional

Discente: Ana Rafaela da costa

Dados de identificação da entrevistada:

1.Nome:

2. Endereço:

3. Telefone:

4. Email:

5. Idade:

6. Estado Civil:

7. Filhos: () Sim () Não Quantos? Idade:

8. Cargo atuante:

Perguntas da pesquisa:

1- Conta um pouco da sua trajetória no mercado de trabalho. Quando começou a trabalhar?

2- Qual sua percepção a respeito da mulher no mercado de trabalho?

3- Em algum momento de sua jornada você identificou atitudes de terceiros que te diminuía ou te impediam de fazer algo por ser mulher. Ou pelo contrário já foi motivada justamente por ser mulher?

4- No seu trabalho, você já recebeu de colegas homens comentários desrespeitosos sobre algo importante que você estava falando, ou pelo contrário os homens no seu trabalho não fazem diferenciação?

- 5- Na sua casa, existe a divisão de tarefas domésticas e de cuidados com filhos, pessoas idosas ou irmãos mais novos?
- 6- Em caso dos filhos ou pessoas idosas da residência adoecer quem faz o acompanhamento ao médico e administração de remédios?
- 7- Caso tenha filhos, quando tem as reuniões escolares dos filhos, quem comparece?
- 8- Em algum momento da sua dupla jornada você já sofreu pressão interna ou por parte de terceiros para cuidar e se dedicar mais à família?
- 9- Na sua opinião, você e a pessoa com quem se relaciona, caso possua algum relacionamento no momento, trabalham a mesma quantidade de horas diárias? Quando somadas as horas dedicadas ao trabalho produtivo e horas dedicadas ao trabalho do lar?
- 10- Na sua rotina você consegue reservar um tempo para sair com os amigos e/ou ter um momento de lazer para descansar? Se NÃO, o que faz nos momentos livres?
- 11- Na sua opinião ter ou não filhos, ou a quantidade de filhos influencia no crescimento profissional da mulher?
- 12- Ao longo de sua jornada no mercado de trabalho você já pensou em desistir da vida profissional e se dedicar inteiramente à família?
- 13- Na sua opinião, sua atuação no trabalho produtivo já chegou a afetar sua atuação familiar ou vice-versa?
- 14- Você já chegou a recusar uma melhor oportunidade de emprego em razão da família?
- 15- Atualmente você faz algum curso? Qual?
- 16- Você tem planos de seguir outra carreira, crescer profissionalmente?
- 17- Em sua concepção, o alcance da estabilidade financeira da mulher é importante e necessário antes mesmo de ter filhos?
- 18- Qual sua opinião sobre o crescimento profissional da mulher?

19- Qual sua principal motivação para a busca de crescimento profissional?

20- Caso enfrente dupla jornada isso impossibilita a busca por formação e outros tipos de aprendizagens?

21- Na sua percepção, o trabalho que exerce atualmente teria vantagens e desvantagens caso fosse realizado por alguém do sexo masculino?

22- No trabalho você já percebeu algum tratamento diferenciado entre homens e mulheres?

23- Você gostaria de acrescentar algo sobre o assunto?