



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM FAMÍLIA NA SOCIEDADE
CONTEMPORÂNEA**

VERA MÔNICA DE ALMEIDA TALAVERA

**A TERCEIRA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER NA
CONTEMPORANEIDADE**

TESE DE DOUTORADO

SALVADOR
2020

VERA MÔNICA DE ALMEIDA TALAVERA

**A TERCEIRA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER NA
CONTEMPORANEIDADE**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Família na Sociedade Contemporânea, como requisito parcial para obtenção do título de Doutorado.

Linha de pesquisa: Aspectos Jurídicos da Família.

Orientador: Prof Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos.

SALVADOR
2020

Ficha Catalográfica. UCSal. Sistema de Bibliotecas

T137 Talavera, Vera Mônica de Almeida
A terceira jornada de trabalho da mulher na contemporaneidade / Vera
Mônica de Almeida Talavera.
-- Salvador, 2020
189 f.

Tese (Doutorado) - Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de
Pesquisa e Pós-Graduação. Doutorado em Família na Sociedade
Contemporânea.

Orientador: Prof^o. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos

1. Mulher 2. Família 3. Mercado de trabalho I. Universidade Católica do
Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação II. Santos, Edilton
Meireles de Oliveira – Orientador III. Título

CDU 396.5

TERMO DE APROVAÇÃO

Vera Mônica de Almeida Talavera

**"A TERCEIRA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER NA
CONTEMPORANEIDADE."**

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Família na Sociedade Contemporânea da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 20 de julho de 2020.

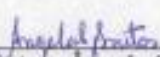
Banca Examinadora:

EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA
SANTOS:20895


Assinado de forma digital por EDILTON MEIRELES
DE OLIVEIRA SANTOS:20895
Dados: 2020.08.17 18:51:20 -03'00'

Prof. Doutor Edilton Meireles de Oliveira Santos

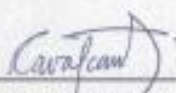
Orientador(a) – UCSAL



Prof.ª Doutora Angela Cristina Guimarães Santos - UNEB



Prof.ª Doutora Maria de Fátima Cardoso - UN JORGE



Prof.ª Doutora Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti - UCSAL



Prof. Doutor Camilo de Lelis Colani Barbosa - UCSAL

Dedico esta obra a todas as mulheres que são em sua essência, fortes, guerreiras, donas de si, amigas, atenciosas, amorosas, inteligentes, estrategistas, sábias, nobres, justas, elegantes e delicadas, representadas nas pessoas de Leonidia de Souza Farias, minha vó, a raiz, um rochedo com alma de borboleta; Maria Regina Farias de Almeida, minha mãe, o tronco, umas das mulheres mais fortes que já conheci com o coração sempre cheio de esperança; Lucila Martines, minha sogra, mulher resistente e perseverante; Luciana de Almeida Talavera, minha filha, menina moça, meiga, poetisa e de personalidade forte; minha amiga irmã, Cleonice de Sousa Lima, a coluna e o cérebro, uma das mulheres mais justas que Deus me permitiu conhecer, coração de infinita bondade, compreensão e sabedoria; e ao meu marido Luciano Martines Costa Talavera que também carrega em si traços da alma feminina.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela sabedoria, luz, força, coragem, oportunidade e inspiração para realização dessa tarefa.

Ao amado esposo, Luciano Martines Costa Talavera, pelo amor, paciência, incentivo, por cada amanhecer ao meu lado e por ter me feito a mulher que hoje sou.

À filha amada, Luciana de Almeida Talavera, amor incondicional.

Aos meus pais, Antonio Salvador de Almeida e Maria Regina Farias de Almeida, que zelaram por minha educação na formação de valores e princípios.

Aos meus irmãos, Geise Marcele Farias de Almeida do Nascimento e Tiago Farias de Almeida, porque a família é a essência do amor e solidariedade.

À minha amiga, irmã e companheira de estrada, Cleonice de Souza Lima, pelas horas de estudo e diálogos, pelas jornadas de trabalho, pelos almoços entre uma aula e outra, pela compressão, por me ouvir sempre, por ser “o tico ou o teco”, pelo choro e pelo riso, pela bondade infinita, pelo amor ao próximo, por ter sempre valorizado os meus talentos e no incentivo a acreditar que “[...] no final tudo dá certo!”.

Aos meus amados sócios e toda equipe do Lapa Góes e Góes Advogados, representados na pessoa de minha querida e amiga sócia Emanuela Lapa, pessoa que nutro um amor de irmã.

Ao meu sócio de núcleo, Joaquim Lapa, pela compreensão e colaboração para que esse estudo pudesse se concretizar.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos, pelo apoio, incentivo e paciência no processo de desenvolvimento desta pesquisa, contribuindo eficazmente para o enriquecimento da qualidade deste trabalho.

Aos amigos pessoais pela compreensão da minha ausência no ciclo social.

À professora Dra. Maria de Fátima Cardoso, amiga querida, por ter aceito o convite de fazer parte da minha história, pessoa admirável, com grandeza de sabedoria e bondade.

À professora Dra. Angela Cristina Guimarães Santos, pelos diálogos, orientações, aconselhamentos e contribuições em parte da revisão deste trabalho.

À professora Dra. Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti, por suas contribuições e sugestões na Banca de Qualificação e por aceitar participar da minha banca de Defesa.

Ao professor Dr. Camilo de Lelis Colani Barbosa por ter aceito o convite de fazer parte da minha banca de defesa.

À professora Dra. Lúcia Vaz de Campos Moreira, pelo acolhimento.

À Dra. Lorena Márcia Nascimento Cardoso, pela generosidade.

Às meninas, Alessandra e Ritinha, pela ajuda diária com as atividades realizadas dentro do ambiente familiar.

A todos os docentes, funcionários e colegas de estudo do Programa de Pós-Graduação em Família na Sociedade Contemporânea, da Universidade Católica do Salvador, pela troca de conhecimentos, informações e amizade no decorrer do curso.

Às mulheres entrevistadas, pela coragem, força, dedicação e luta. Sem elas essa pesquisa não seria possível.

UM DEFEITO NA MULHER

Quando Deus fez a mulher, ele já estava nas horas extras do seu sexto dia de trabalho.

Um anjo apareceu e perguntou: “Senhor, por que o Senhor gasta tanto tempo com essa criatura?”, e o Senhor respondeu: “você viu a folha de especificações para ela? Ela deve ser completamente flexível, porém não será de plástico... E deve ter mais de duzentas partes móveis, todas arredondadas e macias... e deve ser capaz de funcionar com uma dieta rígida. Ter um colo que possa acalentar quatro crianças ao mesmo tempo, ter um beijo que seja capaz de curar desde um joelho raspado até um coração ferido”.

O anjo ficou maravilhado e indagou ao Senhor: “e esse é apenas o modelo básico?”; e disse mais: “Senhor, é muito trabalho para um dia só, espera para terminar ela amanhã”, e o Senhor Retrucou: “não, eu estou muito perto de acabar esta criação e esta criação é a favorita do meu coração. Ela se cura sozinha quando está doente e pode trabalhar até 18 horas por dia”. Aí o anjo se aproximou e tocou a mulher e perguntou: “por que o Senhor a fez assim, tão suave?”, e Deus respondeu: “eu a fiz suave, mas também a fiz forte. Você não tem ideia do que ela é capaz de aguentar ou conseguir”.

“Mas será que ela é capaz de pensar?”, perguntou o anjo. E Deus respondeu: “não somente será capaz de pensar, mas capaz de raciocinar, de negociar, e mesmo que pareça ser desligada, ela prestará atenção em tudo que for importante”.

Então, notando algo, o anjo estendeu a mão e tocou a pálpebra da mulher, e disse: “Senhor, parece que esse modelo tem um vazamento. Eu falei para o Senhor que o Senhor estava botando coisas demais nela!”

E Deus, com toda sua paciência, disse: “isso não é um vazamento, é uma lágrima”, e o anjo perguntou: “O que é uma lágrima, Senhor?! Para que serve uma lágrima?”. E Deus disse: “As lágrimas são sua maneira de expressar seu amor, sua alegria, sua sorte, suas penas, seus desenganos, sua solidão, seu sofrimento e seu orgulho”. E isso impressionou muito o anjo, que disse: “eis um gênio, Senhor! Pensaste em tudo! A mulher é verdadeiramente maravilhosa”, e Deus disse: “Sim, ela é. A mulher tem forças que maravilham os homens, aguentam dificuldades, carregam grandes cargas físicas e emocionais... porém têm amor e sorte. Sorriem quando querem gritar, cantam quando querem chorar. São capazes de renunciar à tudo que têm por precioso por obediência e amor à Mim. E mesmo que não compreendam nada ainda, ainda assim confiam. Choram quando estão felizes e riem quando estão nervosas. Lutam pelo que acreditam. Elas enfrentam injustiças, elas não aceitam ‘não’ como resposta quando elas acham que há uma solução melhor. Privam-se, para que sua família tenha algo melhor. Elas vão ao médico acompanhando uma amiga que tem medo de ir sozinha. Amam incondicionalmente. Choram quando seus filhos triunfam e se alegram quando suas amigas conseguem prêmios. São felizes quando ouvem falar de um nascimento ou algum casamento. Seu coração se despedaça quando morre uma amiga. Sofrem com a perda de um ser querido, mas são ainda mais fortes quando pensam que já não há mais salvação, quando pensam que já não há mais forças. Sabem que um beijo e um abraço podem curar um coração ferido. Porém, há um defeito que Eu não consegui corrigir: é que às vezes elas se esquecem do quanto valem” (CRUZ, 2010).

RESUMO

A presença expressiva da mulher no mercado de trabalho, exercido fora do ambiente familiar e entendido como a segunda jornada, vem demonstrando a sua participação contínua nos mais diversos cargos e funções, porém ela permanece sendo a principal responsável pelas atividades domésticas, especialmente aquelas relacionadas à educação dos filhos e consideradas como a primeira jornada de trabalho. A situação se agrava quando são inseridas nessas jornadas o “*tudo eu*”. A carga emocional e psicológica existente nesse cenário, por vezes, impede um completo desempenho no trabalho fora do ambiente doméstico, ao tempo que se exige mãe, filha, esposa, irmã “perfeitas”, uma excelente dona de casa (administradora do lar), mulher impecável, em que é preciso que esteja fisicamente de acordo com os padrões exigidos pela sociedade. Aliada a tudo isso, há uma sobrecarga de responsabilidades no emprego, visto que o mundo do trabalho é exigente e competitivo. Desse modo, a qualificação profissional e a atualização frequentes, para se igualar ao homem e se manter no emprego, somadas às demais tarefas resultam no desempenho sobre-humano, uma sobrejornada de trabalho, que implica, inclusive, na renúncia das necessidades pessoais, e possível comprometimento da saúde física e mental das mulheres, constituindo a tripla jornada de trabalho. Neste contexto, observa-se que a mulher está inserida em múltiplas atividades e deve dar conta de todas elas. Assim, o presente trabalho buscou compreender de que forma as mulheres que desenvolvem atividades dentro e fora do ambiente familiar executam a tripla jornada de trabalho, e quais as implicações disso para as relações sociais, familiar e para a saúde. Esse estudo assumiu um caráter descritivo e analítico, sustentado na abordagem qualitativa. A coleta de dados foi através de duas técnicas: 1) pesquisa documental, para analisar o trabalho da mulher sob os aspectos jurídicos; e 2) entrevista semiestruturada com dezoito mulheres, que exerciam múltiplas funções e de distintas classes sociais. Os resultados ratificaram que fica a cargo da mulher inúmeras atividades que geralmente não se consegue mensurar. Além de imensuráveis, as atividades, se cumpridas, são praticamente invisíveis, todavia, o não cumprimento resulta em serem qualificadas como irresponsáveis ou negligentes, até mesmo por pessoas próximas às mulheres, conforme os relatos das entrevistadas. Em boa parte das narrativas, a sobrecarga e sobrejornada de trabalho foram identificadas, como também o fato da mulher, ora em estudo, ter que se desdobrar para acompanhar as pressões e exigências do mercado de trabalho, *lato sensu*, na contemporaneidade, e que vem exigindo qualificação profissional sob pena, inclusive, de ficar desempregada, o que agravaria a situação financeira familiar. Conclui-se que a terceira jornada produz implicações prejudiciais para o trabalho, o convívio familiar e saúde das mulheres. Por esse prisma, os resultados dessa pesquisa mostraram como a terceira jornada está imbricada na vida da mulher, permeando o seu cotidiano de forma sutil, invisível e imensurável e, portanto, as levando a estabelecer estratégias para dar conta e lidar com as pressões advindas da necessidade de conciliação de múltiplas atividades em ambientes diversificados, principalmente o doméstico.

Palavras-chave: Família. Mulher. Mercado de trabalho. Tripla jornada.

ABSTRACT

The marked presence of women in the labor market, performed outside the family environment and understood to be the second workday, has revealed women's ongoing participation in the most varied positions and functions, despite continuing to be the persons mainly responsible for domestic activities, especially those related to the education of children, which is considered the first workday. The situation is accentuated when "*it's all up to me*" is incorporated in these workdays. The emotional and psychological burden existing in this scenario sometimes prevents an optimal performance at work outside the domestic environment, while simultaneously the woman is required to be the "perfect" mother, daughter, wife, sister, excellent housewife (administrator of the home) and impeccable woman who must conform physically to the standards demanded by society. In addition to all this, there is an overburden of responsibilities at work since the workplace is demanding and competitive. In this way, professional qualification and ongoing enhancement to remain on a par with men to hold onto their job, added to their other tasks, results in a superhuman performance and an excessive workload. This even implies abnegation of personal needs, and potentially prejudices women's physical and mental health, representing a triple workday. In this context, it is observed that women are involved in multiple activities and must cope with all of them. Thus, this work sought to understand how women who develop activities inside and outside the family environment perform a triple workday, and what the implications of this are for social and family relationships and their health. This study adopted a descriptive and analytical character based on a qualitative approach. Data collection was conducted using two techniques: 1) documentary research to analyze women's work from a legal standpoint; and 2) semi-structured interviews with eighteen women who performed multiple functions and are from different social classes. The results confirmed that women are responsible for innumerable activities that cannot generally be computed. Besides being unquantifiable, the activities are practically invisible when fulfilled, however non-fulfillment results in being perceived as irresponsible or negligent even by people close to the women, according to the reports of the interviewees. In most of the narratives, overburden and overwork were identified, as well as the fact that women under scrutiny here need to struggle to cope with the *lato sensu* modern-day pressures and demands of the labor market that call for professional qualification, even under penalty of becoming unemployed, which would exacerbate the family financial situation. The conclusion drawn is that the triple workday has harmful implications for women's work, family life and health. From this perspective, the results of this research revealed how the triple workday is implicated in women's lives, permeating their daily lives in a subtle, invisible and immeasurable way and consequently obliging them to establish strategies to deal with and handle the pressures arising from the need to reconcile multiple activities in diverse environments, not least the domestic area

Keywords: Woman. Labor market. Triple workday.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária das entrevistadas, 2019.	50
Gráfico 2 – Estado civil das entrevistadas, 2019.	50
Gráfico 3 – Número de filhos das entrevistadas, 2019.	52
Gráfico 4 – Auxílio para a execução de atividades domésticas, 2019.	112
Gráfico 5 – Impacto do salário da entrevistada para a renda da família, 2019.	114
Gráfico 6 – Atenção escolar (logística) para filhos, 2019.	119
Gráfico 7 – As mães conferem a mochila do filho e as atividades de casa, 2019.	120
Gráfico 8 – As mães participam das reuniões escolares, 2019.	123
Gráfico 9 – Percepção das entrevistadas sobre a educação dos filhos, 2019.	124
Gráfico 10 – As mães se sentem cobradas no quesito educação dos filhos, 2019.	125
Gráfico 11 – As entrevistadas fizeram curso profissionalizante após a maternidade, 2019.	127
Gráfico 12 – Modalidade do curso feito após a maternidade, 2019.	128
Gráfico 13 – Frequência das visitas ao médico pelas entrevistadas, 2019.	130
Gráfico 14 – A entrevistada desenvolveu algum problema de saúde após o nascimento do filho, 2019.	131
Gráfico 15 – A entrevistada obteve o diagnóstico da patologia, 2019.	131
Gráfico 16 – Percepção da entrevistada quanto à sobrecarga de trabalho, 2019.	133
Gráfico 17 – Número de horas trabalhadas por dia dentro e fora do ambiente doméstico, 2019.	133
Gráfico 18 – A entrevistada pratica atividade física, 2019.	145

LISTA DE SIGLAS

ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CAMTRA	Casa da Mulher Trabalhadora
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CC	Código Civil Brasileiro
CF	Constituição Federal
CIPD	Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EAD	Educação à Distância
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
NEIM	Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SBC	Sociedade Brasileira de Cardiologia
SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFBA	Universidade Federal da Bahia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	CONTEXTUALIZAÇÃO DA DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO E AS REPERCUSSÕES NA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER	18
2.1	Divisão social do trabalho como causa do processo de desvalorização da mulher	18
2.2	Trajatória da mulher no mercado de trabalho brasileiro	23
2.3	Mudanças na Europa e repercussão no tratamento do feminino	27
2.4	Tratamento desigual da mulher no âmbito familiar e jurídico	30
2.5	Trabalho da mulher no século XX: breve síntese global	34
2.6	Trabalho da mulher no século XXI: dificuldades de superação da desigualdade entre os sexos	37
3	METODOLOGIA	43
3.1	Método de pesquisa	43
3.2	Técnicas de pesquisa	45
3.2.1	Pesquisa documental	46
3.2.2	Entrevista	47
3.3	Perfil da amostra	48
3.4	Análise dos dados	53
3.5	Aspectos éticos	55
4	TRABALHO DA MULHER E RECONHECIMENTO NA QUESTÃO DE GÊNERO	57
4.1	Compreendendo as noções de gênero	57
4.2	Divisão sexual do trabalho e implicações na desigualdade entre os gêneros no mundo do trabalho	59
4.3	Mães no mercado de trabalho brasileiro	62
4.4	Direito e Legislação: políticas antidiscriminatória para a promoção da igualdade de gênero	65
4.5	(Des)igualdade de gênero e representatividade feminina no mundo do trabalho	70

5	ASSIMETRIAS DE GÊNERO NÃO MENSURÁVEIS: TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO DESENVOLVIDO PELA MULHER	75
5.1	Trabalho remunerado entre homens e mulheres	75
5.2	Prerrogativas legais e desafios de combate à discriminação por igualdade salarial	79
5.3	Proteção legal sobre aspectos biológicos entre homens e mulheres	83
5.4	Dupla jornada de trabalho: raízes e desdobramentos na sociedade contemporânea	85
6	AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO E EXTERNO: INTERFERÊNCIAS NO COTIDIANO DA MULHER	90
6.1	Jornadas de trabalho e saúde da mulher	90
6.2	Mulher e família	93
6.3	Mulher e mercado de trabalho: alguns números	95
6.4	Maternidade, produtividade e preferência pelo masculino	103
7	TERCEIRA JORNADA DA MULHER: RESULTADOS E DISCUSSÃO	109
7.1	“Mulher, mãe e profissional”: percepções das entrevistadas	111
7.2	Labor como engrenagem da vida	135
7.3	Cuidar de si: corpo e mente <i>versus</i> qualificação profissional	142
7.4	Vivência da tripla jornada de trabalho: estratégias para conciliar as atividades diárias	148
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	153
	REFERÊNCIAS	158
	APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA	182
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	186
	ANEXO	188

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, a mulher vem rompendo barreiras e marcando seu espaço na terra. À mulher tarefa dada é tarefa cumprida, pois ela se sacrifica a custos que nem ela mesma consegue mensurar. Para a mulher, viver uma existência autêntica traz mais riscos do que aceitar um papel transmitido pela sociedade, sendo a liberdade o único caminho para a igualdade.

Assim, nasceu o interesse pelo tema objeto do presente estudo e as inquietações foram paulatinamente sendo aprofundadas nos quesitos, jornadas de trabalhos, conciliação das jornadas, reflexões sobre como esses aspectos são vivenciados pelas mulheres e em que medida a literatura vem dialogando com esse contexto.

No Brasil, de forma global, é possível constatar um esforço significativo para estudar as questões relacionadas à mulher. Sendo assim, o tema é de grande importância na sociedade contemporânea e traz relevantes contribuições aos esforços que historicamente são empreendidos no sentido de descortinar os inúmeros papéis e posições que a mulher exerce nas mais diversas sociedades, no caso do presente estudo, a sociedade brasileira.

Assim, o presente estudo se norteou a partir de seguintes **perguntas de investigação**: 1. Como a mulher administra a terceira jornada de trabalho? 2. Quais os impactos da terceira jornada de trabalho no trabalho remunerado e não remunerado?

O presente **estudo trata da** terceira jornada de trabalho da mulher buscando demonstrar algumas consequências consideradas danosas para a vida das mulheres que de certa forma negligenciará em algum aspecto da vida, e com isso, na maioria das vezes, somados aos sentimentos de culpa e fracasso. Notadamente, trata-se de uma jornada de trabalho não respeitada, não reconhecida e não valorizada, produzindo efeitos danosos para o trabalho, para a convivência familiar e para a saúde física e mental das mulheres. Essas situações, que envolvem a tripla jornada, trazem diversas repercussões que contribuem, entre outras coisas, para baixa produtividade no mercado de trabalho, impactos negativos nas relações familiares e danos para a saúde.

O estudo teve como **objetivo geral** compreender de que forma as mulheres que desenvolvem atividades dentro e fora do ambiente familiar executam a tripla jornada de trabalho, bem como as implicações disso para as relações sociais, familiar e para a saúde. Já os objetivos específicos foram: **a)** identificar junto às mulheres que exercem tripla jornada de trabalho a existência de situação de vulnerabilidade; e **b)** identificar se elas reconhecem a

necessidade de buscar cuidados com a saúde, passíveis de prevenção, a exemplo de visitas regulares aos profissionais de saúde, incluindo a saúde mental.

A tese está organizada em oito capítulos, incluindo a introdução, que corresponde ao primeiro capítulo, e considerações finais, como o oitavo capítulo. No segundo capítulo, a finalidade foi apresentar uma **contextualização da divisão social do trabalho e suas repercussões na discriminação da mulher**. O mundo mudou e continua mudando com uma rapidez inacreditável, sobretudo no aspecto relacionado à comunicação social através dos meios de comunicação de massa, entretanto essas mudanças não repercutem no trabalho da mulher e na sensibilização da sociedade para as múltiplas dificuldades encontradas por essa pessoa do sexo feminino tratada de modo diferenciado. Para Donati (2008), toda relação implica numa troca, não somente de tipo econômico. O referido autor afirma que “na relação tem origem uma ação recíproca entre sujeitos sociais, que geram ou atualizam um vínculo, que pode ser percebido ou experimentado, como recurso ou como amarra” (DONATI, 2008, p. 24).

O capítulo três aborda a **metodologia** utilizada para a pesquisa, ou seja, o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. O método, dizia o historicista Dilthey (1956), é necessário por causa da nossa “mediocridade”. Com mais precisão ao sentido que o autor em referência nos reporta, necessitamos de parâmetros para caminhar na produção do conhecimento. No entanto e apesar de tudo, a marca da criatividade é destaque da pesquisadora desse estudo. A escolha do método dialético foi priorizada para dialogar com a literatura, documentos, fatos descritivos relacionando-os com as estratégias utilizadas pelas mulheres para a concretização da tripla jornada de trabalho da mulher. Para análise dos dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo.

O quarto capítulo referencia o **trabalho da mulher e seu reconhecimento como uma questão de gênero**. Scott (1994) define gênero como um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, que fornece um meio de decodificar o significado e de compreender as complexas conexões entre as várias formas de interação humana. Sem dúvida, a situação da mulher no mundo do trabalho perpassa por uma cultura que diversifica as atribuições e papéis numa perspectiva do masculino e feminino, sendo as atividades desempenhadas pelo homem tradicionalmente mais valorizadas do ponto de vista econômico, político e social, e à mulher se reservou inicialmente os cuidados com o lar. Conforme entendimento de Souza e Guedes (2016), as atividades voltadas à família eram pautadas nos vínculos matrimoniais e reciprocidades parentais, as relações de subalternidade e opressão entre os sexos ficavam escondidas na cumplicidade familiar, que reserva às mulheres o amor e cuidado à família, e ao homem a provisão financeira. O curso da história delineou um modelo de família

cuja protagonista, a mãe, seria a responsável por dispensar especial atenção ao cuidado e à educação dos filhos, assumindo a formação moral das crianças no interior dos lares. Nessa configuração, os espaços públicos seriam de direito dos homens, vistos como provedores e chefes da família (RAMOS, 2013).

Por sua vez, o quinto capítulo explora **as assimetrias de gênero não mensuráveis, na perspectiva do trabalho remunerado e não remunerado desenvolvido pela mulher**. Nesse sentido, elas são entendidas como uma exigência físico mental, sem a devida recompensa financeira, numa jornada fora do lar e igual jornada, às vezes mais penosa, no interior do lar, sem o reconhecimento ou auxílio necessário que possibilitariam a gratificação e os cuidados pessoais indispensáveis para inserção da mulher no mundo, onde a estética é um fator relevante para seu reconhecimento e valorização. Por conseguinte, duas jornadas consecutivas de trabalho já foram comprovadas, às quais envolvem uma questão de gênero. Dessa forma tem-se a jornada de trabalho fora do lar, portanto remunerada, e a jornada de trabalho dentro do ambiente familiar (trabalho doméstico), não remunerada. Convém destacar que as mulheres, responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, generosamente cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, elas acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, ou seja, a injustiça de sozinha ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem (PEREZ, 2001).

A seguir, no capítulo seis, o **ambiente de trabalho foi estudado, bem como sua interferência no cotidiano da mulher**. Neste ponto, os dados de investigações anteriores foram apresentados para comprovar a existência de um problema real no campo do trabalho feminino, ante a ausência de reconhecimento de uma terceira jornada a um curso perverso e sacrificial. Segundo Saretta (2016), as pesquisas mostram que houve um aumento do índice de infarto, doenças estressantes como depressão, fadiga crônica, tendo como causa o trabalho.

O capítulo sete apresenta e discute os achados da investigação sobre a **terceira jornada da mulher**. As principais questões reveladas pelas participantes do estudo dão conta de demonstrar em que medida as mulheres que trabalham dentro e fora do ambiente familiar executam a tripla jornada e quais as implicações disso para as relações sociais, familiar e para a saúde. É evidenciado também que as mulheres que exercem a tripla jornada de trabalho estão expostas às situações de vulnerabilidade e à forma como elas reconhecem a necessidade de buscar cuidados com a saúde, passíveis de prevenção, a exemplo de visitas regulares aos profissionais de saúde, incluindo a saúde mental, assim como as estratégias utilizadas por estas mulheres para conseguirem conciliar a tripla jornada de trabalho.

O trabalho é encerrado com breves considerações finais, na qual é deduzida de forma sucinta e objetiva a tese defendida no último capítulo, ou seja, a confirmação da existência da terceira jornada de trabalho da mulher, bem como da hipótese, na medida em que foram constatadas a existência da tripla jornada de trabalho, suas consequências, e também as estratégias utilizadas por estas mulheres para desempenhar a referida tripla jornada.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO E AS REPERCUSSÕES NA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER

O objeto desse capítulo é conhecer parte da história do percurso feminino, que resultou numa discriminação injusta, atribuindo à mulher tarefas consideradas menores, e verificar na atualidade que as mesmas tarefas continuam contando com remunerações menores em relação às aquelas obtidas pelos homens.

A contemporaneidade apresenta um cenário diferente, no que tange à consciência feminina pela busca da igualdade de direitos, mostrando uma realidade mais consciente e igualitária. Essa realidade ainda não é vivida de forma plena, como se verifica através dos extratos apresentados pela própria sociedade diante da necessária tutela estatal para aproximar o tratamento dado à mulher com o tratamento legal, social e politicamente destinado aos homens. A desigualdade de direitos entre eles, herdada de condições sociais anteriores, não é a causa, mas o efeito da opressão econômica da mulher. Desse modo,

[...] as coisas mudaram com o advento da família patriarcal, e mais ainda com a família individual monogâmica. A direção dos afazeres caseiros perdeu o seu caráter público. A mulher deixa de ter função social e começa o serviço privado; ela transforma-se então na primeira serva, encarregada de participar assim da produção social (MARX; ENGELS; LENIN, 1979, p. 54-5).

O presente capítulo objetiva ainda demonstrar um breve panorama histórico das concausas para o tratamento desigual sofrido pelas mulheres ao longo do tempo e que chega aos dias atuais.

2.1 Divisão social do trabalho como causa do processo de desvalorização da mulher

A história do trabalho humano teve sua origem quando o ser humano buscou satisfazer suas necessidades biológicas de sobrevivência. Daí porque a sociedade foi se organizando, desde as sociedades mais remotas até os nossos dias, e o conseqüente uso da expressão “divisão social do trabalho” em diversas áreas do conhecimento para tratar de um fenômeno ora sociológico, ora jurídico ou econômico. Essa expressão, aqui utilizada no sentido tomado por Karl Marx (1818-1883), foi referendada por outros autores, a exemplo de Braverman (1981), para se referir à especialização de atividades, mas especificamente ao trabalho humano em

atividades de natureza produtiva ou ramos de atividades essenciais para o desenvolvimento dos grupos sociais e, conseqüentemente, desenvolvimento da vida.

Para Marx, em *O Capital* (1982), a divisão social do trabalho está relacionada especificamente ao trabalho humano e é nesse sentido que se toma a expressão no presente trabalho. Braverman expressa ainda que:

[...] o animal faz coisas seguindo um padrão de necessidades de sua espécie, enquanto o homem é capaz de produzir diferentes coisas ao mesmo tempo. A aranha será sempre capaz de tecer a sua teia, mas o homem poderá ser tecelão, construtor ou outras coisas se o quiser, portanto, para além das necessidades e também em razão delas. A divisão social do trabalho é aparentemente inerente característica do trabalho humano tão logo ele se converte em trabalho social, isto é, trabalho executado na sociedade e através dela (BRAVERMAN, 1981, p. 71-72).

Para Engels (2000), em seu livro “A origem da família, da propriedade privada e do Estado”, a opressão da mulher tem sua origem na luta de classes e possui bases materiais. Trata-se de obra bastante criticada pelas classificações e por defender um evolucionismo sem “base científica”, porém não prejudica a qualidade da obra no que diz respeito à análise materialista da divisão social do trabalho e da opressão da mulher.

Na visão de Engels (2000), as sociedades inicialmente se organizaram sem a noção de classe e de Estado, apenas pretendiam garantir a sobrevivência dos membros do grupo social. As tarefas estavam organizadas visando a aquisição de alimentos e reprodução da espécie. Para o referido autor, a primeira divisão da sociedade em classes deveu-se ao pastoreio, que possibilitou maior produção de alimentos e gerou acúmulo e excedente de bens. Tal fenômeno influenciará a transformação da família, porque providenciar alimento foi tomado como assunto do homem, e, conseqüentemente, os instrumentos necessários para esse fim também lhe pertenciam. À mulher ficou reservada a tarefa do cuidado com os utensílios domésticos. Segundo o referido autor, a mulher tinha participação efetiva no consumo dos bens, mas não na propriedade destes que agora era privada e do homem. Nesse sentido, destaca-se a seguinte afirmação:

O pastor, envaidecido com a riqueza, tomou o primeiro lugar, relegando a mulher para o segundo. E ela não podia reclamar. A divisão do trabalho na família havia sido a base para a distribuição da propriedade entre homem e mulher. Essa divisão do trabalho na família continuava sendo a mesma, mas agora transtornava as relações domésticas, pelo simples fato de ter mudado a divisão do trabalho fora da família (ENGELS, 2014, p. 58).

A propriedade privada conduziu a profundas transformações sociais e o homem acumulou bens e o poder que, à sua vez, o levou ao *status ou condição superior*, reservando para a mulher o trabalho doméstico. É possível dizer que a propriedade privada, a

subvalorização do trabalho doméstico e o confinamento da mulher ao lar representaram a origem patriarcal. Ao traçar um panorama histórico da mulher, é plausível demonstrar, sob a ótica de vários estudiosos, que a mulher foi considerada como desigual e subalterna ao longo da história. Nessa configuração, os espaços públicos seriam de direito dos homens, vistos como provedores e chefes da família (SCOTT *et al.*, 2014, p. 97).

Definidas como inferiores, as mulheres foram vistas como fonte de reprodução biológica, responsáveis pela organização doméstica e cuidados com os filhos, atribuições não valorizadas no passado. Almeida (1992) assevera que o princípio da subalternidade das mulheres, num universo mental em que prevalecia a ideia geral de desigualdade entre os homens, está entrincheirada nas velhas concepções aristotélicas da diferença entre os que são feitos para comandar e pensar, e os que são feitos para obedecer e executar.

De acordo com Nogueira (2004), apesar de não se possuir informações e arquivos históricos suficientes, na Idade Média, já se configurava uma divisão do trabalho feminino, com base na faixa etária e na posição da mulher no contexto em que se situava. Às mulheres solteiras, cabia lavar e tecer; às mães, o cuidado com os filhos; e para a mulher de meia idade as responsabilidades de cozinhar, reproduzir e cuidar dos adolescentes. As camponesas se dedicavam à agricultura e também às funções do lar.

Para Del Priore (1994a), as mulheres se acostumaram, sem problema algum, a criar os próprios filhos e os de seu marido com outras mulheres, tanto quanto os filhos de outros homens com outras mulheres. “O que importava era a rede de solidariedade estabelecida entre a mulher e a sua prole” (DEL PRIORE 1994a). Admite-se, sem dúvida, que a divisão social do trabalho sempre existiu. Inicialmente, pela divisão sexual, de acordo com a idade e vigor corporal e, ainda, não se extinguiu a relação desigual e hierárquica do trabalho entre homens e mulheres. Como visto brevemente, a divisão social do trabalho é uma modalidade de violência, colocando a mulher numa situação de vulnerabilidade ainda maior.

Harari (2015) destaca três aportes teóricos para melhor compreensão do entendimento acerca da divisão social do trabalho e das discussões sobre a violência, que se constitui como um fenômeno que sofre constantes mudanças e que se manifesta em diferentes esferas sociais, sejam elas públicas ou privadas, políticas ou ambientais: a força física, a agressividade e a gravidez/genes. Nesse sentido:

A teoria mais comum aponta para o fato de que os homens são mais fortes que as mulheres e utilizaram sua maior capacidade física para obrigá-las a se submeterem. Uma versão mais sutil dessa afirmação sustenta que sua força permite que eles monopolizem tarefas que demandam trabalho braçal, como arar e colher. Isso lhes dá o controle da produção de alimentos, o que, por sua vez, se traduz em influência política. (HARARI, 2015, p. 164).

Este fenômeno pode ser definido ainda como sendo:

[...] uso da força física, psicológica ou intelectual para obrigar outra pessoa a fazer algo que não está com vontade; é constranger, é tolher a liberdade, é incomodar, é impedir a outra pessoa de manifestar seu desejo e sua vontade, sob pena de viver gravemente ameaçada ou até mesmo ser espancada, lesionada ou morta. É um meio de coagir, de submeter outrem ao seu domínio, é uma violação dos direitos essenciais do ser humano (TELES; MELO, 2012, p. 13).

“Outra teoria explica que a dominância masculina resulta não da força, mas da agressão” (HARARI, 2015, p. 164). Por essa perspectiva, “o discurso sindical, como um discurso de palanque (não aquele dos bastidores) historicamente foi construído como um ‘discurso masculino’: agressivo, ameaçador, com o objetivo de mostrar força e falta de medo” (RODRIGUES; CARDOSO, 1991, p. 100).

Milhões de anos de evolução tornaram os homens muito mais violentos que as mulheres. As mulheres podem se igualar aos homens no que diz respeito ao ódio, ambição e violência, mas, quando a situação fica crítica, em tese, os homens estão muito mais dispostos a partir para a violência física. É por isso que, em toda a história, a guerra sempre foi uma prerrogativa masculina (HARARI, 2015, p. 166).

A conquista simbólica da caserna nas Forças Armadas dar-se-ia, somente no final do século XX e de forma parcial, uma vez que as atividades de combate permanecem relacionadas ao contingente masculino (MATHIAS, 2009; DONATIO; MAZZOTA, 2009).

Em tempos de guerra, o controle dos homens sobre as forças armadas também os transformou nos senhores da sociedade civil. Eles, então, usaram o controle que tinham sobre a sociedade civil para travar cada vez mais guerras, e quanto maior o número de guerras, maior o controle dos homens sobre a sociedade. Esse ciclo retroalimentado explica tanto a onipresença da guerra quanto a onipresença do patriarcado (HARARI, 2015, p. 166).

Por outro lado, não é demais salientar que a ausência da figura masculina durante a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais contribuiu para o reconhecimento dos diversos papéis desempenhados pelas mulheres e aproximou-se progressivamente daqueles atribuídos aos homens, ocorrendo uma espécie de aproximação horizontal nas funções dos homens e das mulheres do ponto de vista da hierarquia. Os homens perderam uma parte de sua autoridade sobre as mulheres, na medida em que não estavam presentes, e as mulheres tinham de se virar sozinhas, adquirindo, principalmente durante a Primeira Guerra Mundial, uma autonomia financeira com o desenvolvimento do trabalho assalariado. Essa aproximação, ao mesmo tempo horizontal e vertical, conduz a uma aproximação das identidades masculina e feminina. Embora a aproximação das identidades tenha conduzido a uma crise nas relações de gênero, as duas

guerras mundiais deram espaço à aceleração dessa construção da igualdade dos sexos (CAPDEVILA, 2002).

“Um terceiro tipo de explicação de ordem biológica atribui menos importância à força bruta e à violência, e sugere que, em milhões de anos de evolução, homens e mulheres desenvolveram estratégias diferentes de sobrevivência e de reprodução” (HARARI, 2015, p. 168). A gravidez é uma condição para a sobrevivência da vida humana, sendo indispensável à renovação geracional, e representa o período de formação de um novo ser. Nesse período, ocorrem alterações profundas no que diz respeito ao estilo de vida, provocando mudanças não apenas na vida pessoal, mas também na vida do casal e de toda a família. É também uma fase de preparação física e psicológica para o nascimento e para a parentalidade (MENDES, 2009).

Como os homens competiam entre si pela oportunidade de engravidar mulheres férteis, a chance de reprodução de um indivíduo dependia, acima de tudo, de sua capacidade de superar em desempenho e derrotar outros homens. Com o decorrer do tempo, os genes masculinos que conseguiam passar para a geração seguinte eram aqueles pertencentes aos homens mais ambiciosos, agressivos e competitivos.

Por outro lado, uma mulher não tinha dificuldade em encontrar um homem disposto a engravidá-la. No entanto, se quisesse que seus filhos lhe dessem netos, precisava carregá-los no útero durante nove árduos meses e depois cuidar deles durante anos. Durante esse período, tinha poucas oportunidades de obter comida e necessitava de muita ajuda. Precisava de um homem. Para garantir sua própria sobrevivência e a de seus filhos, a mulher não tinha muita escolha além de concordar com quaisquer condições que o homem estipulasse para ficar por perto e dividir o fardo. Com o tempo, os genes femininos que chegaram à geração seguinte pertenciam às mulheres de caráter cuidador e submisso. Mulheres que passavam tempo excessivo em disputas por poder não deixaram nenhum desses genes poderosos para as gerações futuras. O resultado dessas diferentes estratégias de sobrevivência – segundo esta teoria – é que os homens foram programados para serem ambiciosos e competitivos e se sobressaírem na política e nos negócios, enquanto as mulheres tendiam a se recolherem e a dedicarem a vida a apoiar a carreira do marido e dos filhos (HARARI, 2015, p. 168).

Na contemporaneidade, sob a ameaça de uma feminilidade inerente a alguns homens, e diante da obrigatoriedade de pôr à prova o seu sexo forte, os homens tiveram que cultivar mais do que nunca a sua masculinidade e a sua virilidade, caracterizando também a primeira crise da identidade masculina. Desse modo,

a crise da identidade masculina, cujos ecos chegam até nós, através de países de civilização refinada, ou seja, [...] onde as mulheres desfrutam de uma liberdade maior que em outros lugares; exprimem a necessidade de mudança dos valores dominantes e são consecutivas a perturbações ideológicas, econômicas ou sociais. [...] Nos séculos XVII e XVIII, a crise só concerne às classes dominantes, ou seja, à aristocracia e a burguesia urbana (BADINTER, 1993, p. 11).

Numa perspectiva de evolução, Vygotsky (1998, p. 85) pondera que “estudar alguma coisa historicamente significa estudá-la no processo de mudança” e não somente “estudar algum evento do passado”. Dessa forma, observa-se que esse processo de mudança vem se solidificando através dos movimentos e dos discursos de diversas categorias que representam as mulheres na contemporaneidade, mas ainda distante de se efetivar a tão almejada igualdade entre homens e mulheres.

2.2 Trajetória da mulher no mercado de trabalho brasileiro

Estudiosos, como Gomes (2015), refletiam a respeito dos conflitos entre os colonizadores portugueses e a sociedade no início do Brasil, que marcou a história da mulher, tendo em vista as regras que passaram a vigorar para elas, a partir de conceitos atribuídos pela comunidade. A mulher tinha como obrigação principal ser boa mãe e tomar conta das crianças e de toda comunidade.

A colonização do território brasileiro por portugueses começou, de fato, no ano de 1532. Os rumos agrícolas, a noção de família e a escassez de mulheres brancas fizeram com que os homens, recém-chegados, convivessem em uma terra de mulheres de cabelos longos, olhos escuros e totalmente nuas, que se distanciava muito da realidade vivida na Europa (BASEGGIO; SILVA, 2015).

Conforme assevera Freyre (2003, p. 171), o desconhecimento e a percepção indígena de que os homens fossem deuses de outro mundo, desembarcando em sua costa territorial, despertaram assim o interesse de mulheres índias, que, em um primeiro contato, se entregaram aos homens brancos em troca de um pedaço de espelho ou um pente: “foram sexualidades exaltadas a dos dois povos que primeiro se encontraram nesta parte da América: o português e a mulher indígena”. Do início do século XVI a meados do referido século, conhecido como período pré-colonização, a principal função desenvolvida pelas mulheres foi receber os portugueses em seu *habitat*, e, de acordo com o costume hospitaleiro da sociedade indígena, com a permissão dos homens, as mulheres puderam se unir com os portugueses. Naquela oportunidade, os portugueses se estabeleceram como amigos da cultura brasileira, momento que se deu início à submissão na base da sociedade a ser colonizada.

A história destaca que os portugueses encontraram no Brasil uma cultura diferente da Europa e, em evidência, a oportunidade de ter mais de uma mulher, costume inaceitável e inimaginável na cultura europeia. A mulher índia vivia em nudez quase que absoluta,

despertando, inclusive, a sexualidade dos portugueses em território brasileiro. “Já aperfeiçoados à poligamia, [...] os portugueses encontraram na moral sexual dos ameríndios o campo fácil para expandir aquela sua tendência [...] de viverem com muitas mulheres” (FREYRE, 2003, p. 61).

As mulheres também eram responsáveis, mais até que os homens, pela forma produtiva, assegurando a produção agrícola e de alimentos, antes mesmo da chegada dos portugueses ao território brasileiro, o que não sofreu alteração após a chegada dos referidos europeus. O padre Sánchez Labrador já a havia descrito, comentando serem atividades femininas o plantio, a colheita, o preparo de carnes assadas ou cozidas (tinham grande habilidade em preparar as carnes dos macacos *cayí* e *carayá*), entre outras (SOUZA, 2002).

As indígenas cuidavam do campo, da casa e dos filhos, mesmo no período de gestação, além de terem exercido atribuição importante na consolidação da economia colonial, que mais tarde veio a se consolidar, pois essas mulheres foram as responsáveis pela monocultura (BASEGGIO; SILVA, 2015). Segundo Freyre (2003, p. 13), “a produção artística era exclusiva ou principalmente dos homens, [...] a construção da oca era seu trabalho mais duro”.

Na cultura indígena, a mulher era subalterna e as gerações de meninos e homens aprenderam que as mulheres eram inferiores a eles. A chegada dos portugueses resultou na alteração dos hábitos impostos à comunidade local, inclusive e principalmente às mulheres, como o hábito da higiene, da vestimenta, entre outros, contudo houve muita resistência, uma vez que aceitar os novos hábitos importava em negação da própria cultura indígena impregnada à essência daquele povo. No período colonial, as índias foram vistas como objetos sexuais, como símbolos do pecado, com corpos nus, curvas, cabelos pretos e pele parda, em comparação à palidez sem graça das mulheres europeias. Desde a chegada dos portugueses, bem como de outros estrangeiros, e mesmo após a tentativa de escravizar os indígenas, os homens brancos perceberam que a mulher é que era a principal responsável pelo trabalho duro de subsistência antes dos anos de 1500. Talvez este tenha sido o fator que fez com que a escravização indígena desse errado: os homens eram os responsáveis pelas artes e as mulheres pelo serviço no campo, e durante a sua escravização estes papéis foram invertidos. Os hábitos de higiene, os truques de artesanato e tecelagem, as receitas alimentares, os cuidados íntimos foram recebidos pelos colonizadores das mãos das mulheres indígenas, elas representavam o elemento mais produtor nas culturas primitivas (FREYRE, 2003).

Nesse mesmo período, ocorreu a exploração servil e sexual das negras africanas. O tráfico de escravos passou a ser uma prática predominante no Brasil colonial. As mulheres, junto com os homens, eram trazidas em péssimas condições de higiene, sujeitas à fome e às

doenças. Os homens, escravos, eram explorados no campo, com um serviço braçal. Já as mulheres eram escravas e concubinas das grandes famílias. Assim, surge a separação Casa Grande e Senzala, que tem uma ligação feita pelas mulheres negras, que muitas vezes, eram responsáveis por criar e alimentar os herdeiros deste sistema colonial (BASEGGIO; SILVA, 2015).

Escravos africanos, ainda em pequeno número, já viviam no Brasil em meados do século XVI. Em 1538, Jorge Lopes Bixorda, arrendatário de pau-brasil, teria traficado para a Bahia os primeiros escravos africanos. Em 1539, Duarte Coelho, donatário de Pernambuco, solicitou isenção do imposto que devia pagar pela importação de “peças” africanas. Em 1549, Tomé de Souza desembarca na Bahia e com ele vieram provavelmente os primeiros escravos brasileiros. A combinação açúcar, mão de obra escrava africana e grandes lucros já era conhecida desde o século anterior, quando foi testada nas ilhas atlânticas, sobretudo na Madeira (GÓES, 2006, s/d).

A importação de africanos para o Brasil, além do fim econômico teve outro objetivo. Com a escassez de mulheres brancas, o tráfico de mulheres negras se deu como uma nova grande necessidade: trazer para a colônia ventres geradores de uma maior quantidade de mão de obra, contando-se com a ação multiplicadora da poligamia e da miscigenação (FREYRE, 2003).

O autor supracitado destaca também que “não há escravidão sem depravação sexual” (FREYRE, 2003, p. 51). A colonização realizada por homens, quase sem mulheres brancas, fez com que as negras, junto com as índias e as mulatas fossem as responsáveis por multiplicarem a mão de obra colonial. Ao se relacionarem com senhores de engenhos e grandes proprietários, ou até mesmo com os filhos jovens destes, as mulheres escravizadas geravam filhos bastardos que serviriam como força produtora da monocultura colonial brasileira.

Segundo Freyre (2003), a chegada das mulheres brancas ao Brasil ocorreu com a vinda seus maridos na época da colonização, pois estas os acompanhavam quando estes eram designados a chefes e donos de engenhos e de grandes lavouras. Elas foram as responsáveis por introduzir a cultura europeia no Brasil. Essas mulheres tinham uma vida de “senhora do lar”, pois cuidavam dos seus filhos, juntamente com suas amas escravas, isso quando não tinham que cuidar dos filhos dos seus maridos com as escravas. Desse modo, os maridos se sentiam e se julgavam superiores às mulheres, expondo-as como prémios ou troféus ou objetos expostos em longos vestidos. Esta é a imagem que temos de mulheres nobres no Brasil colônia: bem vestidas, espartilhos apertados, e com um sorriso no rosto. No entanto, a realidade era muito diferente do que costumam retratar: as condições das mulheres brancas não era também das

mais fáceis. A grande maioria delas tinha que conviver com seus maridos e a “outra” do lado, sendo comum a coexistência na mesma casa.

No que diz respeito às questões religiosas e à situação das mulheres, Freyre (2003) argumenta que numa sociedade de valores cristãos europeus (cor, língua e religião), onde havia desequilíbrio muito grande entre os sexos na população, o ofício da mulher branca era muito claro: reproduzir e transmitir propriedades e símbolos dos colonizadores. As mulheres brancas eram vigiadas constantemente e de perto, criticadas quando falavam a língua indígena com suas “indiadas”, proibidas de facilitar costumes judaicos ou ainda de se relacionar com homens negros ou mestiços. Ela era responsável por essa função nova de poder nas colônias, das convenções formais impostas, e, como aqui não tinha esse tipo de mulher ideal, tratou-se de forjar sua existência. Desse modo, órfãs e até mesmo mulheres de passado duvidoso foram trazidas de Portugal, que aqui eram transformadas em “grandes damas, rezadeiras e virtuosas”.

Na colônia, portanto, as mulheres brancas passaram a ter finalidade fundamental na liderança social: de negócio, fundadoras de capelas, curadoras, administradoras de fazendas, líderes políticas locais, chefes de família e de política, tinham direito de heranças, seus maridos não podiam dispor da propriedade do casal sem seu consentimento, podiam pedir divórcio dentro dos cânones da Igreja, ou seja, elas tinham função ativa na sociedade, longe da clausura e passividade pregada. Como no espaço doméstico a presença do homem em casa era rara, a mulher se via obrigada a assumir papéis masculinos (BURILLE, 2010).

Se era difícil para as mulheres brancas casadas, imagine para as brancas solteiras. “Nem sempre as mulheres brancas [...] solteiras [...] seguiram os padrões de comportamento que lhes eram impostos pela sociedade colonial. Muitas se afastaram do modelo da mulher honrada, sendo concubinas, adúlteras e prostitutas [...]”. (SILVA, 1995, p. 88).

Desprovidas de fortuna ou prestígio social, a pele mais clara poderia ser um elemento restritivo adicional, pois na mentalidade vigente não era socialmente concebível que adotassem ocupações consideradas aviltantes e próprias de escravas. Logo, restavam as ocupações intermediárias de costureiras ou fiandeiras, ensinando o ofício quando conseguiam alunas. (CAMPOS, 2010, p. 7).

Os conventos e os recolhimentos eram as únicas opções de cultura e educação para as mulheres, além da instrução doméstica, até o século XIX no Brasil Colônia. Mesmo porque esperava-se das mulheres que elas fossem boas esposas e boas mães, e esses lugares de recolhimentos nada mais era, na realidade, do que centros de correção das “desonradas”, ou de preservação da honra feminina (BURILLE, 2010).

Então, não se via maior preocupação além de ensinar a ler e a trabalhar com as agulhas. Os conventos não eram nem escolas nem conventos e serviam aos vários propósitos na vida das mulheres. Somente no fim do século XIX e início do XX, as instituições de reclusão feminina tomam outras funções (ALGRANTI, 1993).

Nesse tripé de origem étnica e cultural, formado pelas índias, negras e brancas, é possível observar que esses grupos distintos de mulheres tinham particularidades no jogo de papéis determinados pela sociedade patriarcal, significando: o corpo para exploração e violência sexual, nos caso das índias e negras, sendo que a reprodução era consequência da situação a que eram submetidas; e as brancas que serviam para administrar o trabalho doméstico, reproduzir e zelar da prole.

2.3 Mudanças na Europa e repercussão no tratamento do feminino

A visão da mulher do século XVII é a de submissão aos seus maridos e à sociedade. Rousseau (1979) desenvolveu um discurso de que a educação feminina deveria ser restrita ao doméstico, pois, segundo ele, elas não deveriam ir em busca do saber, considerado contrário à sua natureza. O citado pensador, ao se referir à educação dos filhos, asseverou que:

a educação primeira é a que mais importa, e essa primeira educação cabe incontestavelmente às mulheres: se o Autor da natureza tivesse querido que pertencesse aos homens, ter-lhes-ia dado leite para alimentarem as crianças. Falai portanto às mulheres, de preferência, em vossos tratados de educação; pois além de terem a possibilidade de para isso atentar mais de perto que os homens, e de nisso influir cada vez mais, o êxito as interessa também muito mais, porquanto, em sua maioria, as viúvas se acham quase à mercê de seus filhos e que então precisam sentir, em bem ou mal, o resultado da maneira pela qual os educaram (ROUSSEAU, 1979, p. 11).

Essa sociedade que lutava tanto por liberdade, passou a exigir que as mulheres fizessem parte dela, mas como mães, guardiãs dos costumes, e como seres dispostos a servir o homem.

Kant (1990) descreveu a mulher e a sua intensa doação ao homem num sentido sexista, não a reconhecendo como destaque na história. Influenciado por Rousseau, Kant (1990) também colocou a mulher como um ser inferior e incapaz, se comparada ao homem. Inobstante as posições filosóficas da época, Rousseau (1979) e Kant (1990), aqui citados, pontuam que no século XVII as mulheres tinham a oportunidade de manter contato com o universo intelectual, no momento em que lhes era oportunizado a proximidade com poetas, escritores e artistas em ambientes públicos. Algumas raras mulheres, entretanto, tiveram a pretensão de equiparar-se

aos homens no campo intelectual, mas o máximo que elas conseguiram, na visão de Kant (1993), foi embaralhar a cabeça com ensinamentos que não estavam ao seu alcance e, com isso, enfraqueceram seus charmes naturais.

A discriminação, no entanto, se fazia presente tendo em vista que a mulher não podia ser bela e ao mesmo tempo inteligente. “[...] a natureza fez a mulher diferente do homem, atribuindo-lhe características inerentes. A sedução, por exemplo, é fonte de poder para a natureza feminina e a falta de autodeterminação da mulher é também intrínseca à sua natureza” (GASPARI, 2003, p. 32). Nesse contexto, a autora identifica que a discriminação contra a mulher existia de forma intrínseca na sociedade em geral e fortemente observada no campo filosófico no que tange aos pensadores aqui citados.

Laqueur (2001) traz uma interessante reflexão acerca do modelo de sexo único ao afirmar que até o século XVIII, a história aponta, dada a forte discriminação desde os primórdios, que o homem era considerado superior (perfeito), por possuir mais calor vital, enquanto o feminino era considerado um gênero masculino inferior (imperfeito), porque tinha menor calor vital. Esse modelo de sexo único se consolidou a partir de um estudo detalhado desde a Antiguidade até o século XVII, pelo referido Historiador.

O século XVIII, influenciado pela Revolução Francesa e pelo Iluminismo, os quais não ficaram restritos à Europa, pois essas ideais se espalharam, atravessaram o oceano e chegaram na América Latina, apresentou um cenário de mudanças sociais, econômicas e políticas. Com isso, as mulheres passaram a “existir”, tendo sido nesse momento que o sexo feminino começou a ganhar corpo, a ser visto.

Outro importante marco na história foi a Revolução Industrial, que teve origem na Inglaterra no decorrer dos séculos XVII. Ela marcou o início do processo de produção de mercadorias em grande escala com a utilização de maquinário e incorporou grandes contingentes de trabalhadores nessa tarefa. Esse processo também introduziu a família na engrenagem de produção, transformando a mulher em força de trabalho, fazendo dela uma operária. Isso fez com que ocorresse a migração das famílias da agricultura para a urbanização, e do trabalho voltado ao artesanato para a indústria. Para Souza (2014) era o momento do surgimento das máquinas que eliminavam, em grande parte, a necessidade da força física, predominantemente de característica masculina, resultando numa contribuição mais eficaz por parte das mulheres.

Na época da Revolução Industrial, as mulheres, que pertenciam a uma classe social menos elevada, trabalhavam nas fábricas a fim de garantir sua sobrevivência, como afirma a jornalista, professora e pesquisadora, Cecília Toledo (2008). Apesar de continuar a ouvir a

fábula de que nasceram para ser mães, as mulheres foram forçadas a abandonar os filhos à própria sorte ou levá-los para o trabalho, diante da necessidade de passar o dia inteiro nas indústrias têxteis, onde deixaram sua juventude, trabalhando de forma insalubre, de 10 a 12 horas diárias, com água até o joelho (TOLEDO, 2008).

As condições de trabalho a que as mulheres estavam submetidas eram degradantes e causavam sérios danos à sua saúde, sendo responsáveis inclusive pela mortalidade materna e infantil. Como exemplo, é possível citar que, quando do nascimento de seus filhos, elas eram convocadas a retornar ao trabalho entre 10 e 15 dias após dar à luz. Isso impossibilitava uma recuperação adequada, bem como comprometia a amamentação dos filhos. Uma prática comum das mães trabalhadoras nessa época era dopar suas crianças para que pudessem trabalhar, que, segundo Toledo (2008, s/p):

tornou-se prática comum entre as operárias de Manchester (Inglaterra) alimentar os bebês três vezes ao dia e, para mantê-los quietos o resto do tempo, dar-lhes uma mistura, a mistura de Godfrey, composta de láudano – um tranquilizante à base de ópio, de largo uso entre as mulheres – e melado.

Dessa forma, a saída da mulher para o mercado de trabalho, que poderia proporcionar sua emancipação, virou sinônimo de opressão e superexploração, impondo uma dupla jornada de trabalho e uma duplicação de sua alienação enquanto trabalhadora.

A grande indústria, graças as obrigações decisivas que ela atribui às mulheres e às crianças fora do espaço doméstico, nos processos de produção socialmente organizados, cria a nova base econômica na qual se construirá uma forma superior da família e das relações entre sexos (MARX, 1982). No século XVIII, Pazzinato e Senise (2003) afirmam que a burguesia apresentou desconfiança no movimento gerado pelas mulheres em relação à busca de emprego nas atividades diferentes às costumeiras da época, isto é, os trabalhos considerados tipicamente femininos, como por exemplo o “desejo” de trabalhar nas minas. Para os homens burgueses, as mulheres não podiam trabalhar para ganhar dinheiro, afinal isso não era responsabilidade da mulher, muito menos uma característica feminina. O trabalho remunerado era aceito apenas para as mulheres sem recursos. As mulheres pobres poderiam atuar em atividades corriqueiras da casa, tais como, limpar, cozinhar e cuidar das crianças. As mulheres pertencentes às classes sociais mais elevadas da época só poderiam exercer algum tipo de trabalho caso ele se caracterizasse como continuidade de sua representação feminina “natural”. Alguns exemplos referentes a esta possibilidade eram as profissões de costureira, modista e outras relacionadas à alimentação, desde que não fossem ambientes heterogêneos. Pazzinato e Senise (2003) relatam ainda que naquela época o fato das mulheres trabalharem em ambiente subterrâneo, ao lado dos homens, e ainda trajadas de forma igualitária a eles era a maior forma de negar a feminilidade.

Além do mais, elas eram vistas como uma ameaça pelos mineiros devido à possibilidade de redução salarial para todos, em virtude do aumento na oferta de mão de obra.

2.4 Tratamento desigual da mulher no âmbito familiar e jurídico

No século XIX, a situação da mulher era de subserviência ao pai e, depois do casamento, ao marido. Havia uma dupla moral que regia a sociedade do Império: a mulher deveria permanecer virgem até o casamento e depois de casada se manter fiel ao marido; já do homem não se exigia virgindade antes do casamento e a sociedade era conivente com a infidelidade masculina. A infidelidade conjugal masculina e a iniciação da vida sexual em prostíbulos ou com as escravas era, no referido século, motivo de orgulho dos mancebos tupiniquins, e, com isso, o homem atestava a sua virilidade (COSTA, 2013).

No Brasil, os pedidos de separação pelas mulheres começaram no ano de 1891, com fundamento no Decreto número 521, em 26 de junho de 1890, que dispunha sobre o casamento civil e a separação de corpos (BRASIL, 1890). Os pedidos fundavam basicamente nos “maus-tratos” que as mulheres sofriam de seus maridos. De todo modo, as causas que poderiam ensejar os referidos pedidos eram: adultério; sevícia ou injúria grave; abandono voluntário do domicílio conjugal por dois anos contínuos; e mútuo consentimento dos cônjuges, se fossem casados há mais de dois anos, posto que somente em 1977 o divórcio foi instituído oficialmente com a emenda constitucional número 9, de 28 de junho de 1977, regulamentada pela lei 6.515 de 26 de dezembro do mesmo ano (BRASIL, 1977). Destaca-se, por oportuno, que no século XIX, o casamento reconhecido era o da Igreja Católica. A omissão masculina, a indiferença da sociedade, os sentimentos de medo e indignação associados à insegurança jurídica faziam com que a mulher continuasse como o sexo frágil.

Entretanto, as Constituições Filipinas, oriundas de Portugal e que vigoraram no Brasil durante grande parte do período colonial, previam punições diferentes para homens e mulheres, sendo as penalidades mais pesadas para as mulheres quando o crime era conjugal. Lordello (2002, p. 43), na obra *Entre o Reino de Deus e o dos Homens: a secularização do casamento no Brasil do século XIX*, ressalta a difícil situação feminina: “A mulher brasileira branca do século XIX aparecia como um ser despersonalizado, com atividade circunscrita ao lar e à Igreja, salvo pouquíssimas exceções [...]. Sua situação era de subserviência, até jurídica, passando das mãos do pai às do marido”.

Com o desenvolvimento do capitalismo no mundo ocidental a partir do século XVIII, e sua ampla afirmação no século XIX, em especial em razão do surgimento da indústria, a burguesia firmou uma ascensão econômica, concretizando o ideal do espírito burguês e capitalista (BOBBIO; MATTEUCI; PASQUINO, 2000, p. 7461). Assim, criou mecanismos próprios, harmônicos com a necessidade de nova fase econômico-social, tais como: expansão do próprio sistema capitalista; concessão de liberdades e poderes à sua classe, em detrimento da nobreza; e afastamento da intervenção do Estado no mercado econômico, de modo a favorecer a livre circulação de capital e mercadorias para acelerar o sistema industrializado (DELGADO; DELGADO, 2013, p. 17).

Hobbes (1988) desenvolveu a obra o “Leviatã”, no século XVII, destacando a razão humana como fundamento da sociedade. Assim, renunciou ao entendimento de que o poder soberano tinha origem divina. Acreditava que o homem se encontrava em permanente condição de discórdia no estado natural, impossibilitando de estabelecer limites racionais para a convivência. O instinto de sobrevivência, enquanto sentido humano, imperava na dinâmica social (AFONSO, 1984). Hobbes (1988) contribuiu para a fundamentação político-filosófica do Estado Liberal de Direito desenvolvendo teorias contra o absolutismo centralizador e destacando o contrato social como fonte de autoridade política e dos poderes do Estado.

É nesse Estado Liberal de Direito que irá se refletir o *valor da Liberdade*, cujo alicerce teórico foi a propriedade privada dos meios de produção. Em função dessa orientação, axiológica, inclusive, é que foram estabelecidos parâmetros para o gozo dos direitos políticos: apenas os proprietários que comprovassem um patamar mínimo e renda poderiam exercer o direito político no Estado, votando e sendo votados (MAGALHÃES, 2002, p. 56). Nessa perspectiva, é que se tornaram peculiares, no Estado Liberal de Direito, as figuras da *cidadania-formal* e do *cidadão-proprietário* (SOARES, 2001).

No Brasil, as mulheres começaram os movimentos com as lutas por direitos no século XIX, e, depois de muitos anos de reivindicações e discussões, elas conquistaram, em 4 de fevereiro 1932, através do Código Eleitoral Provisório, Decreto 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, durante o governo de Getúlio Vargas, o direito ao voto (BRASIL, 1932). Esse direito assegurou à classe feminina o direito de votar e se eleger para cargos no executivo e legislativo. Esse direito básico para o pleno exercício da cidadania foi parcial, pois era estendido somente às mulheres casadas, com autorização dos maridos, e às viúvas e solteiras, que tivessem renda própria. Em 1934, as restrições ao voto feminino foram eliminadas do Código Eleitoral, embora a obrigatoriedade do voto fosse um dever masculino. Em 1946, a obrigatoriedade do voto foi estendida às mulheres.

As reivindicações brasileiras marcadas pela história e contada na vida de Celina Guimarães Viana, por exemplo, se destacaram. Nos relatos do *Jornal de Todos os Brasis*, tendo como título da matéria: *A Conquista do Voto Feminino*, representada pela fotografia abaixo, publicada no ano de 1932, pode-se extrair que ela foi a primeira mulher a ter o direito de votar no Brasil. Salienta-se que esse fato se deu antes do Código Eleitoral de 1932.

Foto 1 – A conquista do voto feminino do Brasil.



Fonte: MELLO; BARANOV, 2014.

Aos 29 anos, Celina pediu em um cartório da cidade de Mossoró, no Rio Grande do Norte, para ingressar na lista dos eleitores daquela cidade. Junto com outras seguidoras, Celina votou nas eleições de 5 de abril de 1928. Formada pela Escola Normal de Natal, Celina aproveitou a Lei nº 660, de outubro de 1927, que estabeleceu as regras para o eleitorado solicitar seu alistamento e participação. Em todo o país, o estado potiguar foi o primeiro a regulamentar seu sistema eleitoral, acrescentando um artigo que definia o sufrágio sem ‘distinção de sexo’. O caso ficou famoso mundialmente, mas a Comissão de Poderes do Senado, não aceitou o voto. No entanto, a iniciativa da professora marcou a inserção da mulher na política eleitoral (MELLO; BARANOV, 2014, s/p).

Nesse diapasão, a possibilidade de votar, sustentar-se-ia numa espécie de “poder” que as mulheres estavam conquistando. A Teoria Geral do Estado ressalta o conceito de soberania desenvolvido pela Ciência Jurídica e por meio dela regulamentado. A soberania seria, portanto, “[...] o mais alto poder dentro da coletividade organizada no Estado [...]”, poder esse orientado pelo Direito e mediante o qual o Estado se equilibra (AZAMBUJA, 1997, p. 68).

Outro exemplo que merece destaque na história, é o da fazendeira Alzira Soriano de Souza, também referenciada no citado jornal, quando, cinco anos antes de aprovado o Código Eleitoral Brasileiro, que estendia às mulheres o direito ao voto, no sertão do Rio Grande do Norte já ocorrera a eleição dela como prefeita:

A fazendeira Alzira Soriano de Souza, em 1928, se elegeu na pequena cidade de Lajes, cidade pioneira na participação da mulher não só como votante, mas galgando cargo até então só ocupados por homens. Entretanto, ela não exerceu o mandato, pois a Comissão de Poderes do Senado impediu que Alzira tomasse posse e anulou os votos de todas as mulheres da cidade isto porque a participação de mulheres na eleição fora autorizada excepcionalmente graças a uma intervenção do candidato a presidente da província, Juvenal Lamartine (MELLO; BARANOV, 2014, s/p).

O exemplo aqui citado é histórico e mostra claramente a desqualificação da figura feminina em um ambiente, até então, dominado pelos homens. Entretanto, aparenta um contrassenso evidenciando um marco da autonomia feminina no Brasil. Segundo Comparato (1999, p. 20), “a dignidade da pessoa não consistente apenas no fato de ser ela, diferentemente das coisas um ser considerado e tratado como um fim em si e nunca como um meio para a consecução de determinado resultado. Ela resulta também do fato de que, pela sua vontade racional só a pessoa vide em condições de autonomia, isso é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita”.

Com o mesmo destaque e importância no relato histórico, o referido jornal destaca o exemplo da médica, escritora e pedagoga, Carlota Pereira de Queirós, por ter se tornado a primeira mulher deputada federal brasileira nas eleições de 1933.

Carlota Pereira de Queirós participou dos trabalhos na Assembleia Nacional Constituinte, entre 1934 e 1935. Médica formada pela Universidade de São Paulo em 1926, com a tese “Estudos sobre o Câncer”, a Doutora Carlota organizou um grupo de 700 mulheres e junto com a Cruz Vermelha deu assistência a centenas de feridos que chegavam das frentes de batalha. Em 1950, fundou a Academia Brasileira de Mulheres (MELLO; BARANOV, 2014, s/p).

Vale destacar que a deputada também assinou a Constituição de 1934. Nesse cenário pode ser utilizada a expressão: Direito conquistado. Essa convicção de que todos os seres humanos tem direito a ser igualmente respeitados pelo simples fato de sua humanidade, base vinculada a um instituição social de capital importância: a lei escrita como regra geral e uniforme igualmente aplicável a todos os indivíduos que vivem numa sociedade organizada (COMPARATO, 1999, p. 212).

Não se pode olvidar que a ferrenha luta das mulheres por uma condição melhor de vida e por ampliação de direitos não impediu a continuidade da discriminação no mundo do trabalho, que será tratado no tópico a seguir.

2.5 Trabalho da mulher no século XX: breve síntese global

A partir dos contextos históricos, que serão aqui brevemente refletidos, torna-se possível compreender que o século XX foi de grandes conquistas e visibilidade para as mulheres. Perrot (1990) afirma ter começado tudo quando aquilo que pode ser chamado de “primeira onda” do feminismo, ocorrida em meados do século XIX, agitou países como Inglaterra, França, Alemanha, Rússia, Escandinávia e USA. Essa primeira versão do movimento se caracterizou pela luta em prol de direitos civis e políticos que buscava igualar juridicamente homens e mulheres.

Thèbaud (1991) destaca que os movimentos feministas, liderados por mulheres da camada econômica e culturalmente superior da população, identificados com a burguesia, não tiveram, no entanto, grande repercussão naquelas de menor poder aquisitivo. Para a maioria das mulheres não havia vantagens aparentes em participar dessas reivindicações, pois possuíam espaço que lhes concediam usufruir de certos privilégios. O espaço “privado”, por exemplo, proporcionava proteção a começar pela valorização de sua função materna e “civilizadora”. Como eram transmissoras de cultura, dentro de seus lares, perpetuavam regras morais e sociais. Ditavam a moda, controlavam o orçamento doméstico e muitas até controlavam, por manipulação, o comportamento de maridos e filhos; algumas – poucas – conseguiam, sutilmente, influenciar decisões políticas e assuntos públicos. As muito pobres estavam mais preocupadas em se manter vivas e à sua prole, trabalhando como serviçais ou mesmo mendigando nas ruas.

Gomes (2005) observa que, no século XX, ocorreu o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, em função de alguns eventos significativos como, por exemplo, a Revolução Russa, ocorrida em 1917. O objetivo principal era a busca pela igualdade de acesso ao trabalho, bem como a segurança legal da garantia de salários iguais para as mesmas funções. Conquista almejada até os dias atuais.

Tonani (2011) e Martins (2014) destacam outros dois momentos históricos cruciais e relevantes nesse processo de mudança na atuação da mulher, especificamente a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), exercendo um lugar de destaque neste último período.

Nesse contexto histórico, Perrot (1990) pontua que, no século XX, a percepção das diferenças, então, tornou-se inevitável: as mulheres ganhavam menos que os homens; sofriam com uma dupla jornada de trabalho e não tinham acesso à educação formal e, tal como acontecia com os homens, também não tinham direitos legais, como trabalhadoras.

No Brasil, nas primeiras décadas do século XX, as mulheres igualmente formavam grande parte do operariado, especialmente as imigrantes: espanholas, italianas, portuguesas, húngaras, romenas, polonesas, lituanas e sírias. Em 1901, as mulheres constituíam quase 68% da mão de obra empregada na indústria de fiação e tecelagem (DEL PRIORE, 1994b). Elas trabalhavam de 10 a 14 horas por dia, em péssimas condições de higiene e sob grande controle disciplinar. Além disso, os salários eram baixos, estavam constantemente sujeitas ao assédio sexual e não existia qualquer legislação trabalhista capaz de protegê-las de tal exploração. Somente a partir da década de 1930, depois de inúmeras manifestações operárias em todo o mundo, a legislação brasileira proporcionou garantias trabalhistas às mulheres. Na Era Vargas, anos 30, 40 e 50, houve a regulamentação do trabalho de mulheres e crianças, e o presidente Getúlio Vargas fixou a jornada de trabalho em 8 horas diárias – Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Os avanços legislativos nesta direção tiveram continuidade com a Constituição Federal de 1988, que destacou em seu artigo 7º, inciso XIII que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988, s/p).

De todo modo, mesmo com estas conquistas, o trabalho feminino nas fábricas continua a ser um ambiente difícil. Na Zona Franca de Manaus, por exemplo, predominam atividades que empregam grande número de operárias jovens, força de trabalho barata e não especializada, que exige equilíbrio motor e causa desgaste visual. No livro “Chão de Fábrica: Ser Mulher Operária no Pólo Industrial de Manaus”, a pedagoga e professora da Universidade Estadual do Amazonas (UEA), Ierecê Barbosa Monteiro (2000), relata a rotina dessas trabalhadoras. O trabalho no chão de fábrica, na linha de produção, é repetitivo, requer atenção e estressa a operária em um curto espaço de tempo, estabelecendo a pressão pela eficiência e eficácia (MONTEIRO, 2000).

A especialidade da mulher no capitalismo, segundo Toledo (2008, s/p), “é ser operadora de máquina, exercer as tarefas mais mecânicas e repetitivas, não assumir cargos que exijam decisão e responsabilidade, enfim, ser um trabalhador não qualificado”. E isso acontece também para que a mulher

não abandone as tarefas de reprodução da mão de obra no lar, de onde o capital extrai uma parte de mais-valia; continue se ocupando de tarefas domésticas, com as quais supre as deficiências do Estado em relação aos serviços públicos, receba salários precários e sirva de mão de obra barata e descartável (MONTEIRO, 2008, s/p).

Nesse sentir, merece destaque as palavras de Cristina Buarque, no estudo sobre a formação de formadores em gênero para trabalhadoras do setor comércio, pesquisa realizada junto ao Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher (NEIM) Da Universidade Federal da Bahia (UFBA), ponderando as relações de poder e conquistas na contemporaneidade. Segundo a pesquisadora,

as relações de poder entre homens e mulheres continuam muito duras e estão estruturadas nos campos objetivos e subjetivos da vida em sociedade, exigindo muita clareza política para não se confundir muitas conquistas apenas formais, no campo das relações de gênero, ou certas posturas masculinas de adesão, com conquistas concretas, sob o risco de se invisibilizar as mulheres, mais uma vez, num processo de adaptação das relações patriarcais às sutilezas patriarcais conservadoras de uma contemporaneidade que se diz plural, mas em que, ainda, não se renegou a hegemonia do protagonismo masculino. (BUARQUE, 2006, p. 12).

Archanjo (1997) apresenta “a segunda onda do feminismo” que só ocorreu em 1960, destacando condições literárias e igualitárias, bem como a influência inclusive no patriarcado, em que a figura masculina no âmbito familiar mantinha a autoridade sobre as mulheres e crianças.

Para Roncaglio (1994), até a conhecida “segunda onda”, a divisão de papéis entre homens e mulheres permanecera clara e definida. A entrada de um maior contingente de mulheres no mercado de trabalho incitou mais claramente, porém, a percepção das diferenças expressas pelas discrepâncias salariais, que apenas refletiam outras desigualdades entre os trabalhadores e as trabalhadoras. A participação crescente do “sexo frágil” na força de trabalho industrial acabou por aguçar os movimentos pró-femininos, que advogavam por direitos iguais.

Como afirmado por Scott (1992), o movimento feminista deu origem a outra compreensão sobre as mulheres. As ativistas do feminismo reivindicavam a construção de uma história que trouxesse visibilidade àquelas que, de alguma forma, tinham se sobressaído às demais. Paralelamente, elas quiseram fazer uma história que resgatasse documentos sobre todos os aspectos da vida feminina. Segundo Martins (1992), as feministas acadêmicas – no âmbito mundial e, também, no Brasil – voltaram sua formação universitária para a escrita de uma “história das mulheres”.

De acordo Delphy (1998), o patriarcado é rapidamente adotado, pelo conjunto dos movimentos feministas militantes nos anos 1970, como o termo que designa o conjunto do sistema a ser combatido. Em relação aos seus quase sinônimos “dominação masculina” e “opressão das mulheres”, ele apresenta duas características: por um lado, designa, no espírito daquelas que o utilizam, um sistema e não relações individuais ou um estado de espírito; por

outro lado, em sua argumentação, as feministas opuseram “patriarcado” a “capitalismo” – o primeiro é diferente do segundo, um não se reduz ao outro. Isso se reveste de uma grande importância política num momento de reemergência do feminismo, em que as militantes são confrontadas a homens e mulheres de organizações políticas para quem a subordinação das mulheres não é mais que uma das consequências do capitalismo.

Não menos importante é o que destaca Therborn (2014), quando assevera que o patriarcado foi um dos grandes perdedores do século XX, mas que apesar disso, ele ainda está longe de extinção. Para o autor, apenas 30% da humanidade vive em sociedades pós-patriarcais, sendo indiscutível que o poder patriarcal vem perdendo espaço de forma contínua, na medida em que os direitos legais das mulheres e das crianças foram sendo ampliados em todos os países. De forma a complementar o entendimento acerca do enraizamento do patriarcado, através de uma fonte primária do direito, como por exemplo o costume, Castro *et al.* (2009, p. 69) asseveram que:

[...] o sistema das relações sociais de gênero, ao mesmo tempo, reproduz-se por estímulos exógenos – como normas, costumes comunitários e sociais, padrões religiosos, e políticas explícitas e implícitas de Estado, por exemplo – e endógenas à família, com sentidos e assimetrias entre gerações e entre homens e mulheres, entre os membros de um casal, em nome do afeto, da responsabilidade, da tradição, ou seja, traduzidos por relações constituintes da organização família.

Nesse sentido, apesar do avanço legislativo, no Brasil, com relação a figura da mulher e suas conquistas, não é difícil compreender a lentidão para se efetivar o direito positivo, visto que “[...] a personalidade do ser humano é moldada por todo o peso do passado [...] a personalidade de cada indivíduo, isto é, o seu ser próprio, é, sempre, na duração de sua vida, algo de incompleto e inacabado, uma realidade em contínua transformação [...]” (COMPARATO, 1999, p. 27).

2.6 Trabalho da mulher no século XXI: dificuldades de superação da desigualdade entre os sexos

A mulher dos anos 2000 se destacou na sociedade e conquistou um novo papel social: além de mãe, esposa, responsável pelo lar, ela atualmente é ativa profissionalmente. Ganhou espaço no mercado de trabalho e conseqüente independência financeira, mas o custo dessas conquistas provoca muitas vezes conflitos e uma dificuldade de encontrar o equilíbrio ideal entre todos esses papéis.

No século XXI, as organizações estão mais interessadas na presença feminina no mercado de trabalho, principalmente nas posições de liderança, empreendedorismo, cargos executivos e estratégicos. Exemplo disso são os dados apresentados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ao mostrar que as parcelas de mulheres de 30 a 49 anos, ocupando cargos de gerência e diretoria no setor formal, aumentaram de 32,3%, respectivamente, em 2003, para 39,2% e 42,4%, em 2017. A pesquisa afirma ainda que a fatia de mulheres em cargos de chefia nas 150 melhores empresas para trabalhar no Brasil cresceu de 11% para 42% e, que, em 2016, o percentual era de 33%, o que revela um salto de quase dez pontos percentuais nos últimos três anos (AUMENTA..., 2019).

Além disso, uma migração de postos de trabalho do setor industrial para o de serviços, com a incorporação de mulheres nas empresas, tem sido observado na contemporaneidade. Como exemplo é possível citar a área de telemarketing, onde mulheres mais jovens, somente com o segundo grau completo e conhecedora de novas tecnologias, passaram a se destacar. Esse movimento não deixou de discriminar a mulher, pelo contrário, passou a favorecer a setores específicos para trabalhos femininos com menos remuneração.

Por ser a ascendência feminina no campo profissional um tema amplamente discutido, já que apresenta relevância para qualquer área, destacando com maior ênfase o despertar para as áreas jurídica, política, administrativa, da medicina e outras tantas, entra em cena a figura de gênero, à qual ficou destacada na literatura acadêmica no que se refere aos papéis desempenhados pelos homens e mulheres na sociedade. Com a importância do papel da mulher na sociedade contemporânea, tema que o presente estudo busca evidenciar no que tange às questões do trabalho, a questão “gêneros” passa a ser mais abordada com os movimentos feministas. O sexo feminino passa a ser visto com outro olhar, a mulher passa ser tratada com mais respeito, mas, no meio em que elas estão inseridas é bem difícil pensar em respeito, dignidade, liberdade e igualdade, em se tratando de uma sociedade onde ainda estão arraigadas heranças patriarcal. Em todos os cargos que elas assumem, nas mais diferentes profissões, há relatos de discriminações, tanto no salário quanto no trabalho por elas exercidos (MARTINI; SOUZA, 2016). As autoras ainda destacam que, apesar das importantes conquistas do século XX e XXI, dentro do contexto social, as mulheres ainda são vítimas de desrespeito e discriminação.

Bebiano e Ramalho (2018), na revista *Critica de Ciências Sociais (Estudos feministas e cidadania plena)*, questionam: “Estão as mulheres agora incluídas no contrato social?” Quando indagam nos levam a refletir sobre quais benefícios tiveram com tais conquistas, deixa-nos um tanto irresoluto, pois, se pensarmos num mundo com tantas transformações, podemos perceber

que ao longo de tantos anos, essas mudanças ainda estão distantes de garantir direitos pleiteados pelas mulheres ao longo da história. Segundo Grossi (2004, p. 213), no Brasil, devido à ditadura militar, o feminismo se desenvolve com algumas particularidades. Uma delas é a grande importância do caráter de luta de classe e contra a ditadura que marcaram as primeiras publicações feministas dos anos 70 (Jornais Brasil Mulher e Nós, Mulheres).

Diuturnamente, os meios de comunicação mostram que os conflitos e sofrimentos das mulheres continuam impregnados no seio da sociedade. As questões relativas à empregabilidade e as implicações desta, pelo fato de ser mulher, está em evidência. Em certa medida, a mídia contribui para a constante busca por direitos e espaços igualitários, principalmente através de movimentos da sociedade civil organizados, que objetivam, entre outras coisas, conscientizar a sociedade a uma mudança de visão sobre a figura feminina em uma cultura ainda patriarcal. De todo modo, esses movimentos ganham espaço na mídia e na sociedade. Essa história é marcada por muitas lutas, batalhas, renúncias, conquistas, pois:

[...] o dia 8 de março é um marco na luta pelos direitos das mulheres ao redor do mundo. Se fosse possível retroceder no tempo e contar para um cidadão do começo do século XX que as mulheres, hoje, votam, têm média de escolaridade maior que a dos homens, governa países e estão inseridas amplamente no mercado de trabalho, talvez o sujeito não acreditasse no relato (MELO, 2013, s/p).

É importante notar que o machismo continua arraigado na sociedade e, sendo demonstrado, através dos diferentes tipos de cultura. A mulher continua sendo vista como sexo frágil, desprezada por ser o que é, ou seja: mulher. Nesse sentido, vale destacar que:

[...] no Brasil, durante a ditadura militar, particularmente a partir de meados dos anos 1970, o feminismo se afirma como um novo ator político no cenário nacional, como força social que lutava, simultaneamente, pelo restabelecimento da democracia e pela ampliação desse conceito, de forma a incluir a cidadania plena das mulheres como um pilar dessa nova agenda. [...] A abertura destas vias de comunicação, ainda tímidas no início dos anos 1980, teve na Constituição Cidadã de 1988 um marco fundamental. A Constituição representa um marco na história política do país por partir dos direitos de cidadania para construir os parâmetros normativos que regem a relação indivíduo Estado (BARSTED; PITANGUY, 2011, p. 35-36).

Piovesan (2008) estabelece que esse processo culminou na elaboração da Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes, que contemplava as principais reivindicações do movimento de mulheres, a partir de ampla discussão e debate nacional. Em razão da competente articulação do movimento durante os trabalhos constituintes, o resultado foi a incorporação da maioria significativa das reivindicações formuladas pelas mulheres no texto constitucional de 1988.

Ainda tratando sobre as questões do movimento feminista, Barsted (2001) aponta que novos tempos se apresentam e com ele novas formas de pensar sobre a mulher é iniciada na sociedade. A autora enfatiza que:

O movimento feminista brasileiro foi um ator fundamental nesse processo de mudança legislativa e social, denunciando desigualdades, propondo políticas públicas, atuando junto ao Poder Legislativo e, também, na interpretação da lei. Desde meados da década de 70, o movimento feminista brasileiro tem lutado em defesa da igualdade de direitos entre homens e mulheres, dos ideais de Direitos Humanos, defendendo a eliminação de todas as formas de discriminação, tanto nas leis como nas práticas sociais. De fato, a ação organizada do movimento de mulheres, no processo de elaboração da Constituição Federal de 1988, ensejou a conquista de inúmeros novos direitos e obrigações correlatas do Estado, tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio à violência doméstica, a igualdade entre filhos, o reconhecimento de direitos reprodutivos, etc. (BARSTED, 2001, p. 35).

Ainda no século XX, mas com repercussão e aplicação no século XXI, influenciado pelo movimento que ocorreu antes de 1988 e objetivando a obtenção de conquistas no âmbito constitucional, destaca-se no Brasil a Carta Magna de 1988 (BRASIL, 1988). O êxito do movimento de mulheres, no tocante aos ganhos constitucionais, pode ser claramente evidenciado pelos dispositivos constitucionais que, entre outros, asseguram:

- a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (art. 5º, I) e especificamente no âmbito da família (art. 226, § 5º);
- b) o reconhecimento da união estável como entidade familiar (art. 226, § 3º, regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996);
- c) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho);
- d) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho);
- e) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e
- f) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, § 8º, tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de

violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria da Penha” – Lei nº 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate da violência contra a mulher).

Além desses avanços, merece ainda destaque a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, dispondo que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. Adicione-se, também, a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que ineditamente dispõe sobre o crime de assédio sexual.

Na perspectiva de Piovesan (2008), na experiência brasileira, os avanços obtidos no plano internacional foram e têm sido capazes de impulsionar transformações internas à sociedade brasileira. Nesse sentido, cabe destaque ao impacto e à influência de documentos a nível internacional como: a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, de 1979; a Declaração e o Programa de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, de 1993; o Plano de Ação da Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento do Cairo, de 1994; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994, assim como a Declaração e a Plataforma de Ação da Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim, de 1995. Esses instrumentos internacionais inspiraram e orientaram o movimento de mulheres a exigir, no plano local, a implementação de avanços obtidos na esfera internacional.

Nas últimas décadas do século passado e quase duas décadas deste século, o número de mulheres participando em organizações não governamentais, sindicatos e nos demais espaços de representação política é significativo (PIOVESAN, 2008), apesar de muito tímido em relação aos homens. No campo dos direitos políticos, a participação de mulheres no âmbito dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário ainda é bastante reduzida, embora os avanços obtidos no século XX e precisamente no século XXI sejam inquestionáveis.

No amplo horizonte histórico de construção dos direitos das mulheres, jamais se caminhou tanto quanto nas últimas três décadas. Elas compõem o marco divisório em que se concentram as maiores reivindicações e anseios das mulheres, invocando, sobretudo, a reinvenção da gramática de seus direitos. Destaca-se que, no campo dos direitos políticos e dos direitos civis, as inovações legislativas asseguradoras da equidade de gênero advieram fundamentalmente da capacidade de articulação e mobilização do movimento de mulheres. Com efeito, na sociedade contemporânea, as mulheres foram inseridas no sistema jurídico de acordo com as normativas já citadas, ou seja, como sujeito de direitos e obrigações e como parte do processo produtivo, mas seguem indiscutivelmente inferiorizadas. Conforme afirmam Souza

e Aras (2014), em publicação sobre mulheres e movimentos, estudos interdisciplinares de gênero pela UFBA:

Apesar de todas as conquistas políticas e sociais, as mulheres, de modo geral, permanecem em posição de subalternidade frente aos homens e, principalmente, no caso da prostituição. Ainda é corrente, nas mais diversas sociedades ocidentais, ideias dicotômicas cristalizadas na modernidade nas quais, através da linguagem, percebe-se que os elementos menos valorizados são identificados ao feminino, enquanto os que recebem maior consideração são associados ao masculino (SOUZA; ARAS, 2014, p. 188).

Enfim, o esboço histórico aqui apresentado, que aborda o trabalho da mulher, demonstra que houve progressos para superar as desigualdes, mas a igualdade que almeja, em especial para a mulher trabalhadora, está distante da realidade.

3 METODOLOGIA

Quanto ao recorte metodológico, o presente estudo assumiu um caráter descritivo e analítico, amparado pela abordagem qualitativa, que norteou a investigação, coleta e análise dos dados. Nesse sentido, a triangulação de dados consistiu na utilização de fontes primárias e secundárias, e o posterior diálogo com a teoria.

3.1 Método de pesquisa

Bourdieu, Chamboredon e Passeron (2002) escreveram que o método não pode ser estudado separadamente das pesquisas nas quais é utilizado, bem como também descreveram como objetivo essencial do método as aplicações regulares dos procedimentos científicos. Para eles, existe uma grande diferença entre as trilhas mecanicamente traçadas sobre a pesquisa e a progressão lenta proposta por um verdadeiro discurso de método sociológico. Assim:

Para ultrapassar esses debates acadêmicos e as maneiras acadêmicas de superá-los, é necessário submeter a prática científica e uma reflexão que, diferentemente da filosófica clássica do conhecimento, aplica-se não a ciência já constituída, [...] mas a ciência em vias de fazer. Semelhante tarefa, propriamente epistemológica, consiste em descobrir no decorrer da própria atividade científica, necessariamente confrontada com o erro, as condições nas quais é possível tirar o verdadeiro do falso, passando de um conhecimento menos verdadeiro a um conhecimento mais verdadeiro (BOURDIEU, CHAMBOREDON; PASSERON, 2002, p. 17).

A escolha do método dialético surgiu do interesse em entender as estratégias usadas pelas mulheres em relação à terceira jornada, e como essa última, por sua vez, impacta no trabalho remunerado e não remunerado desenvolvidos por elas. Logo, essa abordagem permite o entendimento dos fenômenos sociais como basicamente contraditórios e em constante transformação. Segundo Minayo (2013, p. 108),

[...] a *dialética* refere-se ao método de abordagem da realidade, reconhecendo-a como processo histórico em seu peculiar dinamismo, provisoriamente e transformação. A dialética é a estratégia de apreensão e de compreensão da prática social empírica dos indivíduos em sociedade (nos grupos, classes e segmentos sociais), de realização da crítica das ideologias e das tentativas de articulação entre sujeito e objeto, ambos históricos.

Nessa vertente, o método supracitado está alicerçado nos fundamentos teóricos de Hegel e Marx, bem como busca compreender os conceitos desenvolvidos, até então considerados

inovadores, voltados para a interpretação crítica da realidade natural e humano-social e para a necessidade da transformação dos marcantes e impactos históricos na vida da mulher.

Para Geertz (1989, p. 15), “o homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu”. Essas teias ou estruturas de significados, segundo ele, são socialmente estabelecidas. Sintetizando a concepção desse autor, Gomes *et al.* (2005, p. 203-204), observam que:

[...] a cultura são essas intrincadas teias e sua interpretação pelos que vivem e ao mesmo tempo produzem estruturas de significados socialmente estabelecidos. A interpretação seria, portanto, a compreensão dessas estruturas, dentro de sua base social e material. A dialética entre as interpretações e re-interpretações dos diferentes atores sociais que interagem dentro das condições objetivas em determinado espaço e tempo e a contextualização”.

Desse modo, sendo o método um caminho teórico que expressa a visão de mundo de uma determinada teoria de compreensão do real, torna-se visível quando se pretende transformar o real, ou seja, o desafio de se “colocar o método em ação prática”, desafio que se explicita por intermédio do par modal – teoria e prática –, entendido como determinante reflexivo da práxis, o mundo humano-social.

Para Lefebvre (1979), o mundo humano, a práxis, foi criado pelos homens e, tudo o que ele faz, entra no vir a ser, isto é, na História, a partir de uma natureza original que não se dá a nós senão transformada por nossos meios, como instrumentos e linguagem. Para o autor, o homem é um ser de necessidade, pois nada existe que não corresponda a uma necessidade ou que não suscite uma necessidade. As necessidades, portanto, são estudadas na medida em que entram no movimento geral da espécie humana e enquanto estimulam as atividades do homem que vai se tornando humano. Assim, a necessidade é, ao mesmo tempo, ato (atividade) e relação, em si mesma complexa, com a natureza física e social, e o estudo das necessidades revela um entrelaçamento de processos dialéticos. Esse processo explica a invenção do trabalho e indica, também, que ele não pertence ao ambiente natural.

Nessa mesma perspectiva, Kosik (1995) discute a práxis, o ato/atividade, como momento laborativo, e a relação de necessidade, como momento existencial, manifestando-se tanto na atividade objetiva do homem, que transforma a natureza e marca com sentido humano os materiais naturais, como na formação da subjetividade humana.

Dessa maneira, é viável inferir que a realidade é um todo complexo que se desenvolve e se cria e, igualmente, conhecer fatos ou conjunto de fatos da realidade é saber o lugar que eles ocupam na totalidade circundante, na própria realidade. Numa totalidade, as partes se encontram em contínua interação e conexão entre si e com o todo, criando-o e, também,

criando-se. Nesse sentido, não se entende o todo negando as partes, bem como, não se entende a parte separada do todo. A totalidade é gerada, simultaneamente, pelas contradições entre as partes e pela síntese delas, gerada pela superação das contradições.

De tal modo, considerando a dialética da totalidade concreta como uma teoria da realidade e do conhecimento que dela se tem como realidade, para compreendê-la como está posta, o ser precisamente assim, é necessário que o homem reproduza no pensamento as mesmas relações que nela existem, como ambiente natural e social. Só esta compreensão crítica permite ao ser social ter consciência do real e nele intervir, promovendo transformações, como por exemplo, a possibilidade de ele compreender o real-concreto como a síntese de múltiplas determinações (fatores físicos, químicos, biológicos, econômicos, sociais, culturais, políticos, familiares, inclusive profissionais).

Por fim, Lukács (1979) esclarece o caráter da superação da contradição, distinguindo-a no âmbito da própria realidade e do conhecimento desta, ainda que, em ambos os casos, se trate de relações ontológicas relativas ao próprio ser. Entendendo, conseqüentemente, que as relações de tensão entre pares dialéticos, as determinações reflexivas, definem uma dimensão concreta do ser no interior de um complexo, a sua superação se relaciona ao conhecimento, uma tomada de consciência (compreensão) da conexão dialética do real: da imediatez à mediação. No entanto, quando a superação se refere ao real, o concreto, e a objetividade “do momento” histórico for cancelada, os pares dialéticos, as determinações reflexivas, serão simplesmente renovados, com as variações correspondentes, na nova objetividade. Logo, conhecer é captar corretamente a dialética da natureza, como um todo estruturado (o real concreto de Karl Marx) que, segundo Lukács (1979), constitui a pressuposição prévia e efetiva para toda ação humana.

3.2 Técnicas de pesquisa

Como já mencionado, a presente proposta de pesquisa se ancorará na abordagem qualitativa, entendida “[...] como um conjunto de atividades interpretativas, [e que, portanto,] não privilegia nenhuma única prática metodológica em relação a outra” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 20). Desse modo, o pesquisador obtém informações necessárias para uma melhor resposta/compreensão das questões principais da sua pesquisa. Por conseguinte, para haver um melhor entendimento da terceira jornada de trabalho da mulher no mundo contemporâneo, técnicas distintas serão combinadas, pois a pesquisa no campo social é caracterizada por

aspectos simbólicos, decorrentes de imposições, contradições e conflitos historicamente edificados pelos distintos atores sociais. Sobre a coleta de informações, Biasoli-Alves e Silva (1992, p. 64) afirmaram:

Esse formato pede também uma formulação flexível das questões, cuja sequência e minuciosidade ficarão por conta do discurso dos sujeitos e da dinâmica que flui naturalmente no momento em que entrevistador e entrevistado se defronta e partilham uma conversa permeada de perguntas abertas, destinadas a “evocar ou suscitar” uma verbalização que expresse o modo de pensar ou de agir das pessoas face aos temas focalizados, surgindo então a oportunidade de investigar crenças, sentimentos valores, razões e motivos que se fazem acompanhar de fatos e comportamentos, numa captação, na íntegra, da fala dos sujeitos.

Ao escolher o formato da pesquisa qualitativa, buscou-se essencialmente valorizar a qualidade dos dados coletados. Para Wolcott (1994), a descrição das opiniões dos informantes devem ser apresentadas da maneira mais fiel possível, como se os dados falassem por si próprios; na análise o propósito é ir além do descrito, fazendo uma decomposição dos dados e buscando as relações entre as partes que foram decompostas e, por último, na interpretação – que pode ser feita após a análise ou após a descrição – buscam-se sentidos das falas e das ações para se chegar a uma compreensão ou explicação que vão além do descrito e analisado.

3.2.1 Pesquisa documental

A pesquisa documental foi selecionada para possibilitar a análise do trabalho da mulher a nível global e nacional sob os aspectos jurídicos. Ademais, ela permitiu construir um cenário acerca das prerrogativas legais e as assimetrias relacionadas ao gênero ainda presentes no mundo do trabalho. Nessa perspectiva, esse tipo de pesquisa é “uma fonte de dados e informações auxiliar, subsidiando o melhor entendimento de achados e também corroborando evidências coletadas por outros instrumentos e outras fontes, possibilitando a confiabilidade de achados através de triangulações de dados e resultados” (MARTINS; THEÓPHILO, 2007, p. 86). Dito isso, os documentos oficiais considerados foram os seguintes:

- a Constituição Federal do Brasil de 1988 e algumas versões anteriores, como a de 1934, 1946 e 1967;
- um corpo de leis, como por exemplo, Lei nº 10.406/2002 (Código Civil Brasileiro de 2002), Lei nº 3.071/2016 (Código Civil Brasileiro de 2016), Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), Lei nº 12.010, 3/08/2009 (dispõe sobre adoção), Lei

- 13.104, de 09/03/2015 (Lei do Feminicídio), Lei n. 11.770, de 09/09/2008 (Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24/07/1991, Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha), Lei nº 9.504, de 30/09/1997 (estabelece normas para as eleições), Lei nº 6.515, de 26/12/1977, Lei Complementar nº 150, de 01/06/2015;
- decretos-leis como exemplo os de números, 2.848/1940 (Código Penal Brasileiro), 5.452/1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas), Decretos Legislativo nº 172, 05/12/2017, Decreto nº 7.958, de 13/03/2013 (estabelece diretrizes para o atendimento às vítimas de violência sexual pelos profissionais de segurança pública e da rede de atendimento do Sistema Único de Saúde), Decreto Legislativo nº 66.496, de 27/04/1970 (aprova Convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT nº 117, de 24/03/1960), Decreto nº 62.150, de 19/01/1968 (promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho sobre discriminação em matéria de emprego e profissão), Decreto Legislativo nº 662, de 30/06/1969, aprova Convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT nº 127, 30 de junho de 1967, Decreto nº 41.721, de 25/06/1957 (promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101), Decreto nº 21.076, de 24/02/1932, Decreto nº 521, de 26/06/1890; e
 - algumas decisões do Tribunal Superior do Trabalho e também do Supremo Tribunal Federal.

3.2.2 Entrevista

A segunda técnica escolhida foi a entrevista semiestruturada. Essa estratégia de produção de dados é relevante por atribuir à fala do sujeito uma função reveladora do contexto social, estrutural e simbólico no qual está inserido. Além disso, “por ter um apoio claro na sequência das questões, a entrevista semiaberta facilita a abordagem e assegura [...] que suas hipóteses ou seus pressupostos serão cobertos na conversa” (MINAYO, 2013, p. 267). É importante ainda ressaltar que as “entrevistas são fundamentais quando se precisa/deseja mapear práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos bem delimitados, em que os conflitos e contradições não estejam claramente explicitados” (DUARTE, 2004, p. 215).

Por essa vertente, e a fim de não perder o fio condutor durante a realização da entrevista, um roteiro de questões foi elaborado (ver apêndice A). Contudo por não ser um instrumento engessado, ele sofreu leves alterações durante a realização das entrevistas, com o propósito de melhor captar a realidade de cada interlocutora. Dado que as entrevistas em média duraram em torno de uma hora e meia foi também utilizado o gravador como um recurso de poder focar mais a atenção na conversa, bem como para complementar as anotações feitas ao longo das entrevistas (GASKELL, 2002).

Por outro lado, é pertinente destacar que o projeto de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade, como será mencionado posteriormente, contemplou a entrevista de 15 (quinze) mulheres: 05 (cinco) trabalhadoras com renda familiar de até 1.113,00 (pobre); 05 (cinco) trabalhadoras com renda familiar de até R\$ 4.681,00 (classe média); e 05 (cinco) trabalhadoras com renda familiar de até de R\$ 9.920,00 (classe alta)¹.

Os critérios de seleção das entrevistadas abarcaram os seguintes requisitos: idade entre 25 e 45 anos, condição aprovada pelo protocolo de pesquisa; ser casada e/ou chefe de família; trabalhar dentro e fora do ambiente doméstico; ser mãe; o filho ser criança ou adolescente; e renda familiar até R\$ 9.920,00. Elas, portanto, dividiam o tempo entre o trabalho dentro do lar (executando diretamente as atividades domésticas ou administrando), envolvendo também os cuidados com a família e os filhos, o labor fora de casa, e ainda as exigências de qualificação profissional. Além disso, os contatos foram obtidos por meio da acessibilidade, ou seja, da facilidade de acesso às entrevistadas (VERGARA, 1998), tendo sido feita a seleção através das redes de relacionamentos profissionais e institucionais da autora desse estudo.

3.3 Perfil da amostra

Diante do exposto, é relevante descrever o perfil da amostra desse estudo e ressaltar que 18 (dezoito) mulheres trabalhadoras foram entrevistadas, com a finalidade de ampliar o horizonte da pesquisa, respeitando a quantidade mínima de 05 (cinco) mulheres para cada classe social. Ademais, a identificação das entrevistadas se deu por meio de pseudônimos, com a finalidade de preservar a identidade de cada uma delas. (ver quadro 1).

¹ Os valores da renda familiar, e que por consequência definiram o status econômico das entrevistadas, foram obtidos através das seguintes fontes: Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) e livro “Estratificação Socioeconômica e Consumo no Brasil”.

Quadro 1 – Nomes e breve perfil das entrevistadas, 2019.

NOME	IDADE	STATUS ECONÔMICO*	ESTADO CIVIL
Íria	37 anos	Pobre	Casada
Dorotéia	43 anos	Pobre	Casada
Viviana	33 anos	Pobre	Casada
Micaela	33 anos	Pobre	Casada
Agnes	34 anos	Pobre	Solteira
Edite	41 anos	Pobre	Casada
Ludmila	42 anos	Classe média	Casada
Bernadete	42 anos	Classe média	Solteira
Filomena	45 anos	Classe média	Separada judicialmente
Adelaide	39 anos	Classe média	Casada
Rita	39 anos	Classe média	União estável
Mafalda	45 anos	Classe alta	Separada judicialmente
Brígida	38 anos	Classe alta	Casada
Apolônia	40 anos	Classe alta	Casada
Clair	45 anos	Classe alta	Separada judicialmente
Quitéria	43 anos	Classe alta	Casada
Adélia	39 anos	Classe alta	Casada
Blandina	41 anos	Classe alta	União estável

Fonte: Autoria própria, 2020.

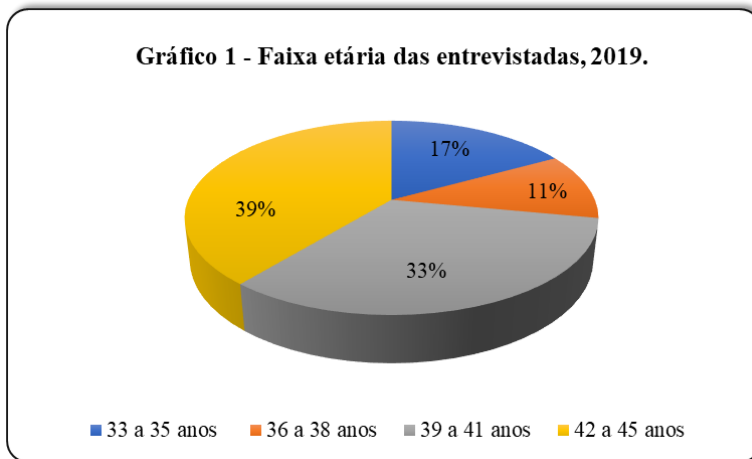
* Trabalhadora com renda familiar até R\$ 1.113,00 (pobre)

Trabalhadora com renda familiar até R\$ 4.681,00 (classe média)

Trabalhadora com renda familiar até R\$ 9.920,00 (classe alta)²

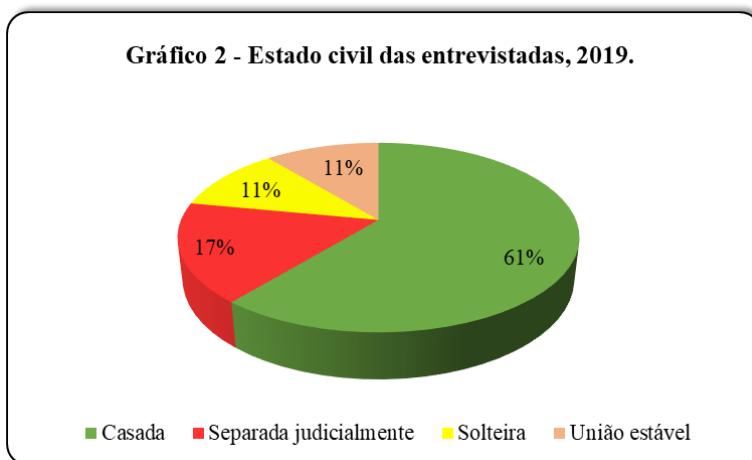
Conforme é possível visualizar no quadro acima, cabe ressaltar que inobstante constar no critério de inclusão do projeto de pesquisa que mulheres com 25 anos de idade poderiam ser objeto do estudo, restou evidenciado que dentro do critério de acessibilidade estabelecido para o desenvolvimento do presente estudo, a mulher com idade menor entrevistada foi Viviana, com 33 anos. Desse modo, optamos por estruturar o gráfico por faixa etária a partir do cenário final de idade das entrevistadas (ver gráfico 1).

² Os valores da renda familiar foram obtidos através das seguintes fontes: Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) e livro “Estratificação Socioeconômica e Consumo no Brasil”.



Fonte: Autoria própria, 2020.

Assim, a maior parte do grupo de entrevistadas possui ente 42 e 45 anos (39%) e as demais estão distribuídas na seguinte proporção: 33% entre 39 e 41 anos; 17% entre 33 e 35 anos e 11% entre 36 e 38 anos. Em relação ao estado civil das participantes, a maioria se autodeclarou como casada (61%), quanto às demais 17% disseram estar separadas judicialmente, 11% solteira e 11% vivem em união estável (ver gráfico 2).



Fonte: Autoria própria, 2020.

Nos critérios de inclusão descritos no final da seção 2.2, tem-se “casada e/ou chefe de família”, logo, para confirmar o estado civil das participantes da pesquisa, a primeira questão presente no roteiro da entrevista versou sobre essa temática, com as seguintes possibilidades de escolha: “casada; desquitada ou separada judicialmente; divorciada; união estável; viúva; e solteira”. A linguagem é um dos elementos chave da transmissão da cultura, promove a comunicação entre as pessoas e visa a efetividade dos direitos entre homens e mulheres na medida em que a representação linguística da identidade é um direito. Nas palavras de Rosa e Andriani (2002, p. 273): “[a] dialética entre o externo e interno, onde um não existe sem o outro,

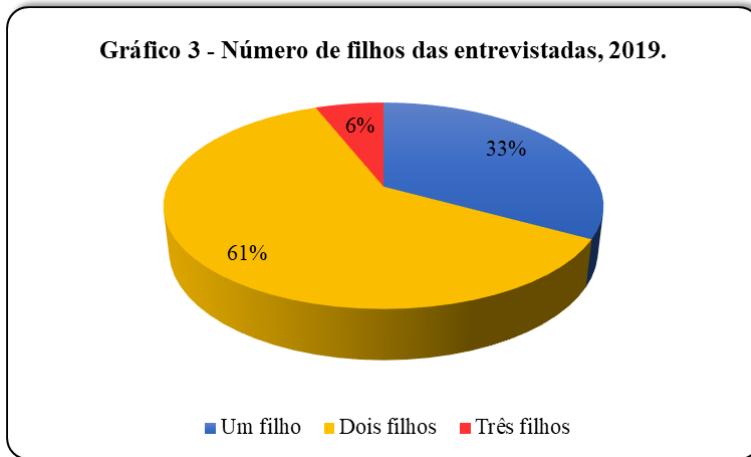
onde o psiquismo não existe sem as relações materiais em que está imerso, é mediada pela linguagem, pelos símbolos que emergem das relações sociais”.

O critério de inclusão apresentado na pesquisa como “chefe de família” apresenta conceito aberto podendo tratar-se uma mulher chefe de família monoparental, no sentido de especificar o tipo de família composta por uma adulta sem cônjuge com filhos dependentes. A mulher que se tornou chefe de família monoparental deve cumprir, ao mesmo tempo, o papel de mãe, cujas funções são unificar e manter a ordem familiar (SARTI, 1996, p. 43), e o exercício total ou patriarcal do papel masculino de provedor. A família monoparental é entendida como a comunidade formada por qualquer dos pais com seus descendentes, sendo devida a especial proteção do Estado (art. 266, §4º) (BRASIL, 1988). Por essa vertente, tais famílias são denominadas como sociedades monoparentais, que correspondem a uma parcela significativa da realidade de muitos brasileiros, seja em decorrência natural da estrutura organizacional familiar, ou pelo considerado avanço tecnológico (inseminação artificial), bem como privilégios conferidos pelas normas, como são os casos de adoção por pessoas solteiras que possuem efetivamente condições econômicas e principalmente morais para cuidar do menor.

As famílias monoparentais são aquelas que vivem com um único progenitor, com os filhos que não são ainda adultos (VITALE, 2002). A expressão “famílias monoparentais” foi utilizada na França, desde a metade dos anos 70, para designar as unidades domésticas em que as pessoas vivem sem cônjuge, com um ou vários filhos com menos de 25 anos e solteiros (LEFAUCHER, 1997). A transformação das formas de vida conjugal manifesta-se pelo aumento de um tipo especial de família: a monoparental, predominantemente feminina. No Brasil, a Constituição Federal em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, abarcou outros ideais além do matrimônio, no que tange à estrutura família; a união estável (art.226, §3º) e a família monoparental (art.226, §4º) receberam expresse amparo constitucional (BRASIL, 1988).

A denominação chefe de família sofreu mudanças de significados ao longo dos anos. Como construção social que é, portanto, datado cultural e historicamente, sempre esteve circunscrito ao tempo em que era construído. Entretanto, nas Ciências Sociais, a nomenclatura, mulher chefe de família, indica um domicílio tendo como principal provedor, a mulher (SANTOS, 2008). Nesse caso, não há especificação quanto aos status matrimonial nem a composição familiar, (se tem ou não cônjuge). O termo chefe de família como critério de inclusão para a pesquisa do estudo em comento, portanto, atribui à mulher a condição de solteira, separada judicialmente, convivendo em união estável, desde que esteja na condição de chefe de família.

No que tange à quantidade de filhos (ver gráfico 3), a maior parte das entrevistadas (11) possui dois filhos (61%), em seguida estão aquelas (06 mães) com apenas um filho (33%) e, por último, uma participante com três filhos (6%).



Fonte: Autoria própria, 2020.

Nesta passagem, é possível identificar como a opção pela redução do número de filhos, pelas famílias, tem ganhado espaço. Postergar o projeto parental tem sido uma possibilidade encontrada pelos casais para atender às diversas demandas sociais, pessoais e profissionais da atualidade. Ademais, é pertinente mencionar que a gestação, de forma geral, é um evento importante na vida de uma mulher e provoca mudanças físicas, fisiológicas e emocionais, constituindo uma experiência repleta de sentimentos intensos (MALDONADO, 2002).

Logo, o adiamento deste projeto pode estar associado a vários fatores. Dentre eles, o advento das técnicas de reprodução assistida que tem permitido aos casais ter filhos mais tardiamente; o aumento dos anos de estudo – condição necessária para uma melhor colocação no mercado de trabalho –; e a demora dos jovens atuais para obter a estabilidade profissional em decorrência da maior competitividade no âmbito laboral, mostram-se como importantes fatores. Ainda, o individualismo, a supervalorização das relações interpessoais, e a diminuição da dependência entre os cônjuges, que tem sido tão observada na atualidade em decorrência da maior valorização dos sujeitos aos seus projetos pessoais e profissionais, têm dificultado a relação a dois e, mais ainda, a perspectiva da vida a três (FÉRES-CARNEIRO; MAGALHÃES, 2005; RODRIGUEZ-TRAVASSOS; FÉRES-CARNEIRO, 2013). De forma a priorizar a carreira, muitas mulheres têm optado por ter seus(as) filhos(as) somente após a tão almejada independência financeira. Fatores como maior acesso aos recursos de controle da natalidade, maior acesso aos tratamentos de infertilidade, a priorização da carreira profissional, busca da

estabilidade financeira, entre outros motivos, têm explicado o adiamento da gestação para a faixa etária dos 35 anos ou mais (SANTOS *et al.*, 2009).

Atualmente, a mulher é detentora de múltiplos papéis, que se traduzem em mudanças nas suas rotinas, bem como nos seus projetos de vida e nas suas escolhas (LOPES; DELLAZZANA-ZANON; BOECKEL, 2014). Com a entrada da mulher no mundo do trabalho, assistiu-se a uma flexibilização relativamente aos papéis sociais de homens e mulheres, possibilitando trocas. Esta quebra de velhos paradigmas possibilitou a afirmação das mulheres num mundo predominantemente dominado pelos homens, tornando-a mais valorizada, autónoma, independente, segura, convicta dos seus direitos e deveres, com motivações e desejos próprios (OLIVEIRA *et al.*, 2013). Nesse sentido, a mulher passou a ter um maior controle da sua vida, prescindindo ou adiando a maternidade em prol da sua carreira profissional (SOUSA *et al.*, 2011). Para Oliveira *et al.* (2013), a emancipação feminina, a evolução das qualificações profissionais, as novas técnicas de controle da fertilidade, o planeamento familiar e a conjuntura económica são fatores explicativos para o adiamento da maternidade, influenciando na decisão acerca do momento mais oportuno para se ter filhos. Por fim, a estrutura familiar tem sofrido mudanças significativas e a escolha pelo adiamento da maternidade (LOPES; DELLAZZANA-ZANON; BOECKEL, 2014) pretende, em muitos casos, a conciliação do trabalho e da maternidade.

3.4 Análise dos dados

Nessa seção, a finalidade é descrever o plano de análise para interpretar os resultados obtidos a partir da coleta de dados. Por essa perspectiva, a técnica de *análise de conteúdo* foi empregada para fazer inferências sobre a terceira jornada de trabalho da mulher no mundo contemporâneo. Segundo Bardin (1979, p. 42), a *análise de conteúdo* consiste em:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) desta mensagem.

O autor ainda menciona que a análise está alicerçada em “três pólos cronológicos”: 1) pré-análise; 2) exploração do material; e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. O primeiro é composto pela seleção dos documentos e retomada das hipóteses e objetivos iniciais da investigação, que engloba uma “leitura flutuante” sobre o conjunto do material de campo, se

apropriando do mesmo; seguido da escolha dos documentos, demarcando, portanto, o que será analisado. Já o segundo polo corresponde “[...] essencialmente numa operação classificatória que visa a alcançar o núcleo de compreensão do texto” (MINAYO, 2013, p. 317). Por fim, no terceiro ocorre o tratamento dos resultados, que terminam nas inferências e realização de interpretações, constituindo assim na análise crítica e reflexiva dos achados.

Dessa forma, é possível observar que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados. Segundo Triviños (1987), essa técnica permite ir além da descrição dos relatos dos sujeitos, mediante a análise do seu conteúdo, fazendo inferências fundamentadas no referencial teórico. A análise de conteúdo permite ainda descrever e interpretar o conteúdo, objeto das respostas, a partir das entrevistas que foram feitas, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas e quantitativas, contribuindo para a reinterpretação das mensagens até atingir uma compreensão de seus significados. Sob essa perspectiva Minayo (2013, p. 307) observa que:

Os pesquisadores que buscam a compreensão dos significados no contexto da fala, em geral, negam e criticam a análise de frequência das falas e palavras como critério de objetividade e cientificidade e tentam ultrapassar o alcance meramente descritivo da mensagem para atingir mediante interferência uma interpretação mais profunda (p. 307).

Levando em consideração os aspectos intrínsecos da matéria analisada nesse estudo e a importância de saber ouvir e não apenas escutar, categorias de análise foram estabelecidas a partir de uma definição original de Lasswell (2002), que, na década de 1940, caracterizou a comunicação a partir de seis questões:

- 1) Quem fala? – visando investigar quem emite a mensagem;
- 2) Para dizer o que? – focando nos elementos essenciais contidos na mensagem propriamente dita (valor informacional, palavras, argumentos e ideias), constituindo assim uma análise temática;
- 3) A quem? – ou seja, para quem se dirige a mensagem. O olhar passou a ser voltado para o receptor, procurando inferir os seus atributos, a partir do que lê ou ouve;
- 4) De que modo? – isto é, a finalidade foi centrar a análise em como a comunicação se processou, identificando, por exemplo, códigos, estilo, estrutura da linguagem através da qual a mensagem foi transmitida;
- 5) Com que finalidade? – Aqui caberá questionar sobre os objetivos de uma dada comunicação, para captar os sentidos explícitos ou implícitos com que a mensagem foi emitida.

- 6) Com que resultados? – por fim, o pesquisador fará a descrição dos resultados obtido por meio da comunicação.

Por essa vertente, é preciso deixar claro que as pesquisas poderão se apoiar em uma, duas ou mais questões, logo não é necessário se deter em todas essas categorias supracitadas.

De tal modo, a análise do conteúdo do tipo categoria temática permitiu nesse estudo estabelecer três categorias de análise que serão descritas na sequência deste capítulo: i – trabalho fora de casa; e atividades do lar (subdivididas nas categorias “esfera familiar – filhos *versus* conciliação das jornadas”), portanto, quem fala?; ii – cuidado com si própria (corpo e mente *versus* qualificação profissional), para dizer o que?; iii – estratégias utilizadas para conciliar a tripla jornada (de que modo? com que finalidade? Com que resultados?).

Essas categorias de análise, embora interligadas no discurso das mulheres, foram tratadas separadamente, com vistas a perceber com maior clareza a forma como elas lidam com cada uma das esferas da tripla jornada, e, por fim, identificar as estratégias utilizadas na conciliação dessas atividades. No que diz respeito à sistematização dos dados da pesquisa, esta favoreceu não só uma análise mais profunda sobre o tema a partir da combinação de algumas variáveis, mas apontou outros recortes, como é típico em estudo científico, que os limites estabelecidos para o presente estudo impede de serem aqui discutidos.

3.5 Aspectos éticos

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Católica de Salvador (UCSAL), conforme parecer de nº 3.762.687 (ver anexo), com aprovação de todos os documentos inerentes à pesquisa. Assim, essa pesquisa atende aos princípios éticos que regulamentam pesquisas envolvendo seres humanos, conforme Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, publicada no Diário Oficial da União em 12 de junho de 2013, seção 1, página 59 (BRASIL, 2013).

Dessa forma, após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética, cada entrevista aconteceu depois da explicação dos objetivos da pesquisa e da anuência expressa pela consequente assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), elaborado especificamente para atender aos requisitos desse estudo (ver apêndice B).

Para garantir a confidencialidade, todas as participantes receberam nomes fictícios, preservando a identidade das entrevistadas, para que não houvesse qualquer tipo de

constrangimento, transtorno ou prejuízo. Ademais, diante dessa possibilidade, considerando também que a entrevista foi gravada e abordou conteúdos íntimos, caso a participante se sentisse constrangida, poderia desistir de responder determinadas questões ou mesmo de continuar participando da pesquisa. De forma preventiva, um suporte psicológico foi ofertado, sem nenhum custo, para a entrevistada.

4 TRABALHO DA MULHER E RECONHECIMENTO NA QUESTÃO DE GÊNERO

4.1 Compreendendo as noções de gênero

A discussão a ser tratada no presente capítulo é voltada para a noção de gênero, considerada central, quando se pretende refletir sobre o trabalho da mulher nas mais variadas formas e como este repercute no universo feminino. Por essa via, a questão de gênero encontra fundamento nas seguintes pontuações de Scott (1989, p. 72):

(1) Ao longo dos séculos, as pessoas utilizaram de forma figurada os termos gramaticais para evocar traços de caráter ou traços sexuais. Por exemplo, a utilização proposta pelo Dicionário da Língua Francesa de 1876, era: “Não se sabe qual é o seu gênero, se é macho ou fêmea, fala-se de um homem muito retraído, cujos sentimentos são desconhecidos”; (2) Gladstone fazia esta distinção em 1878: “Atena não tinha nada do sexo, a não ser gênero, nada de mulher a não ser forma”; (3) Mais recentemente – recentemente demais para que possa encontrar seu caminho nos dicionários ou na enciclopédia das ciências sociais – as feministas começaram a utilizar a palavra “gênero” mais seriamente, no sentido mais literal, como uma maneira de referir-se à organização social da relação entre os sexos.

Scott (1989) afirma que a relação com a gramática é ao mesmo tempo explícita e cheia de possibilidades inexploradas. Ela acrescenta ainda que o uso gramatical implica em regras formais que decorrem da designação de masculino ou feminino; cheia de possibilidades inexploradas, porque em vários idiomas indo-europeus existe uma terceira categoria – o sexo indefinido ou neutro. Para a Scott (1989, p. 72):

Na gramática, gênero é compreendido como um meio de classificar fenômenos, um sistema de distinções socialmente acordado mais do que uma descrição objetiva de traços inerentes. Além disso, as classificações sugerem uma relação entre categorias que permite distinções ou agrupamentos separados. (Scott, 1989, p. 72).

De forma complementar, a definição de gênero se constitui como: “Agrupamentos de indivíduos, objetos, etc., que tenham características comuns. A forma como se manifesta social e culturalmente, a identidade sexual dos indivíduos. Há gêneros masculino, feminino e neutro” (FERREIRA, 2010, p. 376).

Scott (2014) define gênero como um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, que fornece um meio de decodificar o significado e de compreender as complexas conexões entre as várias formas de interação humana.

Para Louro (1997), o conceito de gênero pode estar ligado diretamente à história do movimento feminista contemporâneo que, no Ocidente, se destacou no século XIX. Assim, no final

desse século e início do século XX, as manifestações contra a discriminação feminina se destacaram com o movimento e tiveram maior expressividade, objetivando, principalmente, que as mulheres pudessem votar o chamado “sufragismo”. Conforme Bobbio (1996, p. 8-9): “O Sufrágio Universal é uma aplicação do princípio da Igualdade, na medida em que torna iguais com relação aos direitos políticos – que os direitos eminentes num Estado democrático – os homens e as mulheres, os ricos e os pobres, os cultos e os incultos”.

No Brasil, as mulheres com renda puderam votar a partir de 1932. Em 1934, a lei tornou o voto obrigatório, mas ainda apenas para aquelas que exerciam função remunerada. Somente em 1946, o direito ao voto estendeu a obrigatoriedade a todas as mulheres. Em 1948, a Organização das Nações Unidas (ONU) inseriu na Declaração Universal dos Direitos Humanos que os governos deveriam fazer eleições periódicas com voto secreto e igualdade de gênero. Louro (1997) ainda pontua que com o desdobramento da “segunda onda”, por volta dos anos de 1960, o feminismo, além das preocupações sociais e políticas, se voltou para as construções propriamente teóricas. No âmbito do debate que a partir de então se travou entre estudiosas e militantes, de um lado, e seus críticos ou suas críticas, de outro, será engendrado e problematizado o conceito de gênero. Por essa perspectiva, o ato de poder votar foi um marco que se destacou na trajetória da mulher, contudo a igualdade de gênero, no campo do trabalho, apesar de ser reconhecida pela Constituição Federal, através do artigo 5º, inciso I, ao afirmar que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988, s/p).

Com base nos conceitos que dialogaram entre si de forma a compreender melhor a definição de gênero, o presente estudo adota, a fim de contribuir com a literatura em tela, o conceito de gênero como sendo a representação das identidades masculina e feminina, produzidas social e culturalmente, e que determinam, em grande medida, as oportunidades e formas de inserção de homens e mulheres no trabalho. Logo, gênero pode ser entendido compreendido como aquilo que identifica e diferencia os homens e as mulheres, ou seja, o gênero masculino e o gênero feminino. De acordo com a definição “tradicional” de gênero, este pode ser usado como sinônimo de “sexo”, referindo-se ao que é próprio do sexo masculino, assim como do sexo feminino.

4.2 Divisão sexual do trabalho e implicações na desigualdade entre os gêneros no mundo do trabalho

Ao falar do trabalho da mulher e seu reconhecimento na questão de gênero, ou seja, por ser mulher, implica em traçar a divisão sexual do trabalho e suas correlações para analisar a desigualdade entre os gêneros no mundo do trabalho.

Inobstante a divisão sexual do trabalho tenha sido objeto de trabalhos precursores em diversos países, foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de trabalhos que rapidamente assentariam as bases teóricas de que de fato a divisão sexual do trabalho estava saltando aos olhos da sociedade: primeiro na Etnologia (MATHIEU, 1991; TABET, 1998), depois na Sociologia e na História.

A conscientização de uma “opressão” específica marcou o início do movimento das mulheres: então, se torna coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, um trabalho invisível e que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé*) se desdobrará em uma dupla dimensão: “estamos cheias” (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como uma atribuição às mulheres, e apenas a elas fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido (HIRATA, 2007).

Em pouquíssimo tempo, as primeiras análises dessa forma de trabalho surgiram nas ciências sociais. Nesse sentido, para citar apenas dois *corpus* teóricos, pode ser destacado o “modo de produção doméstico” (DELPHY, 1998) e do “trabalho doméstico” (CHABAUD-RYCHTER, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, SOUTHONNAX, 1985). Pouco a pouco, as análises passaram a abordar o trabalho doméstico como atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional. Isso permitiu considerar “simultaneamente” as atividades desenvolvidas na esfera doméstica e na esfera profissional, o que abriu caminho para se pensar em termos de “divisão sexual do trabalho”.

Partindo do pressuposto de que houve outras formas de divisão do trabalho entre homens e mulheres antes do Capitalismo, essa divisão estava marcada por uma distinta relação entre produção e reprodução, pois essa, que se expressa nesse sistema, está diretamente relacionada à formação social capitalista, na qual a força de trabalho é vendida como uma mercadoria e o espaço doméstico passa a ser uma unidade familiar e não mais uma unidade familiar e produtiva. Do ponto de vista histórico, é possível observar que a “estruturação atual da divisão sexual do trabalho surgiu simultaneamente ao capitalismo” e que a relação do trabalho assalariado não teria podido se estabelecer na ausência do trabalho doméstico (KERGOAT, 2009, p. 67). A conformação dessa divisão sexual do trabalho

evidencia que a nova ordem social, estabelecida a partir dos interesses do capital, reestruturou a dominação patriarcal. Logo, é viável considerar que o conceito de patriarcado deve estar situado social e historicamente.

Em meados dos anos de 1970 e 1980, os movimentos feministas trouxeram novas concepções, haja vista a biologização dos sexos. Neste contexto, é perceptível a construção de um novo campo de estudo, que iria contemplar uma justificativa para as desigualdades entre homens e mulheres: o gênero (LOURO 1996).

Esses movimentos foram se fortalecendo de forma que a mulher passou a ser vista, bem como eles possibilitaram a saída dela da inércia em que a sociedade machista lhe impunha. Elas, aos pouquinhos, foram se colocando na história como ser importante, especial e igual em capacidade e gênero. Ademais, as lutas e os movimentos feministas também se sobressaíram na medida em que as relações de gênero eram de poder sobre as mulheres. Cada avanço correspondia a uma conquista como, por exemplo, o direito de votar e ser votada, o direito ao divórcio.

Não se pode olvidar que as questões de gênero estão diretamente ligadas aos valores sociais e culturais, que por sua vez diferenciam a figura do feminino e do masculino, demonstrando com clareza a distinção entre os papéis que homens e mulheres exercem. É notório que a sociedade ainda apresenta um olhar discriminando o gênero feminino aqui contextualizado.

Desde os primórdios, a mulher é educada para as atividades do lar, as atividades domésticas: a mulher cuida da casa, do marido, dos filhos, do pai e da mãe quando idosos ou quando precisam, enquanto os homens são orientados a saírem para trabalhar e prover o sustento da família. A máxima de que “homem não chora”, traduz no homem a fortaleza e na mulher a parte frágil dessa relação.

O fato de desconsiderar o trabalho doméstico como trabalho silenciou e tornou invisível, por muito tempo, as relações assimétricas e de poder entre os sexos. Souza (2016) assevera que: como as atividades domésticas eram baseadas nos vínculos de casamento e reciprocidades parentais, as relações de subalternidade e opressão entre os sexos ficavam escondidas na cumplicidade familiar, que reserva às mulheres o amor e cuidado à família, e ao homem a provisão financeira. O curso da história delineou um modelo de família cuja protagonista, a mãe, seria a responsável por dispensar especial atenção ao cuidado e à educação dos filhos, assumindo a formação moral das crianças no interior dos lares. Nessa configuração, os espaços públicos seriam de direito dos homens, vistos como provedores e chefes da família (RAMOS, 2013).

Segundo Hirata e Kergoat (2007), a partir do momento em que o trabalho doméstico passou a ser analisado como atividade de trabalho, tanto quanto o trabalho profissional, caminhos foram abertos para pensar em termos de "divisão sexual do trabalho". Essa última

toma como referência o trabalho, já as relações sociais de sexo transversalizam todos os campos do social (HIRATA, 2010).

A divisão sexual do trabalho foi objeto de pesquisa em diversos países, mas foi na França, no início dos anos 1970, que as bases teóricas desse conceito se consolidaram, sob o impulso do movimento feminista. O paradigma da divisão sexual do trabalho fortaleceu o debate sobre o trabalho da mulher nos espaços público e privado (CASTRO, 1992), tirando da invisibilidade a reprodução social executada gratuitamente pelas mulheres.

Maluf (2012) afirma que mudaram a natureza das atividades da mulher, bem como os papéis desempenhados por ela e as expectativas convencionais sobre estes. Contudo, em período de mudanças ainda não consolidadas, as mulheres vivem um paradoxo: ao mesmo tempo em que assume o governo de si mesma, a mulher valoriza e preserva papéis e valores tradicionais de mãe, educadora dos filhos, organizadora do espaço doméstico e esposa.

Novais (2005) apresenta dados sobre o trabalho da mulher que estão relacionados, na maior parte das vezes, com atividades antes desempenhadas no interior do domicílio, como serviços pessoais, de educação, alimentação e saúde. Além da questão da segregação horizontal, há também a vertical, que apresenta a desvantagem feminina em termos de salários, ascensão funcional e condições de trabalho.

Freire (1989) afirma que a mente do oprimido hospeda o opressor, e as mulheres principais vítimas da desigualdade acabam sendo vítimas e, ao mesmo tempo, reproduzem a sociedade “machista”. Nesse sentido, vale afirmar que o gênero da representação permanece masculino na sua forma clássica, e a representação das mulheres na vida pública permanece periférica. Dessa maneira,

A questão dos direitos sociais suscitou a da igualdade destes direitos. Mas, além da representação da universalidade dos direitos, permanece o problema das ambiguidades e das repressões, das contradições e dos silêncios, ocultos no sistema político, que se pretende universal porque sustentado por princípios naturais e científicos (SCOTT, 1994, s/p).

De acordo com Yannoulas (2002, p. 28):

[...] o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades “femininas” do que ao acesso às atividades “masculinas”, as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias.

A precarização do trabalho pode atingir a todos os tipos de empregos. No Brasil, esse processo tem sido analisado, buscando destacar as alterações no mercado de trabalho – crescimento da informalidade, de formas flexíveis de contratação, e do desemprego em determinados setores e ocupações – e suas implicações para o indivíduo.

Redinha (1995, p. 72) assinala que “a precarização atinge o núcleo duro do emprego, valorando-o de forma negativa e manifestando a insegurança na sua manutenção. É uma situação que pode contaminar quaisquer tipos de relação de trabalho – típicas ou atípicas, permanentes ou transitórias”.

Inobstante todos estejam sujeitos a esse tipo de trabalho, a tendência é que esses contratos irão atingir aqueles que não atendem aos requisitos do mercado. Desse modo,

[...] estando as mulheres com as responsabilidades do lar, embora [tais responsabilidades] pertençam a ambos os cônjuges, ainda são comumente atribuídas à mulher. Assim, o trabalho feminino ainda é mais prejudicado pela discriminação e atingido pelos empregos precários com maior intensidade do que o masculino, em virtude da contínua exigência do trabalho doméstico gratuito (KLOSS, 2013, p. 113).

Assim, apesar dos espaços conquistados pelas mulheres, inclusive com relação ao mercado de trabalho, a questão de discriminação de gênero ainda não está superada pela sociedade. Logo, é necessário vencer a desigualdade nas oportunidades que o mercado de trabalho oferece, visto que denota características predominantemente masculinas e discriminatórias.

4.3 Mães no mercado de trabalho brasileiro

Desde muito cedo as mulheres buscam espaço no mercado de trabalho objetivando além uma independência financeira, reconhecimento pessoal e profissional. Para Fontoura e Moreira (2019, p. 28):

Desde muito cedo as mulheres aprendem, com brincadeiras e exemplos familiares, a absorção de papéis essencialmente femininos e voltados para a formação do lar e da família. Em contrapartida, a mulher que busca o mercado de trabalho, na atualidade, deixa de ser uma exceção passando a ser uma regra. O choque dessas duas realidades e a falta de conhecimento sobre como atuar de maneira mais harmônica com essa díade família-trabalho, conciliando diversas demandas, podem gerar conflito e até mesmo exaustão da mulher.

Destaca-se ainda a questão da transmissão de valores educacionais, éticos, morais entre gerações. Aquilo que é passado de uma mãe para uma filha, não necessariamente vai ser copiado numa futura geração (WAGNER, 2005; SCABINI, 2012). Esse fator é relevante de forma a imprimir mudanças nas relações familiares. Existem valores comuns transmitidos às diversas gerações, a exemplo dos valores pessoais e de conduta, porém, na educação obtida pelas mulheres contemporâneas, de uma maneira geral, a importância do trabalho e da vida profissional se configura como um valor significativo a ser transmitido, diferentemente de

décadas passadas, sendo uma das razões que justificam e reafirmam a entrada das mulheres no mercado de trabalho (FONTOURA; MOREIRA, 2019, p. 29).

O ingresso das mulheres no mundo econômico não equilibra as funções atribuídas aos sexos, ao contrário, reforça as desvantagens vividas pelas mulheres, que atualmente compartilham com os homens, de forma equânime ou não, a provisão financeira da família, juntamente com a responsabilidade da esfera reprodutiva. A saída do lar e as conquistas cada vez mais visíveis no âmbito público representaram uma revolução incompleta, uma vez que as mulheres ainda assumem praticamente sozinhas as atividades do espaço privado, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.

A inclusão das mulheres no mercado de trabalho apresentou um aumento significativo nos últimos anos e isso se deve, também, às lutas pelos direitos iguais. De todo modo, a igualdade de salários ao que os homens recebem ainda está distante de se consolidar, portanto, o cenário da desigualdade prevalece na sociedade brasileira. Nesse universo de desigualdade, um dos cenários mais temidos pelas mulheres é a maternidade. Engravidar se tornou um “problema” na contemporaneidade e fortalece a discriminação de gênero no campo do trabalho. Cada momento que se passa, o número de mulheres que evitam filho, optam por não ter filho ou têm menos filhos está aumentando a cada dia.

A proteção à maternidade é direito social, constitucionalmente previsto no artigo 6º da referida Carta Magna. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também possui uma seção tratando sobre a proteção à maternidade e seus encadeamentos no mundo do trabalho, através dos artigos 391 e 400, além de outros esparsos pelo diploma legal. A CLT, portanto, disciplina sobre a não discriminação da gestante, da licença-maternidade, dos cuidados durante a gestação e após o parto, com dispositivos sobre assistência à infância. Ademais, existem outras Normas sobre a matéria, como a Lei 11.770/2008 (BRASIL, 2008), que prevê a possibilidade de prorrogar a licença-maternidade. O diploma normativo institui o Programa Empresa Cidadã e prevê que empregadas, vinculadas às empresas que aderirem ao programa, podem solicitar a prorrogação da licença maternidade por sessenta dias.

O ato de gestar é exclusivamente feminino, devido ao sistema de órgãos da mulher envolvidos na reprodução e com isso há uma diferença de forma única entre a mulher e o homem. A gestação implica em alterações físicas, de caráter biológicos, já nos primeiros dias de gestação, ocorrendo um aumento na produção dos hormônios estrógeno e progesterona. Essa alteração hormonal afeta a área do cérebro que comanda as emoções, daí a explicação das gestantes ficarem mais sensíveis, chorosas, irritadas e mais suscetível ao estresse nesse período. Sobre a temática da maternidade contemporânea, Moreira e Nardi (2009) questionam o modelo socialmente

imposto e sugerem a realização de novos estudos que aprofundem a realidade da mãe, avaliando o contexto no qual as mulheres estão inseridas (classe social, mães da capital e do interior). Rabinovich, Moreira e Franco (2012) também recomendam que se seja feita a observação da rede de apoio e cuidados e da cultura do local.

Sigal (2002), afirma que a maternidade pode ser entendida pela articulação entre o desejo e seu contexto sócio-histórico não havendo uma linearidade no que irá acontecer na vida da mulher, pois sua história está cruzada com as questões de gênero, sociais e história individual.

Maluf (2012) assinala que a atividade profissional da mulher encontra duas variáveis: a entrada na vida conjugal e o nascimento do primeiro filho, sendo a última a etapa mais decisiva. A Maternidade é um dos acontecimentos de maior proeminência na vida de uma mulher (FONTOURA; MOREIRA, 2019). A diferença entre homens e mulheres, no que tange ao calendário de reprodução, demonstra que a escolha feminina caminha de forma paralela às desigualdades profissionais e é considerada um dos fatores que mais pesa em sua carreira. Decorrente disso, as estratégias temporais encontradas são: o adiamento da maternidade, a maternidade com auxílio de terceiros, a diminuição do tempo de trabalho ou o recuo da vida profissional.

No Brasil, metade das mulheres empregadas deixa o trabalho um ano após o início da licença maternidade. Isso se deve ao fato do empregador as despedirem ou elas tiveram que pedir demissão, por não encontrarem flexibilidade nos empregos para continuarem produzindo e cuidando mais de perto dos filhos (MATERNAR, 2019). Por esses motivos, a opção pela maternidade se torna tão difícil hoje para as mulheres, particularmente quando esse desejo se soma à realização profissional. Para Vaitsman (1994, p. 35), “a experiência da maternidade é marcante na construção da identidade das mulheres e na organização de seu cotidiano. O nascimento dos filhos leva, concretamente, a uma privatização, a um investimento exclusivo no nível afetivo e privado”.

Se as mulheres desejam ser mães e ao mesmo tempo ter uma carreira profissional, assumem a responsabilidade por ambas as funções. Almejando cumpri-las da maneira que julgam adequada, algumas acabam concluindo que falharam em alguns desses espaços, provavelmente, por isso, existam mulheres, que preferem então optar por uma delas, carreira profissional ou maternidade, para melhor se dedicar à escolha (ROCHA-COUTINHO, 1994).

4.4 Direito e Legislação: políticas antidiscriminatória para a promoção da igualdade de gênero

A igualdade, como valor supremo de uma convivência ordenada, feliz e civilizada – e, portanto, por um lado, como aspiração perene dos homens vivendo em sociedade, e, por outro lado, como tema constante das ideologias e das teorias políticas –, é frequentemente acoplada com a liberdade (BOBBIO, 1996, p. 11).

O sentido mais comum do termo discriminar é designar uma ação preconceituosa em relação a uma pessoa ou grupo de pessoas (FERREIRA, 2010). Para Comparato (2007), as diferenças manifestam a rica complexidade do ser humano. Os indivíduos ou grupos diferentes sempre foram vistos com suspeita ou tratados com desprezo, o que evidencia que na raiz de toda desigualdade encontramos uma diferença: biológica, cultural ou meramente patrimonial. A desigualdade ocorre quando determinados indivíduos ou grupos adotam um critério de superioridade-inferioridade para se posicionar uns em relação aos outros, o que implica na negação da igualdade fundamental de valor ético entre os seres humanos e, por consequência, nega a dignidade de uns em relação aos outros.

O fundamento ético da igualdade é colocado por Atchabahian (2006) na essencialidade do valor, que é destinado a todos. Mesmo com a existência de diferenças, toda pessoa teria direito à igualdade em virtude da sua qualidade de “ser humano”, portanto, essa igualdade essencial representa o elemento nuclear dos direitos humanos, universalmente postos.

Sobre o princípio da igualdade, cabe citar a clássica definição de Aristóteles (1999, p. 95-96): a “igualdade é tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”. Esse pensador ainda assevera que a igualdade existirá entre as pessoas; se as pessoas não forem iguais, elas não terão uma participação igual nas coisas, mas isto é a origem das querelas e queixas, ou seja, quando pessoas iguais têm e recebem quinhões desiguais, ou pessoas desiguais recebem quinhões iguais. Além do mais, isto se torna evidente porque aquilo que é distribuído às pessoas deve sê-lo de acordo com o mérito de cada uma. “A igualdade é considerada como um bem ou um fim para os componentes singulares de uma totalidade na medida em que esses entes se encontrem num determinado tipo de relação entre si” (BOBBIO, 1996, p. 13).

Na contemporaneidade estão presentes diversas manifestações de direitos entre homens e mulheres, das raças, dos estrangeiros, das classes sociais. Desde a Carta da ONU, em 1948, ficou

declarada a igualdade de direitos entre todos os homens (PEREIRA, 1999). O autor ainda relata que: em 1998, após longa preparação em todo o mundo, a Conferência Mundial de Mulheres foi realizada na China. Neste encontro, as mulheres de todos os lugares e culturas do planeta novamente discutiram as violações de seus direitos, a discriminação e as desigualdades de direitos entre os gêneros. No evento ficou evidente que as mulheres, independentemente da classe social, têm menor ascensão profissional, atingem menor número de cargos de direção, recebem salário inferior ao do trabalhador masculino, submetem-se a uma relação de dependência econômica etc., etc. Como forma de diminuir estas injustiças e violências, as congressistas reivindicaram mudanças legislativas.

No plano nacional brasileiro, a discriminação contra as mulheres é proibida pela Constituição Federal. O artigo 3º define como objetivo da República promover o bem de todos/as, sem preconceito de sexo, raça, cor e idade (entre outros), e o artigo 5º prevê que homens e mulheres são iguais em seus direitos e obrigações (BRASIL, 1988). Por essa perspectiva, é possível destacar as Convenções adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil através do Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957, que definem as normas internacionais mínimas do trabalho, a exemplo das Convenções 100, 101 (BRASIL, 1957) e o Decreto legislativo n. 172, 05 de dezembro de 2017, que aprova os textos da Recomendação nº 189 e da Recomendação nº 201 (BRASIL, 2017).

Os textos legais supracitados buscam igualdade de gênero no trabalho, concernentes aos seguintes aspectos:

- Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor, adotada pela Conferência em sua Trigésima Quarta Sessão, em Genebra, a 29 de junho 1951.
- Convenção nº 101 – Férias Pagas na Agricultura, adotada pela Conferência na sua Trigésima Quinta Sessão – Genebra, 4 de junho de 1952, e tendo sido depositado, a 25 de abril de 1957, junto à Repartição Internacional do Trabalho em Genebra.
- Convenção nº 189 – visa melhorar as condições de vida e de trabalho dos milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo, assegurando-lhes um emprego decente que lhes ofereça proteções equivalentes as dos outros trabalhadores. Os trabalhadores domésticos são uma das categorias que mais sofre com condições precárias e salários baixos, e tendem a trabalhar em condições de informalidade, sendo privados de direitos fundamentais. O Decreto legislativo n. 172 de 2017 foi aprovada em 5 de dezembro de 2017 e a ratificação do mesmo ocorreu em 31 de janeiro de 2018.

- O Decreto nº 52.150, de 19 de janeiro de 1968, promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. A referida Norma traz o seguinte texto:

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada “Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958” (BRASIL, 1968, s/p).

O artigo 1º explicita:

1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego (BRASIL, 1968, s/p).

Além das já citadas, a Convenção nº 117, de 24 de março de 1960, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 66.496 de 1970 (BRASIL, 1970) e Consolidada através do Decreto Legislativo nº 10.088 de 05 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019), consagra assim a importância ao respeito à igualdade e a equiparação ao determinar que:

PARTE V: Não-Discriminação em matéria de raça, cor, sexo, crença, Associação Tribal ou filiação Sindical.

Art. XIV – 1. Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de:

a) legislação e convenções de trabalho, as quais deverão oferecer um tratamento econômico equitativo a todos aqueles que residam ou trabalhem legalmente no país [...] (BRASIL, 1970, s/p)

Assim, como nas Constituições de 1934 – art. 121, § 1º, alínea “a” (BRASIL, 1934), de 1946 – art. 157, inciso II (BRASIL, 1946) e de 1967 – art. 158, inciso III (BRASIL, 1967), a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), além de citar em seu preâmbulo a igualdade como um valor a ser perseguido na busca da justiça, no artigo 5º, consagra a igualdade como direito fundamental, que adquire força de lei na defesa dos direitos dos cidadãos brasileiros, sem distinção de sexo, como se observa no seu primeiro inciso: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988, s/p).

No que concerne aos trabalhadores, como nas Constituições anteriormente citadas, esse direito encontra-se respaldado pelo artigo 7º, conforme segue:

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência [...] (BRASIL, 1988, s/p).

Como se vê, a legislação Brasileira assegura aos trabalhadores que executem a mesma atividade, sob alguns critérios específicos, independentemente de sexo, raça, cor ou credo, o recebimento da mesma remuneração, sob pena de ato discriminatório e contrário a lei.

O Brasil ainda dispõe de várias outras normas destinadas a garantir os direitos de mulheres e outras de caráter mais amplo, mas que impactam positivamente suas vidas. Como exemplos podem ser citadas as seguintes normas: Lei nº 11.340/2006, a Lei Maria da Penha, que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher (BRASIL, 2006); a Lei nº 13.104/2015 – Lei do Femicídio, que instituiu uma nova modalidade de homicídio qualificado, prevendo como crime hediondo o assassinato de mulheres por “razões da condição de sexo feminino”, ocorridas em caso de violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação à condição de mulher (BRASIL, 2015); Lei nº 12.015/2009, que ampliou o entendimento do que é considerado estupro (BRASIL, 2009); e do Decreto nº 7.958/2013, que estabelece diretrizes para o atendimento às vítimas de violência sexual pelos/as profissionais de segurança pública e da rede de atendimento do Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2013). Os dispositivos legais citados nesse parágrafo, apenas a título de ilustração, não serão objeto de estudo do presente manuscrito, visto que não dialogam diretamente com o objetivo aqui pretendido.

Por outro lado, não se pode deixar de lado o fato de que a desigualdade é uma categoria quantitativa, e não meramente qualitativa, uma vez que nem todas as mulheres sofrem a mesma desigualdade. Nesse sentido, certos grupos femininos menos favorecidos sofrem muito mais com a

desigualdade, se comparados com outros grupos do mesmo sexo, porém, com maiores condições de conquistarem os bens materiais e imateriais necessários para uma vida digna.

No que tange à categoria dessas mulheres menos favorecidas, pode se destacar essa opção de trabalho como a única para a sobrevivência. Entretanto, esse é considerado como precário e infelizmente escolhe as pessoas com menos qualificação profissional, em destaque o trabalho doméstico que possui, na sua maioria, um maior número de mulheres. A legislação brasileira vem tentando igualar essa categoria, conhecidamente como menos favorecida, até pelo grau de exigência profissional que requer para o exercício dessa profissão, com ênfase para a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, ampliando a gama de direitos reconhecidos aos trabalhadores domésticos, e da Lei Complementar nº. 150/2015 que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Por essa via, é pertinente afirmar que os direitos reconhecidos na referida Legislação resgatam uma dívida histórica com as mulheres, ao garantir às trabalhadoras domésticas – em sua maioria mulheres (94,5%) e negras (60%) – 16 novos direitos trabalhistas já assegurados pela Constituição aos/às demais trabalhadores/as (IPC-IG, 2016).

A mulher ainda ganha corpo quando o assunto se destaca, demonstrando as iniciativas governamentais. O Programa de Aquisição de Alimentos, que estabelecem percentuais mínimos de participação de mulheres na produção de alimentos provenientes de agricultura familiar adquiridos pelo governo, ou que, como o Programa Bolsa Família, dá preferência às mulheres ao conceder titularidade de benefícios sociais, contribui para dar visibilidade à mulher, ainda que as evidências existentes apontem para a necessidade de complementá-las com ações que promovam a transformação de papéis tradicionais e desiguais de gênero. (IPC-IG, 2016).

Ainda assim, o Brasil tem uma das menores participações femininas em todo o mundo. A Lei no. 9.504/1997, que estabelece normas para as eleições, foi alterada em 2009 pela Lei no. 12.034, que prevê, entre outros, a promoção e difusão da participação política de mulheres pelos partidos. Com a mudança, cada partido ou coligação passou a ter a obrigação legal de preencher o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo para cargos escolhidos pelo sistema proporcional (Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa, Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais). Apesar das normas existentes, apenas em 2010, uma decisão do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) passou a exigir dos partidos o cumprimento da cota mínima para mulheres nas candidaturas (DOCUMENTOS..., 2017).

Por último, é possível compreender que a busca pela igualdade de gênero através do direito e de políticas antidiscriminatórias encontra obstáculos na vivência cultural e

preconceituosa da sociedade, gerando ainda mais desafios à garantia plena dos direitos das mulheres.

4.5 (Des)igualdade de gênero e representatividade feminina no mundo do trabalho

A dificuldade de estabelecer um significado para a expressão (des)igualdade de gênero, reside sobretudo na indeterminação apresentada pelo conceito de (des)igualdade, pelo que dizer que dois entes são iguais sem nenhuma outra determinação nada significa na linguagem política; é preciso que se especifique com que entes estamos tratando e com relação a que são iguais ou desiguais, ou seja, (des)igualdade entre quem?; e b) (des) igualdade em que? (BOBBIO, 1996, p. 11-12). Nesse ponto, estuda-se a (des)igualdade de gênero a partir dos conceitos de gênero desenvolvidos no item 4.1, ou seja, gênero entendido como aquilo que identifica e diferencia os homens e as mulheres, voltados para uma (des)igualdade no mundo do trabalho.

A igualdade é um modo de estabelecer um determinado tipo de relação entre os entes de uma totalidade, mesmo quando a única característica comum desses entes seja o fato de serem livres (BOBBIO, 1996, p. 13).

No tocante ao tema em discussão, a Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso I, apresenta o princípio da liberdade e da igualdade da seguinte forma:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988, s/p).

A liberdade pode ser entendida como uma qualidade ou propriedade da pessoa (não importa se física ou moral) e, portanto, seus diversos significados dependem do fato de que esta qualidade ou propriedade pode ser referida a diversos aspectos da pessoa, sobretudo a vontade ou à ação (BOBBIO, 1996, p. 12).

Os desafios assegurados às mulheres significam enfrentar as desigualdades relacionadas à divisão de tarefas domésticas e de cuidados. As mulheres despendem em média 23,8 horas semanais nessas atividades, contra 10,4 horas semanais por parte dos homens (IBGE, 2015b). Apenas 20,3% das mulheres acima de 16 anos, com filhos/as pequenos, dispõem de acesso à creche para todos/as eles/as (BRASIL, 2015). Somente 23,3% das crianças entre 0 a 3 anos têm acesso à escola integral

ou creche, percentual que declina para 8,5% nas áreas rurais (IBGEb, 2015b), e o déficit de vagas em creches chega a 2,5 milhões (PNE, 2019).

Nessa perspectiva, as desigualdades de gênero e raça continuam a pautar a inserção das mulheres no mundo do trabalho remunerado. Em 2014, 57% das brasileiras participavam do mercado de trabalho, no qual receberam 74,5% do rendimento dos homens. A taxa de desocupação atingiu 6,9% no ano em questão, quando as mulheres corresponderam a 56,7% dos/as desocupados/as. O rendimento das mulheres negras é o menor para os grupos populacionais de acordo com sexo e raça/cor, e equivale a cerca de 40% do rendimento dos homens brancos (CALIXTRE; VAZ, 2015).

Por oportuno, é relevante destacar o documento “A Agenda 2030 e a Agenda Regional de Gênero: Sinergias para a igualdade na América Latina e o Caribe” (CEPAL, 2017) que aponta, no atual contexto de decrescimento econômico e incertezas na região, o aumento das taxas de pobreza e o aprofundamento das desigualdades de gênero. De acordo com estimativas da OIT (DOCUMENTOS..., 2017), o maior aumento do desemprego diz respeito às mulheres, que corresponde a uma taxa de quase 10% (9,8%). A citada pesquisa ainda comprova que apenas 30% das trabalhadoras domésticas possuem carteira assinada – um indicativo de que a efetiva implementação da nova legislação para o trabalho doméstico permanece como um desafio. A baixa remuneração é outro fator que contribui para acentuar as desigualdades de gênero e raça no país: o rendimento médio da categoria não alcança sequer um salário mínimo (CALIXTRE; VAZ, 2015).

No campo político, a representatividade feminina também vem ganhando destaque e isso simboliza a eficiência dos movimentos feministas na forma de reivindicar direitos e eficácia quanto aos resultados pretendidos.

Nas eleições realizadas em 2014 houve um aumento da participação de mulheres que concorreram ao Congresso Nacional: 7.437 candidatas, contra 5.056 no pleito de 2010. Contudo, a proporção de candidatas femininas ficou abaixo do mínimo de 30% estipulado pela legislação eleitoral. Na Câmara dos Deputados, apenas 51 dos 513 cargos em disputa foram ocupados por mulheres, o que representa cerca de 10% das vagas. No Senado, de um total de 81 eleitos/as, somente 13 (16%) são mulheres (TSE, 2014).

Nas eleições supracitadas, apenas 1 (uma) mulher foi eleita para os 27 governos estaduais e do Distrito Federal. O número de parlamentares mulheres, eleitas para câmaras estaduais e distrital, diminuiu 14,9% em relação à legislatura anterior, com 11,3% (120) das vagas, apenas, conquistadas por candidatas (TSE, 2014). Importante destacar ainda que a proporção de postos ocupados por mulheres no parlamento nacional é de 9,9% (CEPAL, 2017).

Nas eleições realizadas em 2018, o número de mulheres em relação aos homens que se candidataram a Governador(a) e Vice-Governador(a), no primeiro turno, foi de 31,6% (9.204) candidatas contra 68,4%, ou seja, 19.881 candidatos. Já no segundo turno foram 8 mulheres, totalizando 13,3% e 52 homens correspondendo a 86,7% de candidatos. No final, apenas 10,0% (3) das mulheres foram eleitas (Governadoras e Vice-governadoras), em contrapartida aos 90,0% (27) de homens (Presidente, Vice-Presidente, Governadores e Vice-Governadores) (TSE, 2018).

No quantitativo geral para todos cargos eleitorais nas Eleições de 2018, o cenário foi o seguinte: na Região Centro-Oeste, 31,6% (1.117) de mulheres e 68,4% (2.416) de homens se candidataram. No Nordeste, o processo contou com 2.093 (31,9%) candidatas e 4.465 (68,1%) candidatos. No Norte, os registros apontaram 1.493 (31,7%) candidatas e 3.211 (68,3%) candidatos. Na região Sudeste, as candidaturas foram compostas por 3.420 (31,5%) mulheres e 7.430 (68,5%) homens. Por último, na região Sul, os dados sinalizaram a candidatura de 1.074 (31,5%) mulheres e 2.338 (68,5%) homens (TSE, 2018).

A mulher merece destaque no campo da política representativa visando garantir sua participação de forma plena, objetivando a igualdade de oportunidade em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. Sem dúvida, é um avanço em relação aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), os quais foram construídos no âmbito das Nações Unidas e assumidos como compromisso pelos Estados Membros dessa Organização, bem como por diversas outras entidades do âmbito público e também do âmbito privado, por não se concentrar apenas na participação de mulheres em parlamentos nacionais, mas por clamar pela garantia da participação plena e efetiva em todos os níveis da vida política, econômica e social (CEPAL, 2017).

Em se tratando de Educação, o cenário apresenta, em termos gerais, a escolarização feminina sendo maior do que a masculina. Contudo, as disparidades entre mulheres do campo e da cidade, regionais e raciais são ainda marcantes: mulheres rurais estudam, em média, 5,6 anos; as mulheres das regiões Centro-Oeste e Sudeste estudam, em média, 9,3 anos, contra a média de 6,1 anos para as mulheres da região Nordeste; as mulheres negras estudam menos anos do que as brancas, para todas as regiões e faixas etárias (IBGE, 2015b).

A despeito dos importantes avanços das políticas de ações afirmativas, as mulheres negras estão ainda em menor proporção no ensino superior do que a população branca: apenas 12,8% das mulheres negras têm acesso ao ensino superior, contra 23,8% dos/as brancos/as (IBGE, 2015b). Considerando a carência de dados oficiais nesse sentido, mas com o olhar para as informações a partir dos movimentos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros

(LGBT), mulheres lésbicas, gays, bissexuais, travestis transexuais e transgênero enfrentam obstáculos desproporcionais ao acessar a educação, se deparando com a discriminação dentro e fora de escolas e universidades, por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. A falta de oportunidades de estudar também interfere diretamente na busca pelo emprego. Dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) mostram que 90% da população trans acaba na prostituição (ANTRA, 2020).

No que concerne ao ensino superior, as mulheres estão em maior proporção nos cursos referentes a Educação, Humanidades e Artes (IBGE, 2011). Nesse contexto, como afirma Pereira (1999), nos países onde há avanços legislativos de proteção à mulher, falta a implementação institucional pelo aparelho de Estado, que fragiliza a força normativa das leis reparadoras das desigualdades. É necessário compreender de modo mais preciso a igualdade perante a lei da igualdade do direito, da igualdade nos direitos (ou dos direitos segundo as diversas formulações) e da igualdade jurídica. A expressão igualdade de direito é usada em contraposição a igualdade de fato (BOBBIO, 1996, p. 29). Segundo Perissé e Loschi (2019, p. 20),

a quase totalidade (92,6%) da população brasileira feminina de 14 anos ou mais, que representa mais de 80 milhões de pessoas, realiza afazeres domésticos e cuidados de pessoas, em uma média de 21 horas semanais, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), referente ao quarto trimestre de 2018. Essas atividades são categorizadas pela pesquisa como “Outras formas de trabalho”, e são essenciais para a reprodução social da vida, como explica Eleutéria Amora, da organização social Casa da Mulher Trabalhadora (Camtra). “Se as mulheres cozinham para alguém que vai trabalhar, se levam uma criança para escola, que às vezes nem é seu filho, para alguém poder trabalhar, elas estão envolvidas nesse emaranhado de sustentação da sociedade”, exemplifica.

Mesmo depois da entrada no mercado de trabalho, ainda é muito comum na vida das mulheres o que ficou conhecido como dupla jornada: o emprego formal adicionado à rotina de cuidados e afazeres domésticos. Entre os homens, a média de realização de cuidados de pessoas e afazeres domésticos é quase metade da média das mulheres: 10,8 horas semanais. “De certa forma, a sociedade acabou reservando para as mulheres, como uma forma de perpetuação de desigualdade de gêneros, a tarefa do cuidado”.

As autoras ainda afirmaram que a dupla jornada termina sendo um obstáculo enfrentado pelas mulheres, reduzindo, portanto, a participação delas na força de trabalho.

Em 2018 a taxa de participação delas ainda era quase 20% inferior à dos homens (52,7% no 4º trimestre de 2018 contra 71,5% deles). Segundo a coordenadora de População e Indicadores Sociais do IBGE, Bárbara Cobo, ou acontece a dupla função, ou a trabalhadora em geral acaba empregando outra mulher que a substitui em casa: “muitas vezes gastando todo o salário pra contratar alguém que faça o serviço” (PERISSÉ; LOSCHI, 2019, p. 21).

Desse modo, é possível constatar que a igualização de direitos entre os gêneros não se resolveria simplesmente através de textos legislativos anunciadores de uma igualdade. No Brasil, por exemplo, a lei maior, mais que declarar, estabelece esta igualdade. Entretanto, não há de pronto ainda, e de fato, tal igualdade. Há uma distância entre o fato e o Direito. Importante observar que ainda permanece a segmentação ocupacional por sexo, com as mulheres alocadas sobretudo na prestação de serviços, e a discriminação das mulheres no acesso a cargos de chefia.

5 ASSIMETRIAS DE GÊNERO NÃO MENSURÁVEIS: TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO DESENVOLVIDO PELA MULHER

5.1 Trabalho remunerado entre homens e mulheres

No Brasil da última década, ocorreram mudanças radicais no estatuto social das mulheres. Maior nível de escolaridade, aumento expressivo da participação na força de trabalho, queda da natalidade e mais acesso à independência econômica e jurídica configuram esse novo quadro. Mais instruídas, as brasileiras vêm aumentando de forma significativa e constante sua participação no mercado de trabalho; nesta década, ocorreu um incremento de 24% na atividade feminina (ÁVILA; FERREIRA, 2014, p. 8). O perfil da trabalhadora também mudou. Os resultados da pesquisa Trabalho remunerado e trabalho doméstico - uma tensão permanente, realizada em 2012 pelo Instituto Data Popular, SOS Corpo e Instituto Patrícia Galvão para conhecer o cotidiano das mulheres brasileiras, anunciam que a maioria das mulheres são casadas e tem filhos, a maternidade não afasta mais as mulheres do trabalho, apesar da sobrecarga de trabalho quando associam a maternidade com o trabalho dentro e fora do lar, continuam ativas na fase reprodutiva, o que não ocorria anteriormente. Caminho sem volta, as mulheres já são 44% da população economicamente ativa e 91% das entrevistadas considera que o trabalho remunerado é fundamental em sua vida. A família, não escapou desta vaga de mudanças, tende a desaparecer o arranjo familiar que atribui prover o sustento da casa exclusivamente ao homem (ÁVILA; FERREIRA, 2014, p. 8).

As conquistas estão se incorporando no seio da sociedade, mas os caminhos percorridos foram árduos e espinhosos. No século XX, a partir dos anos 1970, o feminismo contemporâneo revelou, analisou e teorizou sobre a divisão sexual do trabalho, produzindo avanços na teoria crítica e colocando em questão o conceito de trabalho que ao longo do tempo foi referido apenas ao trabalho produtivo e assim foi tratado pelas ciências sociais, pela economia, nos planos de desenvolvimento das políticas nacionais e dos organismos internacionais (ÁVILA; FERREIRA, 2014). O trabalho reprodutivo ou trabalho doméstico, assim definido no contexto da sociedade capitalista, esteve fora do conteúdo que dava significado ao conceito de trabalho até muito recentemente. Segundo Bruschini (2007, p. 10):

Devido à ausência de um conceito que lhe desse visibilidade, o trabalho doméstico permaneceu, por muito tempo, ignorado nos estudos sobre o trabalho. Os estudos sobre a divisão sexual do trabalho, porém, não tiveram dificuldade em mostrar o estreito vínculo entre trabalho remunerado e não-remunerado. Esta nova perspectiva de análise, articulando a esfera da produção econômica e da reprodução, permitiu observar as consequências das

obrigações domésticas na vida das mulheres, limitando seu desenvolvimento profissional. Com carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade, as mulheres muitas vezes acabam por priorizar seu investimento pessoal na esfera privada.

A reestruturação do conceito de trabalho para alcançar as duas esferas – remunerado e não remunerado, – é parte de um processo político e de uma prática de produção do conhecimento que se constroem a partir do movimento feminista. Em uma crítica feita à teoria sobre mulher e desenvolvimento, que partia de uma análise da produção de mercadoria para explicar a situação do trabalho das mulheres, Benería e Sen (1986, p. 152) dizem que:

para um completo entendimento da natureza da discriminação, salário das mulheres, participação das mulheres no processo de desenvolvimento, e implicações para ação política, analistas devem examinar as duas áreas da produção e reprodução, assim como a interação entre elas.

As mulheres são portadoras de uma força de trabalho que vale menos no mercado. A discriminação da mulher no trabalho tem destaque no espaço da remuneração. Conforme estudo publicado pela Revista Veja (SALÁRIOS..., 2008), somente em 87 anos é que as mulheres terão os mesmos salários que os homens, caso não se acelerem a implementação de políticas de gênero.

A Legislação Brasileira protege a mulher contra a discriminação salarial: artigo 7º, XXX, da Constituição brasileira de 1988, e artigos 5º e 373-A, III, da CLT, além do Brasil ser signatário da Convenção n. 100 da OIT, acima citada. A realidade legal se confronta com a realidade fática quando se têm em mente as diferenças de gênero. Por sua vez, a indicação da Carta Magna acerca da isonomia salarial demonstrou que alguns critérios como sexo, idade, cor ou estado civil, eram comumente utilizados como forma de discriminação no mercado de trabalho (FRANCO FILHO, 2009).

Além disso, Gunther e Gunther (2011) apontam que as Convenções nº 100 e 111 da OIT determinam, respectivamente, a garantia da aplicação do princípio da igualdade de remuneração pelo Estado-Membro e a formulação e aplicação de política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento, eliminando qualquer discriminação. Contudo, os autores ressaltam que é necessário conferir efetividade às normas de não-discriminação já existentes, uma vez que a realidade brasileira apresenta desvantagem às mulheres em relação aos salários, cargos e condições de trabalho.

A desigualdade resta comprovada em pesquisa do IBGE nas últimas décadas, demonstrando um avanço quanto às conquistas das mulheres no campo da remuneração, entretanto, as conquistas estão distantes de alcançar a almejada igualdade salarial entre homens e mulheres. No Brasil, o rendimento médio mensal de pessoas com 10 anos ou mais de idade, com rendimento, por sexo, conforme informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE), teve um crescimento real de 5,5% de 2000 para 2010, com incremento mais expressivo para as mulheres (13,5%) quando comparadas aos homens (4,1%). Em consequência, este rendimento mensal real de trabalho das mulheres, que, em 2000, representava 67,7% daquele ganho pelos homens, subiu para 73,8%, em 2010. Nesse último ano, os rendimentos médios mensais de trabalho mais elevados foram os das Regiões Centro Oeste e Sudeste; e os mais baixos na Região Nordeste. O referido rendimento da Região Nordeste representou cerca de 84% daquele da Região Norte (que foi o segundo menor) e perto de 60% do auferido na Região Centro Oeste, que foi o mais alto.

O rendimento médio mensal de trabalho teve um acréscimo real de 2000 para 2010, em todas as grandes regiões, exceto na Região Sudeste, que apresentou retração, ainda que insignificante (0,7%). Esta redução decorreu da influência da pequena queda no rendimento médio real de trabalho da parcela masculina (1,7%), uma vez que o da feminina teve aumento (6,5%), embora substancialmente menor do que os das outras grandes regiões (IBGE, 2010).

De forma complementar, o rendimento médio mensal de pessoas com 15 anos ou mais de idade, por sexo, no ano de 2015, apresentou valores inferior ao dos homens: homens com R\$ 2.039 e mulheres recebendo R\$ 1.439 (IBGE, 2015).

Segundo Oliveira (2019), os resultados da pesquisa do IBGE, realizada em 2018, com homens e mulheres entre 25 e 49 anos de idade indicaram que as mulheres representavam 45,3% da força de trabalho e ganhavam 79,5% do total do salário pago ao homem. No mesmo ano, o rendimento médio total das mulheres ocupadas com idade entre 25 e 49 anos era de R\$ 2.050, enquanto o dos homens chegava a R\$ 2.579, nesse mesmo grupo etário. O valor médio da hora trabalhada era de R\$ 13,0 para as mulheres, correspondendo a 91,5% da hora trabalhada para os homens, que chegava a R\$ 14,2.

A pesquisa revela que a população ocupada de homens e mulheres entre 25 a 49 anos totalizava 56,4 milhões de pessoas no Brasil em 2018, contingente composto por 54,7% de homens e 45,3% de mulheres. Tais “[...] estimativas não apresentaram variações importantes desde 2012, mostrando o predomínio da participação masculina no contingente de ocupados” (OLIVEIRA, 2019, s/p). Outra constatação importante no referido levantamento e que merece destaque indica que, em 2012, 13,1% dos homens ocupados tinham o ensino superior, passado para 18,4% em 2018, um aumento de 5,3 pontos percentuais. Entre as mulheres essa estimativa foi 16,5% para 22,8%, entre 2012 e 2018 – um aumento ainda maior: 6,3 pontos percentuais (OLIVEIRA, 2019).

Apesar deste aumento da escolaridade constado no estudo, as discrepâncias salariais continuaram a se fazer presentes e, neste caso, não só entre homens e mulheres, mas também entre os diversos níveis de instrução. “Em 2018, o rendimento médio mais baixo, segundo o nível de instrução, era o da mulher do grupo sem instrução e fundamental incompleto (R\$ 880), enquanto o

mais elevado era recebido por homens de Nível superior completo (R\$ 5.928)” (OLIVEIRA, 2019, s/p).

Com exceção de 2012, a razão do rendimento entre mulheres e homens sem instrução e fundamental incompleto alcançava o percentual mais elevado entre todos os níveis de instrução, atingindo 68,6% em 2016. “Enquanto entre os anos de 2012 a 2014, a razão apresentava trajetória de crescimento com o nível de instrução; nos anos de 2017 e 2018, a tendência se invertia com as mulheres de nível superior completo obtendo os menores percentuais: (62,7% em 2017) e (64,3% em 2018)” (OLIVEIRA, 2019, s/p). A pesquisa revelou um dado importante, demonstrando como, em determinadas categorias profissionais, as mulheres são diminuídas sob o ponto de vista financeiro.

Ao considerar as ocupações selecionadas no estudo, a participação das mulheres era maior entre os trabalhadores dos serviços domésticos em geral, respondendo por 95% do total; seguido dos professores do ensino fundamental (84,0%); trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos (74,9%); e dos trabalhadores de centrais de atendimento (72,2%). Entretanto, no grupo de diretores e gerentes, a inserção das mulheres era pequena (41,8%) e o rendimento médio (R\$ 4.435) correspondia a 71,3% do recebido pelos homens (R\$ 6.216). Entre os profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres tinham participação majoritária (63,0%), mas recebiam 64,8% do rendimento dos homens (OLIVEIRA, 2019,).

O grupamento ocupacional com a menor desigualdade é o dos membros das forças armadas, policiais, bombeiros e militares, no qual o rendimento das mulheres equivale, em média, a 100,7% do rendimento dos homens (OLIVEIRA, 2019). No que tange a estas categorias, às quais podemos afirmar tratar-se de exceção à regra, as mulheres conseguiram a igualdade salarial com os homens.

As ocupações com maior nível de instrução também mostram rendimentos desiguais entre homens e mulheres. Entre os Professores do Ensino fundamental, as mulheres recebiam 90,5% do rendimento dos homens. Já entre os Professores de universidades e do ensino superior, o rendimento das mulheres equivalia a 82,6% do recebido pelos homens. Contudo, em outras ocupações de nível de instrução mais elevado, como Médicos especialistas e Advogados, mostravam participações femininas em torno de 52% e uma diferença maior entre os rendimentos de mulheres e homens, com percentuais de 71,8% e 72,6%, respectivamente (OLIVEIRA, 2019).

Para Viana (2000), quando se trata do aumento de desigualdade ocasionado pelo modelo econômico de produção, a comparação entre o salário da mulher e do homem é possível quando ambos exercem a mesma função. Ressalta ainda a raridade da coincidência, uma vez que a atividade realizada por mulheres corresponde às tarefas desempenhadas no lar e são consideradas de menor valor.

Nesse sentido, o baixo grau de educação feminina por muito tempo serviu como justificativa para os baixos salários. A inserção das mulheres no ambiente de trabalho foi alavancada com o aumento do nível educacional, porém a valoração do trabalho não reflete, necessariamente, na sua remuneração. De acordo com Nogueira (2004), é possível compreender que a baixa remuneração está relacionada à precarização do emprego. Desse modo, se os valores salariais pagos às mulheres são menores, maior é a precarização no mundo do trabalho feminino, o que salienta as desigualdades de gênero.

Por sua vez, Simón (2007, p. 38-39) assinala “a existência de uma pirâmide da exclusão salarial, em que a participação da mulher no mercado de trabalho diminui na medida em que são maiores os salários e a importância do posto de trabalho”. Logo, há uma gritante ausência de isonomia salarial entre homens e mulheres, destacada inclusive pelas categorias ocupacionais. Além disso, há a ocupação de posições diferentes de homens e mulheres no ambiente laboral, seja pela divisão sexual do trabalho, seja pela sua precarização (CALIL, 2007).

Tudo isso se deve ao modelo Patriarcal aplicado ao longo da história, o qual foi pautado em características masculinas para a manutenção da família como provedor do lar e a mulher à manutenção de tarefas domésticas e encargos familiares.

5.2 Prerrogativas legais e desafios de combate à discriminação por igualdade salarial

Ao abordar sobre a temática da discriminação é possível identificar formas diferentes, que podem ser caracterizadas como direta e indireta no que tange à desigualdade de gênero. Em Juízo, vai depender do ato discriminatório e do conjunto probatório para caracterização do referido ato.

Gosdal (2003) observa que, quando a discriminação salarial é direta, ou seja, homens e mulheres exercendo funções idênticas e com remunerações diversas, sua constatação é fácil. Do mesmo modo ocorre quando alguma parcela remuneratória é paga somente a homens, sem nenhum fundamento específico. A dificuldade se apresenta na discriminação indireta, como ocorre com o pagamento de alguma parcela remuneratória a uma determinada função, exclusivamente ocupada por homens; ou quando as funções são idênticas, mas possuem denominações diferentes segundo o gênero.

Não obstante os vários institutos citados nesta pesquisa e o longo tempo que transcorreu desde que foram introduzidos no ordenamento jurídico, a isonomia salarial entre homens e mulheres ainda não se estabeleceu concretamente. As trabalhadoras brasileiras, portanto, continuam necessitando da observação da efetividade desse direito. Mesmo constando na Consolidação das

Leis do Trabalho os parâmetros para a aplicação da isonomia salarial, este regulamento não é suficiente para elidir a discriminação nas relações de trabalho, mormente em relação ao sexo, pois o trabalho feminino é menos valorizado que o masculino.

Apesar de não ser algo comum de se encontrar nas decisões da contemporaneidade nos Tribunais Superiores, em decorrência principalmente da proibição constitucional inculpada no artigo 7º, inciso XXX da Carta Magna, por mais absurdo que se apresenta, ainda é possível encontrar decisões caracterizando discriminação de gênero em decorrência do salário.

Em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2017, confirmando decisão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), e da 4ª Vara do Trabalho de Gravataí, entendeu que a conduta da empresa a pagar salários menores a uma mulher que desempenhava as mesmas funções que um homem

ocasionou distinção de gênero, o que é proibido pela Constituição Federal em seu inciso XXX do artigo 7º, que prevê a proibição de diferenças salariais por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil, além de infringir o artigo 461 da CLT e o artigo 5º, I também da Constituição Federal (BRASÍLIA, 2017a, s/p).

No Acórdão, o Ministro Relator Dr. José Roberto Freire Pimenta asseverou ainda que:

a diferenciação salarial entre a autora e o paradigma decorria do fato de a reclamada contratar homens para o exercício do cargo de auxiliar de produção em virtude de essa função exigir maior esforço físico na execução das tarefas. Contudo, além de a prova testemunhal ter comprovado que a autora, auxiliar de fabricação, também fazia o transporte do material produzido de uma área para outra, ficou consignado que essas atividades eram secundárias, e, portanto, não justificavam a diferenciação salarial praticada pela reclamada, revelando a existência de distinção de gênero na empresa. O procedimento adotado pela reclamada implicou em admissão dos funcionários do sexo masculino com salário diferenciado (maior) que o salário utilizado para admissão das funcionárias do sexo feminino, o que é facilmente verificado pela comparação do salário da época da contratação do paradigma com o salário do mesmo mês da autora. [...] A decisão foi unânime (BRASÍLIA, 2017a).

Ao analisar a decisão, consta-se que a reclamante defende que por meio dos depoimentos das testemunhas ficou comprovado que ela, a reclamante, e o paradigma exerciam as mesmas atividades, desincumbindo-se assim do ônus da prova que lhe cabia. Alega que a única testemunha trazida pela reclamada apenas apresentou a distinção das funções de auxiliar de produção e de fabricação pelo uso da força física, afirmando que os homens eram contratados como auxiliar de produção e não de fabricação. A discriminação restou devidamente comprovada na medida em que a legislação é clara ao proibir diferença de salário por motivos sexo.

De forma complementar, é oportuno destacar o capítulo III, da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da proteção do trabalho da mulher, especificamente a seção III – dos períodos de descanso, artigo 384, que expressa: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho” (BRASIL, 1943, s/d). Inobstante ter sido revogado pela Lei 13.467 de 2017, conhecida Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para excluir da condenação as horas extras decorrentes da não concessão do intervalo intrajornada com a seguinte fundamentação:

o intervalo previsto no art. 384/CLT indubitavelmente não foi recepcionado pela Constituição da República de 1988, visto que esta é clara ao estabelecer a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I), com proibição de diferenças salariais, funcionais e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Embora possa haver exceções à regra da equiparação, estas somente se justificam por circunstâncias biofísicas inerentes às funções prestadas, que, no caso da mulher, encontram-se ligadas à sua capacidade física e à proteção da maternidade, o que não é o caso em tela. Não seria o caso de se conceder a qualquer dos gêneros o “melhor dos dois mundos”, visto que a mulher tem lutado pela igualdade salarial e de tratamento, não se podendo admitir o privilégio injustificado que resultaria em mais um motivo de discriminação da mulher no mercado de trabalho (BRASÍLIA, 2017b).

Houve recurso pela reclamada para o TST que mudou a decisão do TRT para conhecer do recurso de revista da reclamante, apenas quanto ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o pagamento do tempo correspondente como extraordinário. Processo suspenso por Recurso Extraordinário com Repercussão Geral no STF (BRASÍLIA, 2017b).

O Recurso Extraordinário de nº 658.312, sob a relatoria do Ministro Dias Toffoli, justificou a recepção do artigo 384 da CLT, acima citado, pela Constituição Federal de 1988, em síntese, com o seguinte fundamento:

[...] As situações expressas de tratamento desigual, sobre as quais poderia ocorrer alguma dúvida, foram dispostas formalmente na própria Constituição, como podemos verificar, por exemplo, nos arts. 7º, inciso XX, e 40, § 1º, inciso III, letras a e b. Pela leitura desses dispositivos, podemos concluir que a Constituição Federal veio a se utilizar de alguns critérios para esse tratamento diferenciado: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas ou meramente legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho (PITANGUY, Jacqueline & BARSTED, Leila L. (orgs.). *O Progresso das Mulheres no Brasil*. Brasília: UNIFEM, Fundação Ford e CEPIA, 2006); ii) considerou existir um componente orgânico, biológico, a justificar o tratamento diferenciado, inclusive pela menor resistência física da mulher; e

iii) considerou haver, também, um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho – o que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma, como propõe a metódica concretista de Friedrich Müller (cf. Métodos de trabalho do Direito Constitucional. Trad. Peter Naumann: Rio de Janeiro, Renovar, 2005 e O novo paradigma do direito: introdução à teoria e à metódica estruturantes do direito. Trad. Dimitri Dimoulis *et. al.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008). Não vislumbro ser a espécie um enunciado normativo que retrate mecanismo de compensação histórica por discriminações socioculturais fundado na doutrina do “impacto desproporcional”, tal qual desenvolvida no sistema jurídico norteamericano. O art. 384 da CLT levou em consideração os outros dois critérios acima elencados. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado, desde que a norma instituidora amplie direitos fundamentais das mulheres e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. [...] o legislador entendeu que deveria manter a regra do art. 384 da CLT, a fim de garantir à mulher uma diferenciada proteção, dada sua identidade biossocial peculiar e sua potencial condição de mãe, gestante ou administradora do lar. [...] Torno a insistir: o *discrímén*, na espécie, não viola a universalidade dos direitos do homem, na medida em que o legislador vislumbrou a necessidade de maior proteção a um grupo de trabalhadores, de forma justificada e proporcional.

[...] O Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo a vigência do dispositivo legal, referido artigo 384 da CLT, ora impugnado. Destaco trecho do voto do eminente Ministro. Ives Gandra Martins Filho, Relator no julgamento do RR nº 121100- 07.2010.5.13.0026, da Sétima Turma, em 7/3/12, que acentuou a necessidade da manutenção da discriminação positiva em benefício da mulher: “Ressalte-se que o maior desgaste natural da mulher trabalhadora, em comparação com o homem, dada a diferente compleição física, não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu, por exemplo, diferentes condições para a obtenção da aposentadoria para homens e mulheres, bem como previu períodos distintos de licenças maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; art. 201, § 7º, I e II; ADCT, art. 10, § 1º). Assim é que a própria Constituição da República, tendo em mira o estabelecimento de uma igualdade material, em detrimento de uma igualdade meramente formal, estabeleceu algumas diferenças entre os sexos. Logo, com o objetivo precisamente de concretizar o princípio albergado no inciso I do art. 5º da CF, devem-se tratar desigualmente homens e mulheres, na medida das suas desigualdades. É justamente dentro desse conceito de igualdade material que se insere a ideia de concessão de vantagens específicas às trabalhadoras do sexo feminino, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária de que trata o art. 384 da CLT.” (BRASÍLIA, s/d, s/p).

A citação acima referenciada fundamenta com riqueza de detalhes a recepção do supracitado artigo 384 da CLT, revogado pela Lei 13.467.2017 (Reforma Trabalhista), alicerçado em norma constitucional que disciplina tratar desigualmente homens e mulheres, na medida das suas desigualdades. A igualdade nos direitos (ou dos direitos), significa algo mais do que a simples igualdade perante a lei enquanto exclusão de qualquer discriminação não justificada (BOBBIO, 1996). O julgador de forma profunda justifica a discriminação

positiva a partir das observações do legislador quando este garante à mulher uma diferenciada proteção, dada sua identidade biossocial peculiar e sua potencial condição de mãe, gestante ou administradora do lar. O julgador insiste afirmando que o *discrímen*, na espécie, não viola a universalidade dos direitos do homem na medida em que o legislador vislumbrou a necessidade de maior proteção a um grupo de trabalhadores, de forma justificada e proporcional.

Diante desse contexto, constata-se que a legislação deve ser respeitada e na prática aplicada de forma que não haja discriminação salarial entre homes e mulheres que estejam exercendo a mesma função e desempenhando as mesmas atividades.

5.3 Proteção legal sobre aspectos biológicos entre homens e mulheres

As teses sustentadas pelos Tribunais reforçam a legislação aplicável, entretanto não sustenta a efetividade fática com relação à inferioridade salarial feminina no mercado de trabalho brasileiro, conforme foi constatado através dos índices apontados nas pesquisas realizadas pelo IBGE e já mencionados nesse estudo. Uma vez determinada a natureza dos bens com relação aos quais os homens deveriam ser iguais, o problema da igualdade de fato, ainda não está resolvido (BOBBIO, 1996).

De todo modo, não é demais lembrar que biologicamente “os homens são mais fortes, rápidos, resistentes, com maior capacidade de contração muscular e de absorção de oxigênio” (BARROS, 2018, s/p). A maior razão para essa vantagem masculina está na quantidade de massa muscular. “O homem tem mais da metade do corpo composto por massa muscular. Nas mulheres, esse número gira em torno de 40%” (EVENCIO, 2018, s/p). Para a literatura (GLASS; STANTON, 2004), a grande maioria das mulheres apresenta menores valores de força muscular do que os homens, tanto em membros superiores quanto em membros inferiores. Adicionalmente a isso, as concentrações plasmáticas dos principais hormônios anabólicos (testosterona - hormônio esteroide do grupo dos andrógenos (FARO; RUSSO, 2017, p. 69), em repouso ou após esforço intenso, são bastante distintas em homens e mulheres (BORST *et al.*, 2001; KRAEMER *et al.*, 1998).

Isso implica afirmar que a mulher tem menor vigor físico do que o homem, sendo uma característica natural. Por esse motivo, a CLT expressa no artigo 198 que os homens, ressalvados os menores, podem remover individualmente 60kg (sessenta quilogramas), enquanto as mulheres 20kg (vinte quilogramas) para o trabalho contínuo, ou 25 kg (vinte e

cinco quilogramas) para o trabalho ocasional, conforme artigo 390 do mesmo diploma legal (BRASIL, 1943).

A proteção se resguarda na característica biológica e foi espelhada no Convenção nº 127 da OIT relativa ao peso máximo das cargas que podem ser transportadas por um só trabalhador, adotada em 30 de junho de 1967, por ocasião da quinquagésima primeira Organização Internacional do Trabalho. A referida proteção foi aprovada pelo Decreto-lei nº 662, de 30 de junho de 1969 (BRASIL, 1969).

No entanto, apesar de justificada biologicamente a proteção legal, Barros (1995) sustenta que a restrição do citado artigo deveria ser abolida, a fim de que fossem observadas as particularidades de cada mulher. A autora assegura ainda que aos vinte anos, a força muscular da mulher corresponde, em média, a 65% da força masculina; aos 55 anos, o percentual diminui para 54%. Contudo, ela também ressalta que o número de abortamentos espontâneos e de partos prematuros é maior quando o levantamento de peso é contínuo. Ademais, a organização do trabalho de forma eficiente e as modernas tecnologias favorecem e, portanto, diminuem as desvantagens musculares do corpo feminino. Para tanto, exemplifica a utilização de carrinhos de mãos e pequenos veículos pelo correio belga, que substituiu a exigência da força exclusivamente masculina e eliminou o desgaste físico entre os trabalhadores.

Barros (2000) avalia a força física como um critério diferenciador para os homens, logo: o trabalho de “igual valor” é avaliado por meio da adoção de critérios que favorecem as características masculinas, como, por exemplo, a força física. A não valorização da habilidade manual e da perseverança enfrentadas por mulheres em tarefas complexas e monótonas deixam de avaliar tarefas que, muitas vezes, causam mais fadiga do que os trabalhos que dependem de força física e são muito valorizados.

Por sua vez, Mallet (2009) salienta a existência de mulheres, competidoras olímpicas, que suportaram pesos de 182 e 140 quilos, evidenciando a necessidade de análise do caso concreto. Para Torres (2007), os trabalhos que exigem postura, esforço e ritmo acelerado são mais viáveis para desencadear as doenças laborais. A autora cita o trabalho realizado em pé, parada e fazendo grande esforço muscular, que pode causar varizes nas pernas, inchaço nos membros inferiores, dores nas articulações. Da mesma forma, os trabalhos que demandem esforço físico e que se revelem em tarefas pesadas e monótonas são as prováveis causas de câimbra, cansaço, hérnia de disco, abortamento espontâneo, parto prematuro, ou bebê abaixo do peso ao nascer.

Gosdal (2003) aponta que o excesso de peso é prejudicial tanto à mulher quanto ao homem, ressalvado as limitações de eventual estado gravídico da mulher. Ela assinala que a limitação deveria se relacionar com as características individuais de cada trabalhador, numa análise de sua constituição física, massa muscular e o tempo despendido na tarefa. A preparação ergonômica também é fator ponderado pela autora para averiguar a aptidão ao desempenho da tarefa.

Inobstante a proteção legal no que diz respeito ao peso “dos objetos” a ser carregado pelas mulheres nas atividades laborais, está a ela assegurado a proteção a igualdade salarial em relação ao homem, no exercício das mesmas atividades e desempenho das mesmas funções.

5.4 Dupla jornada de trabalho: raízes e desdobramentos na sociedade contemporânea

Malgrado constatada a discriminação referente à desigualdade de remuneração entre homens e mulheres, há também que se evidenciar que a inserção da mulher no mercado de trabalho sofre discriminação, inclusive em relação à qualidade de ocupações no mercado, seja ele formal ou informal.

Para Simmel (1993), há um problema da mulher se tornar uma trabalhadora remunerada: ele acredita que os homens conseguiriam se dividir para trabalhar, porém as mulheres teriam como característica a indivisibilidade do eu. Em outras palavras, as mulheres não conseguiriam se especializar, como a divisão social do trabalho no capitalismo exige. Elas se entregariam por inteiro em tudo o que se propusessem a fazer, misturando suas capacidades afetivas e psíquicas, com as tarefas objetivas. Por isso, o autor defende que seria um desperdício para a vida social que as mulheres adentrassem em ofícios masculinos, pois elas perderiam sua criatividade e não contribuiriam em nada ao fazer um trabalho que os homens já fazem. Ele, então, propõe “estabelecer [...] uma complementaridade das atividades múltiplas devidas à divisão do trabalho” (SIMMEL, 1993), em que as habilidades femininas fossem exploradas de modo a completar o que faltaria aos homens. Assim, o trabalho onde a mulher mais mostraria toda sua potencialidade seria no trabalho doméstico, uma atividade essencialmente feminina para ele. A teoria simmeliana acerca da divisão do trabalho reifica a noção de que existem trabalhos particulares para homens e mulheres previamente definidos, com base em habilidades “naturais”, masculinas e femininas.

Isso posto, é evidente o quanto essa teoria contribui e evidencia a discriminação de gênero na sociedade atual, e caminha na contramão do reconhecimento do trabalho da mulher na contemporaneidade para uma igualdade de gênero.

Após a Segunda Guerra Mundial, um novo modelo produtivo surgiu, baseado no controle do processo do trabalho, através da rígida cronometragem das operações, denominado fordismo/taylorismo. Esse modelo, portanto, era caracterizado pelo emprego de máquinas que diminuam o tempo ocioso do trabalhador e intensificavam o ritmo do trabalho, tendo como outras características: a produção homogeneizada, jornada de trabalho intensa e o trabalho separado em tarefas de execução e de elaboração (ANTUNES, 2000).

Nos anos de 1960, o modelo supracitado começa a dar sinais de esgotamento e as empresas buscam alternativas para diminuir custos. Nos países centrais, o final dos anos 1970 foi um período de intensas mudanças, tanto na relação entre capital e trabalho, como nas políticas de Estado que tiveram, mais tarde, seus reflexos no cenário mundial e no Brasil. Nos países centrais, o final dos anos 1970 foi um período de intensas mudanças, tanto na relação entre capital e trabalho, como nas políticas de Estado que tiveram, mais tarde, seus reflexos no cenário mundial e no Brasil.

Nos anos 1980, as indústrias capitalistas dos países centrais aprofundavam as mudanças iniciadas nos anos 1970 (HARVEY, 1998). As mulheres, que nos tempos do fordismo/taylorismo, encontravam profundas dificuldades de ingressar no mercado de trabalho formal, passaram a ser aproveitadas no modelo flexível em atividades repetitivas, nos postos de trabalho em constantes reestruturações tecnológicas, que colocavam em risco o emprego delas (HIRATA, 2007).

Hodiernamente é difícil encontrar postos de trabalho que não tenham mulheres. Elas são sensíveis, persistentes, criativas e, ainda por cima, enfrentam dupla jornada de trabalho, ou seja, deve-se levar em conta que a maioria das mulheres, quando chega em sua casa, precisa cuidar dos afazeres domésticos. Entende-se como a segunda jornada de trabalho, aquela corresponde ao trabalho remunerado e, portanto, fora do lar, diferente das atividades domésticas.

O trabalho remunerado não as isenta dos afazeres domésticos, não-remunerados, caracterizado no presente estudo como primeira jornada de trabalho. Com isso, elas estão duplamente ocupadas com o trabalho: remunerado e não-remunerado. Por isso, Hirata (2007) defende que o trabalho ocupa um lugar de centralidade na vida dos indivíduos, principalmente na vida das mulheres. Para compreender o significado que o trabalho assume para elas seria

necessário, então, uma reconceituação de “trabalho”, em que se inclua o gênero e o trabalho doméstico, pois, para as mulheres ambos estão interligados.

No mundo do trabalho remunerado, “o gênero segue como um critério para criar espaços laborais diferenciados e hierárquicos” (ARIZA; OLIVEIRA, 1997). O espaço e as relações de trabalho são também mapeados por diferenciações a partir do gênero, se tornando uma variável na experiência de homens e mulheres. O ingresso de mulheres no mundo do trabalho remunerado não representa, portanto, uma automática transformação dos atributos e papéis tradicionais masculinos e femininos, pois como faz parte da sociedade, nesses espaços são reproduzidas categorias e classificações, que se estruturam numa divisão sexual de atributos, habilidades e do trabalho.

A mulher foi conquistando seu espaço no mercado de trabalho e com isso a alegria da liberdade, do sentir útil e importante, se sentindo alguém. Somado a isso, ela foi também se descobrindo nos trabalhos remunerados sem lhe ser retirado qualquer dos afazeres domésticos, não remunerados, os quais eram desenvolvidos em jornadas extras, adentando nos finais de semana e na hora de dormir.

A presença de mulheres em fábricas, sobretudo têxteis, foi observada por viajantes estrangeiros que circulavam por terras brasileiras no século XIX. Pena (1981) afirma que a elevada participação das mulheres nos primeiros anos de industrialização esteve relacionada ao processo produtivo: as primeiras indústrias empregavam técnicas rudimentares e muitas mulheres já faziam no espaço doméstico alguns dos artigos produzidos na indústria, por isso seu trabalho foi amplamente empregado nas fábricas.

Na formação de uma classe trabalhadora industrial e urbana no Brasil, as mulheres desempenharam uma intensa participação, observadas por viajantes, poetas e músicos. Nesse cenário de trabalho e obrigações legais e contratuais, compete trazer o sentimento aflorado através de Noel Rosa, na canção “Três Apitos”, em 1933³, quando narra seu amor por uma trabalhadora de uma fábrica de tecido, que renuncia o amor do cantor por ela para seguir a cadência do apito das chaminés da fábrica, esse que, por sua vez, dita o ritmo do seu trabalho. Sucumbe o sentimento em prol da liberdade. A Liberdade enquanto valor, enquanto bem ou fim a perseguir, é habitualmente considerada como um bem ou um fim para o indivíduo ou para um ente coletivo (BOBBIO, 1996, p. 12).

³ “Quando o apito da fábrica de tecidos/ Vem ferir os meus ouvidos/ Eu me lembro de você./ Mas você anda sem dúvida bem zangada/ E está interessada/ Em fingir que não me vê/ Você que atende ao apito/ De uma chaminé de barro/ Por que não atende ao grito tão aflito/ Da buzina do meu carro?/ .../ Mas você é mesmo/ Artigo que não se imita./ Quando a fábrica apita/ Faz reclame de você/.../ Mas o que você não sabe/ É que enquanto você faz pano/ Faço junto do piano/ Esses versos pra você”. Três Apitos, Noel Rosa, 1933.

Além de presente nas fábricas, nos relatos de viajantes e em versos, as trabalhadoras das indústrias brasileiras não se ausentaram do movimento operário que se formava no início do século XX. Elas atuavam através de denúncias e reclamações na imprensa operária, numa veemente oposição às condições de trabalho sob as quais viviam. Mesmo não estando em posições de liderança nos movimentos, as mulheres participaram de mobilizações e greves, marcando sua presença no movimento operário (PENA, 1981; LIMA, 2006).

Nas três últimas décadas, além da maior inserção de mulheres em atividades remuneradas, houve também o aumento desse público feminino no acesso à educação formal, resultando na elevação do grau de escolaridade. Simultaneamente a esses fatos históricos, elas continuam exercendo dupla jornada e percebendo salário inferiores aos dos homens, conforme já demonstrado.

Segundo Santana (2006), a esfera privada de trabalho, que na grande maioria é exercido por mulheres, é caracterizada como trabalho não produtivo, ou seja, não criador de valor. Assim, esse trabalho se torna “desconhecido” frente à sociedade e frente aos companheiros dessas mulheres que não reconhecem o trabalho doméstico. Então, na condição de sujeitas de ações “invisíveis”, ou por objetivarem trabalho remunerado no sentido de aumentar a renda familiar, essas mulheres se deslocam da esfera privada para a esfera pública de trabalho.

No entanto, esse deslocamento não significa que a mulher exercerá uma esfera em detrimento da outra. O que está posto aqui é que a mulher passará a exercer uma dupla jornada de trabalho – mesmo trabalhando na esfera pública (trabalho remunerado) é subjugada a trabalhar na esfera privada (trabalho não remunerado, aqui considerado). Dessa maneira, a naturalização do âmbito doméstico ocorre, como se fosse uma particularidade sua. Por essa vertente, no primeiro momento, as mulheres exercem seu protagonismo se “alforriando” da esfera privada, porém retorna a ela. Em síntese, o que acontece é uma espécie de materialização do poder concreto e um desvanecimento desse poder conquistado. Nessa relação se encontram a legitimação e a restrição dos papéis de gênero, impostos socialmente (SANTOS; MAIA, 2012). Então, a divisão de tarefas domésticas se torna um desafio, se levado em consideração que a sociedade legitima a desigualdade e a subordinação da mulher ao homem.

As mulheres, responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, generosamente cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, elas acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, ou seja, a injustiça de sozinha ter de dar conta

de um trabalho de que todos usufruem (PEREZ, 2001). Desse modo, fica evidente a sobrecarga de responsabilidades das mulheres em relação aos homens.

A dupla jornada é reconhecida inclusive nos Tribunais Superiores. O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, apreciando incidente de inconstitucionalidade (cfr. TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5), concluiu que o art. 384 (Revogado pela Lei 13.467/2017) da CLT, já citado, foi recepcionado pela Constituição de 1988, entendendo que a razão de ser do referido dispositivo legal é a proteção da trabalhadora mulher, fisicamente mais frágil que o homem e submetida a um maior desgaste natural em face da sua dupla jornada de trabalho, o que justifica o tratamento diferenciado da mulher em termos de jornada de trabalho e período de descanso (BRASÍLIA, 2012). Nesse sentido:

Não é demais lembrar que as **mulheres que trabalham fora** estão sujeitas à **dupla jornada de trabalho**, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal na atualidade, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher (BRASÍLIA, 2012, s/p, grifo nosso).

Ante o acima exposto, verifica-se que os papéis sociais das mulheres vêm sofrendo profundas mudanças. Tal fato se deve principalmente após a sua inserção no mercado de trabalho, configurando uma dupla jornada e, ainda, outros fatores foram desencadeados, evidenciando uma tripla jornada, que começará a ser tratada no próximo capítulo.

6 AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO E EXTERNO: INTERFERÊNCIAS NO COTIDIANO DA MULHER

As várias jornadas de trabalho da mulher são reconhecidas e fazem parte das pesquisas no Brasil, como já foi discutido ao longo deste trabalho, lembrando que em relação à terceira jornada ainda são escassas as pesquisas que busquem desvendar as suas particularidades e os impactos dela na vida das mulheres.

O objetivo desse capítulo é identificar como essas jornadas irão repercutir no cotidiano das mulheres, envolvendo saúde, em particular saúde mental, maternidade, produtividade, desgaste físico e a autoestima, por exemplo.

6.1 Jornadas de trabalho e saúde da mulher

Para respaldar as reflexões sobre o tema em tela, é importante destacar o conceito contemporâneo de saúde, que considera o ambiente social, onde as pessoas vivem e trabalham, como um aspecto relevante na experiência de saúde e doença. Essa relação possivelmente ocorre, porque fatores sociais e ambientais operam nos sentimentos básicos de uma pessoa sobre a vida (positivos ou negativos), que por sua vez influenciam os processos fisiológicos e comportamentos que podem proteger ou comprometer a saúde física e mental (LAMARCA; VETTORE, 2012).

Dejours (1997) expõe que o sofrimento psíquico teria origem na mecanização e robotização das tarefas que se expressam por meio de um fazer ausente de sentido, determinado, a priori, pela lógica de administração científica do trabalho. Assim, as pressões e imposições exercidas pelas organizações de trabalho, associadas às exigências de adaptação à cultura e valores organizacionais, levariam o trabalhador ao sofrimento e exaustão para atender à sobrecarga de trabalho própria do modelo administrado de trabalho (FERREIRA; MENDES, 2001).

Nesse sentido, é imperioso estimar a magnitude de problemas, sabidamente relacionados ao trabalho, como as queixas de varizes, infecções urinárias, problemas de coluna e distúrbios psicoemocionais, em bancárias e comerciárias. Trabalhadores do ramo financeiro estão entre as categorias que mais adoecem mental e fisicamente. Problemas como estresse, depressão e Lesões por Esforços Repetitivos (LER) / Distúrbios Osteomusculares Relacionados

ao Trabalho (DORT) são comuns entre bancários. Essa realidade é confirmada por dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) – imprecisos na medida em que só computam os benefícios concedidos – e constatada na prática sindical. Os resultados da pesquisa “Visão da organização do trabalho e do ambiente de trabalho bancário na saúde física e mental da categoria”, realizada pelo Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região, não revelam grandes novidades, ainda que causem espanto (SINDICATO..., 2011).

A categoria docente também se destaca fortemente nesse cenário de adoecimento em decorrência, inclusive, de excesso e precarização do trabalho, como por exemplo: a perda da autonomia, a sobrecarga de trabalho burocrático, estresse e cansaço mental, revelando também sentimento de impotência, impaciência, baixa autoestima, hostilidade, alergias respiratórias e dermatológicas, bem como, calos nas cordas vocais e distúrbios da voz, entre outros. Neste cenário, numa lógica de competitividade, onde o professor é visto apenas como um prestador de serviço, o adoecimento docente, principalmente por transtornos mentais, encontra terreno fértil (LANDINI, 2008). Dessa forma, será possível a proposição de medidas de proteção à saúde das trabalhadoras.

Como já dito, diversas conquistas foram evidenciadas ao longo da história e que demonstram uma ascensão da mulher no mercado de trabalho, porém elas não corresponderam às expectativas. O custo por essas conquistas desencadeia diversos problemas na saúde para essas mulheres. As pesquisas mostram que houve um aumento do índice de infarto, doenças estressantes como depressão, fadiga crônica, tendo como causa o trabalho. Saretta (2016), por exemplo, afirma que os problemas cardiovasculares estão entre os maiores responsáveis pelas mortes nas mulheres no Brasil e no mundo. Há cerca de 50 anos, para cada 10 pessoas que morriam de infarto agudo do miocárdio, 9 eram homens (90%) e apenas 1 era mulher (10%). Hoje, segundo as estimativas da Sociedade Brasileira de Cardiologia (SBC), as mulheres somam quase 50% do total de mortes por ataque cardíaco (SARETTA, 2016).

As mulheres não têm tempo de descanso adequado, ficando mais sujeitas a dores, doenças e vários tipos de sofrimento físico e mental. Desse modo, elas estão mais suscetíveis ao estresse, nervosismo, angústia, insônia, problemas na coluna, LER / DORT, aumento de problemas relacionados à sua saúde sexual e reprodutiva, problemas no relacionamento com a família.

As Lesões por Esforços Repetitivos e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho são as doenças que mais afetam os trabalhadores brasileiros. Essa constatação foi obtida por meio do estudo Saúde Brasil, em 2018, realizado pelo Ministério da Saúde. Ao utilizar os dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), o

levantamento aponta que, entre os anos de 2007 e 2016, 67.599 casos de LER/DORT foram notificados à pasta. Neste período, o total de registros cresceu 184%, passando de 3.212 casos, em 2007, para 9.122 em 2016. Tanto o volume quanto o aumento nos casos nesse período sinalizam alerta em relação à saúde dos trabalhadores. Os dados, que constam no capítulo “Panorama de Doenças Crônicas Relacionadas ao Trabalho no Brasil”, indicam aumento na exposição de trabalhadores a fatores de risco, que podem ocasionar incapacidade funcional. O estudo assinalou que tais problemas foram mais recorrentes em trabalhadores do sexo feminino (51,7%), entre 40 e 49 anos (33,6%) (MACIEL, 2019).

Não é demais salientar que dentre as situações que mais impactam na saúde da mulher e dizem respeito ao ambiente de trabalho, destacam-se: longa jornada; assédio sexual e moral; a tensão e a exposição a certos produtos químicos que provocam irregularidades no ciclo menstrual, cólicas mais fortes e até abortamento; interrupção da amamentação e falta de berçário e creche. Nesse contexto, as indagações extrapolam os impactos específicos sobre o ciclo reprodutivo e menstrual. Adicionalmente, a exposição aos fatores de risco mecânicos e ambientais específicos é agravada pelos recursos materiais insuficientes e inadequados, que ocasionam condições inseguras no trabalho (ALVES, 1987; ALVES, 1988).

Os assédios moral e sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal. Ao enfrentar ambientes de trabalho hostis, estando submetida a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, durante a jornada e mesmo fora dela, pode ser caracterizado como assédio moral, o que contribui para o adoecimento mental, físico e emocional da mulher. Vale ressaltar o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Nesse sentido:

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves (DELGADO, 2019, p. 770)

[Por sua vez] define-se [o assédio sexual] como a conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosas, de uma pessoa física em relação a outra. Trata-se de uma ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ostentar também dimensão física. (DELGADO, 2019, p. 767).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere diretamente na vida das mulheres, podendo, inclusive, comprometer a sua identidade, dignidade e até mesmo suas relações

afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica. Ademais, tais exposições são passíveis de desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros. De fato, as circunstâncias supracitadas impactam diretamente na saúde da mulher que, sem dúvida, podem ser potencializadas pela ausência de condições adequadas para o exercício da profissão e o acúmulo de responsabilidades no trabalho e em casa.

6.2 Mulher e família

A consolidação da família na modernidade ocorreu primeiro na burguesia e depois, através da disseminação das suas ideias e valores, nas demais classes sociais. De igual maneira foi construída a função social das mulheres e o que se esperava delas: (boas) mães, passaram a dedicar-se inteiramente aos filhos; (fiéis e dedicadas) esposas, responsabilizaram-se pelo cuidado e manutenção da força de trabalho dos maridos e, esquecidas de si mesmas, incorporaram tais funções como naturais e exclusivas, mesmo quando a necessidade de subsistência as resgatou parcialmente dos lares para as fábricas e demais espaços de produção social. Nesse momento, (boas) trabalhadoras/profissionais foram construídas sem abrir mão das funções anteriores, objetivando sempre compatibilizá-las, como se só a elas coubessem a superação das dificuldades e contradições inerentes ao desempenho dessa multiplicidade de papéis (BADINTER, 1985).

Em um trabalho sobre a produção e reprodução social, Combes e Haicault (1986) ressaltam a subordinação da reprodução à produção como determinante básico para a submissão das mulheres aos homens, a partir da divisão sexual do trabalho. Por intermédio de uma recuperação histórica, os autores enfatizam a não peculiaridade do modo de produção capitalista na designação prioritária dos homens para a produção e das mulheres para a reprodução. No entanto, foi nesse sistema que esse cenário foi consolidado. A análise minuciosa desse processo e das relações de força ocorridas no âmbito da família e do espaço público, as leva a concluir que: “a relação social antagônica entre os sexos exprime-se, indiferentemente, na produção e na reprodução. Ela não está, de modo algum, circunscrita à família; assim como, aliás, a relação social entre o capital e o trabalho não está circunscrita à produção” (COMBES; HAICAULT, 1986, p. 6), portanto, essa relação parece fazer parte da constituição da sociedade e do seu suporte ideológico que liga a família ao Estado.

A família, tal como a conhecemos e, mais amplamente, o conjunto dos aparelhos atuais da reprodução são também o resultado de uma delegação crescente de poder dos capitalistas ao Estado, em tal questão. O resultado de uma intervenção tentacular e multiforme do Estado, assenhorando-se das esferas da habitação, da educação, da saúde e da previdência, dentre outros, mantendo e desenvolvendo um aparelho policial e judicial, normas legislativas, em síntese, tudo o que contribua para fixar as condições sociais de reprodução. A família é também, e de forma indissociável, o resultado de um Estado – e, de forma mais geral, de um poder político onipresente – que produz os suportes ideológicos, morais e simbólicos, reforçando a exploração e super-exploração das mulheres, indiscriminadamente; permitindo ou facilitando a interiorização das normas sociais de sexo e de classe, particularmente através de um discurso que, paradoxalmente valoriza a esfera privada e o individualismo! (COMBES; HAICAULT, 1986, p. 6).

É no seio familiar que se compreende a importância de consolidar o trabalho remunerado e não remunerado. Cabe destacar uma pesquisa feita com profissionais da área de enfermagem e saúde à qual revelou a sobrecarga de trabalho que as mulheres enfrentam em suas atividades cotidianas. A autora denominou na pesquisa tratar-se de “verdadeiramente um grupo de sobreviventes”.

Ao analisar-se o trabalho das profissionais de enfermagem, fica evidente a impossibilidade de dissociação do trabalho profissional, realizado no hospital, do trabalho doméstico, no universo familiar. À pesada carga de trabalho profissional, as trabalhadoras, [...] ainda acrescentavam à sua jornada semanal, em média, 22,7 horas de trabalho doméstico, implicando, para a maioria, um esforço físico considerado moderado ou pesado (MENEZES, 1996, p. 7).

Para Ávila e Portes (2012), desempenhar diariamente uma jornada tripla de trabalho não é tarefa simples; por consequência, a combinação de sentimentos que as mulheres têm em relação às diferentes cobranças impostas pela família é motivo de sofrimento e estresse emocional. Uma vez que, na medida em que o tempo é praticamente cronometrado para cada tarefa, os familiares muitas vezes demandam atenção e carinho, gerando sentimento de culpa e incapacidade nas mulheres, pois, apesar de saberem que não podem exercer todas as funções com excelência, buscam realizá-las da melhor maneira possível, mas, quando se deparam com tais cobranças, a frustração é iminente.

Diante das exigências internas e externas ao trabalho, principalmente por parte dos familiares, as trabalhadoras se veem sem condições de abarcar a imensa cota de responsabilidades que lhe são imputadas. Isso produz sensações de incompetência, de cansaço, de sofrimento, de desgaste, as quais interferem sobremaneira no processo de viver humano. As mulheres são as mais penalizadas neste processo de conciliação de tarefas, pois enfrentam dupla ou tripla jornada de trabalho, estando [inclusive] a tripla jornada ligada aos processos de capacitação profissional (AZAMBUJA *et al.*, 2007, s/p).

Costa (2017) destaca que essa conciliação entre vida profissional e familiar provoca nas mulheres sentimentos por vezes contraditórios, pois a falta de tempo para a família e a

dificuldade em acompanhar o crescimento dos filhos são vistas pela mulher como perda, consequência da herança da “natureza feminina”. Em contrapartida, não querem retroceder à esfera privada do lar, não querem abandonar o trabalho e a escola, querem, a todo custo, dar conta de tudo.

Apesar de toda a sobrecarga com o trabalho do lar, o cuidado e o bem-estar dos filhos pequenos são as responsabilidades domésticas que mais causam desgaste às mulheres, ocasionando um estresse emocional, além do cansaço físico. O estresse emocional supera o esgotamento físico, pois provoca um sentimento de culpa duradouro. Por sua vez, esse sentimento se dá principalmente pelo fato de que os modelos de família ainda seguem, em boa parte, a estrutura patriarcal, nos quais as mulheres devem desempenhar os vários papéis sociais sem se absterem de nenhum deles, com o risco de comprometerem a saúde tanto física quanto emocional pelo estresse gerado nessa dinâmica.

6.3 Mulher e mercado de trabalho: alguns números

No Brasil, a presença das mulheres no mercado de trabalho apresenta uma trajetória marcante desde a colonização. Os censos de 1872 e 1900 comprovam a presente afirmativa, na medida em que os dados do referido Censo de 1872, no conjunto da população feminina com profissão, demonstraram que cerca de 52% eram empregadas domésticas e costureiras. Nos Censos de 1872 e 1900, o nível de ocupação por sexo feminino era de aproximadamente 73%, reduzindo para 17% em 1920. Essa redução se deve a que nos primeiros recenseamentos grande parte das mulheres ocupadas com o trabalho doméstico não remunerado estava inserida nesta categoria. Entre os anos entre 1920 e 1970 haveria pouca alteração, variando de 16,7% para 18,5%, respectivamente (CESIT, 2017, p. 19). Os dados indicam que a concentração de mulheres em certas áreas se comportou de acordo com o desenvolvimento da estrutura produtiva do país. Conforme Saffioti (2013), o processo de urbanização dos anos 1930 não resultou em aumento relativo das mulheres na composição da força de trabalho. Entre os anos de 1930 e 1950 cresce a presença em atividades domésticas não remuneradas e a respectiva queda nas atividades econômicas remuneradas. Nesse período, a indústria incipiente absorvia mão de obra masculina, enquanto as mulheres eram incorporadas em atividades tradicionais com os serviços domésticos, sociais, educacionais e de saúde.

A presença das mulheres no mundo produtivo não depende apenas da demanda do mercado, mas de uma articulação complexa e em permanente transformação que envolve

responsabilidades familiares, cuidados, presença ou não de filhos. A participação da mulher no mercado de trabalho se intensificou nos anos de 1970, resultado tanto da necessidade econômica, quanto das transformações demográficas, culturais e sociais que vinha ocorrendo no país e no mundo, o acesso as universidades e a queda da fecundidade e os próprios movimentos feministas com participação cada vez mais atuante de mulheres nos espaços públicos contribuíram decisivamente para esse novo período (BRUSCHINI, 1990). Essa inserção se destacava pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, notadamente nas áreas de serviços sociais, trabalho doméstico e nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional. São características que acompanham toda a trajetória de inserção das mulheres no mundo produtivo e tem suas raízes na desigual divisão sexual do trabalho e na atribuição às mulheres do trabalho reprodutivo (CESIT, 2017).

Nas últimas décadas, Wermelinger *et al.* (2016) revelam que houve um crescimento contínuo da presença das mulheres no contingente de trabalhadores disponíveis para o mercado de trabalho.

No Brasil, verificou-se aumento da taxa bruta de participação feminina de 13,6%, em 1950, para 26,9%, em 1980, chegando a 47,2% no final da década de 1990. Essa entrada maciça de mulheres não representa, necessariamente, uma redução das desigualdades profissionais entre os gêneros. “A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões”. No setor de saúde, a participação das mulheres chega a quase 70% do total, sendo 62% da força de trabalho das categorias profissionais de nível superior, e 74% nos estratos profissionais de níveis médio e elementar (WERMELINGER *et al.*, 2016, s/p).

As autoras ponderam ainda que as mulheres dominam a categoria dos nutricionistas, correspondendo a 95% dos profissionais. Além disso,

é prudente registrar que profissões tradicionalmente masculinas, como medicina, odontologia e medicina veterinária estão cada vez mais femininas. O setor de saúde, em todo o mundo, tem forte vocação feminina, ainda que nos países mais ricos essa vocação tenha uma expressão mais forte. Países como Brasil (33,5%), exibem taxas que, ainda que subestimadas nas estatísticas oficiais, são significativamente inferiores (WERMELINGER *et al.*, 2016, s/p).

Ao analisar dados do Brasil, relativos à força de trabalho em saúde, as autoras apontam para o fenômeno da feminização: “O contingente feminino tem-se tornado francamente majoritário nesse ramo da economia, especificamente no período pós-1970, quando essa participação passa a ser mais expressiva e progressivamente maior” (WERMELINGER *et al.*, 2016, s/p). Na década de 1970, as mulheres representavam 20% do conjunto da força de

trabalho em saúde de nível superior, quase metade dos 39% registrados em 1980. “Destacam-se, aí, as categorias médica e odontológica, que acusaram, naquele período, crescimento de 302% e 344%, respectivamente” (WERMELINGER *et al.*, 2016, s/p).

Há quatro décadas, as mulheres eram aproximadamente 95% dos profissionais de enfermagem, 39% dos médicos, 33% dos farmacêuticos, 15% dos dentistas e 6% dos veterinários de todo o mundo. Os dados do IBGE de 2000 mostram a expressão feminina na saúde, com ênfase nas funções de níveis técnico e auxiliar: do total de 709.267 pessoas ocupadas no setor com escolaridade universitária (empregos), 61,7% são mulheres, e, entre os médicos, elas representam 35,9%; no grupo dos dentistas, 50,9%; entre os enfermeiros, 90,4%; e entre os nutricionistas, 95,3% (WERMELINGER *et al.*, 2016).

Por outro lado, nos níveis técnico e auxiliar, que somam mais de 900 mil Empregos, a feminização é mais acentuada, representando 73,7% do total: 77,9% dos técnicos em fisioterapia e afins, 78,0% dos atendentes de enfermagem, parteiras e afins, e 86,9% dos técnicos e auxiliares de enfermagem. O processo de feminização também permite “perceber aumento da participação feminina nas faixas etárias mais jovens. Na categoria médica, enquanto as mulheres representam 36% do total, são 48% da faixa etária abaixo de 29 anos. Dentre os cirurgiões-dentistas, elas representam 51% do total e 64% dessa faixa etária e, entre os veterinários, são 34% do total e 50% entre os mais jovens” (WERMELINGER *et al.*, 2016, s/p).

A força de trabalho em saúde no Brasil é eminentemente feminina e urbana (66% do total). Na categoria farmacêutica, 70% dos trabalhadores são mulheres. Mesmo com o predomínio há diferenciação salarial no mesmo cargo entre homens e mulheres, exigência de boa aparência, dificuldades de ascensão profissional, proibição para o direito de amamentar, entre outros constrangimentos que expõem as profissionais em situações humilhantes durante a jornada de trabalho.

A despeito da extensa lista de legislações que dizem respeito à seguridade social, promoção da saúde e melhores condições de trabalho, ainda é preciso avançar muito, principalmente na aplicação destes direitos, na maior parte das vezes desrespeitados pelos empregadores.

Nesse contexto, o papel dos sindicatos é fundamental para incluir nas normas coletivas dispositivos de proteção à saúde da mulher, aos direitos da maternidade (amamentação, licença-remunerada), entre outros. Na CLT, por exemplo, há um capítulo exclusivamente destinado à questão da proteção do trabalho da mulher nos artigos 372 e seguintes, que detalham as obrigações do empregador para garantir um ambiente saudável ao trabalho da mulher, explicita atitudes contra a discriminação, consigna os direitos relativos à maternidade, entre outros. Estes

direitos, apesar de presentes na CLT e em outras legislações, ainda precisam de muita luta e vigilância por parte das entidades sindicais e dos trabalhadores para serem respeitados e aplicados. Essa é uma luta permanente.

Moser (1995) destaca três tipos de papéis relativos aos diferentes trabalhos que as mulheres desempenham na sociedade:

- (i) **trabalho reprodutivo:** compreende a responsabilidade de criação e educação dos filhos e as tarefas domésticas empreendidas pela mulher, requeridas para garantir a manutenção e a reprodução da força de trabalho. Não só inclui a reprodução biológica como também o cuidado e a manutenção da força de trabalho (crianças e jovens em idade escolar). Historicamente, na maior parte da sociedade, as mulheres são responsáveis por cuidar das crianças e isso se relaciona naturalmente com a reprodução de toda a vida humana. Assim, elas assumem a obrigação não só pelo cuidado dos filhos como de outros membros da família como pais, irmãos, enfermos, dentre outros.

Vale destacar aqui que, para a biologia, a reprodução se refere à função através da qual os seres vivos produzem descendentes, dando continuidade à sua espécie, porém o referido termo, aqui estudado, vai muito mais além. Por essa perspectiva, Moser (1995) afirma que reprodução no trabalho inclui o cuidado, a socialização e a manutenção de indivíduos no decorrer da vida, para assegurar a continuação da sociedade através da geração seguinte. É importante distinguir esse termo de “reprodução social” que é definido como os processos muito mais amplos mediante os quais se recriam e perpetuam as principais relações de produção na sociedade. Estas não só incluem a produção e a manutenção da força de trabalho assalariada como a reprodução do capital (MOSER, 1995).

O trabalho doméstico apresenta características peculiares, acontece o tempo todo, podendo ocorrer dia e noite. É praticamente impossível fixar uma jornada de trabalho doméstico para as mulheres objeto desse estudo. É plausível ainda afirmar que, ao mesmo tempo em que é indispensável, é invisível, mas se não o fizer se torna visível. Essa atividade fica normalmente a cargo das mulheres, mães, esposas ou alguém por elas designado, mas com sua supervisão. Entretanto, é admissível que haja participação dos homens, naturalmente, ficando estes somente para ajudá-las, e não assumindo a responsabilidade das tarefas domésticas. Nos resultados da pesquisa de Menezes (1996), as mulheres executavam tais afazeres, preferencialmente, na ausência dos maridos e dos filhos ou nos finais de semana.

Quando a pauta é cuidar de si mesma, outro problema se apresenta, visto que o tempo não é suficiente. Não é incomum referirem, por exemplo, falta de tempo para o controle da situação de saúde em função do acúmulo das atividades remuneradas e não remuneradas. A prioridade acaba sendo o filho, a casa, o marido, as atividades domésticas, enfim, o trabalho não remunerado e o remunerado, é claro, até porque muitas mulheres ajudam financeiramente em casa quando não são responsáveis pela manutenção da casa. Como afirma Fonseca (1996), o trabalho doméstico é monótono, repetitivo, com poucas possibilidades de ser criativo, dada à submissão às rotinas que, em geral, são estabelecidas pelas próprias mulheres, para dar conta de todas as suas atribuições.

- (ii) **Trabalho produtivo:** compreende o trabalho realizado por mulheres e homens por um pagamento em dinheiro. O trabalho produtivo pode ser entendido como o trabalho remunerado, aquele em que a mulher necessita se ausentar do seu lar para desenvolver. Para a mulher inserida na produção agrícola, isso inclui trabalho como agricultora independente, esposa dos maridos que trabalham no campo e trabalhadora assalariada. As condições de trabalho das mulheres são extremamente desfavoráveis em relação ao trabalho dos homens, indo desde a distribuição das ocupações até aos ganhos que chegam, no máximo, a 64% do valor do mesmo trabalho quando executado por homens (MOSER, 1995).

A mulher, mesmo nesse espaço, está em situação de subordinação em relação aos homens, pois ocupam funções de menor prestígio social; recebem cerca de 54% do salário dos homens pela mesma função; se inserem em ocupações que dizem respeito ao fazer histórico das mulheres de cuidado dos demais; em tempos de crise aceitam trabalhos tidos como pouco valorizados, diferentemente dos homens que selecionam as áreas em que se inserem no setor produtivo; entre outras (FONSECA, 1998). Todas essas questões remetem para uma diferenciação de gênero, no que se refere ao trabalho de homens e mulheres (FONSECA, 1996).

- (iii) **Gestão e política comunitária:** compreende as atividades empreendidas pelas mulheres, sobretudo no âmbito da coletividade, como uma extensão do seu trabalho reprodutivo, isto é, para assegurar a provisão e manutenção dos recursos de consumo coletivo como a água, a saúde, a educação. Para Fonseca (1998), é um trabalho voluntário, não remunerado, empreendido durante o tempo livre. Ao contrário, a função político-comunitária desempenhada pelos homens compreende as atividades

realizadas no âmbito da coletividade que se organizam no nível político formal. Esse trabalho é remunerado, seja direta ou indiretamente, mediante salários ou incrementos de *status* e poder. Ademais, é importante assinalar que os homens também trabalham na coletividade. Entretanto, as divisões de trabalho por gênero são tão importantes nesse âmbito como no da casa e da família. A divisão espacial entre o mundo público do homem e o mundo privado da mulher significa que, para a mulher, a vizinhança é uma extensão do terreno doméstico; já para o homem é o mundo público da política. Isso significa que enquanto a mulher, em suas funções de esposa e mãe, determinada por gênero, está inserida na gestão; os homens estão inseridos na política da coletividade (MOSER, 1995).

Os papéis apresentados por Moser (1995) demonstram que há com clareza a terceira jornada de trabalho, posto que invisível, se praticada, imensurável, e ainda, atrelada à necessidade de qualificação profissional, diante da exigência do mercado de trabalho face à evolução tecnológica que se apresenta na contemporaneidade.

Ao longo da história, o espaço que a mulher conquistou e vem conquistando tem um custo alto. Ao lutar por direitos na sociedade, competindo com os homens que já possuem direitos garantidos e consolidados no campo de oportunidades relacionadas ao trabalho e salário, fez e faz com que essas mulheres se desdobrem para conseguir a consolidação desse espaço, sofrendo ainda discriminações, seja quanto ao salário ou ao gênero.

As ocupações, tradicionalmente exercidas por mulheres, têm sido negligenciadas como objeto de estudo quanto aos efeitos sobre a saúde (AQUINO; MENEZES; MARINHO, 1995). Nesse sentido, algumas ativadas, a exemplo do trabalho agrícola, por ser diretamente associado ao trabalho familiar, não é reconhecido como tal, inclusive pelas próprias trabalhadoras que o identificam como “uma ajuda” ou “um trabalhinho à toa” (LAVINAS; CASTRO, 1990).

O trabalho em saúde, exercido majoritariamente pelo pessoal de enfermagem (MACHADO, 1989), tem forte conteúdo relacional, no cuidado de outras pessoas, em situações de dor e de sofrimento, envolvendo especificidades que se ajustam perfeitamente bem às qualidades de destreza, paciência, interesse em ser útil e dedicação, características “tipicamente femininas” em nossa e em outras sociedades. A persistência de uma visão idealizada da profissão se contrapõe à excessiva carga de atividades que envolve o trabalho por turnos e noturno, que sabidamente ocasiona problemas digestivos, distúrbios do sono e mentais, além de repercussões sobre a vida familiar e social (RUTENFRANZ; KNAUTH; FISCHER, 1989).

As necessidades práticas de gênero são aquelas identificadas pelas mulheres em virtude de seus papéis socialmente aceitos pela sociedade. Elas não desafiam as divisões do trabalho por gênero ou a posição subordinada das mulheres na sociedade, ainda que surjam delas. Essas necessidades são uma resposta à necessidade percebida imediata, identificada dentro de um contexto específico, que surgem a partir das condições concretas vividas pelas mulheres e derivam de sua posição, na condição de ser mulher, para o desenvolvimento e concretização das jornadas de trabalho às quais ela está inserida.

As mulheres no mercado de trabalho executam tarefas sobre as quais têm pouco controle e alta demanda, além de serem menos estimuladas intelectual e socialmente, se destacam também como aspectos que são considerados prejudiciais para a saúde.

Para Coelho (2002), o trabalho está centralizado na vida contemporânea, ou seja, basicamente tudo o que se faz durante o dia gira em torno do trabalho: o que se compra tem a ver com o salário, os relacionamentos e grupos de convivência também têm muito a ver com o trabalho, a maneira como as pessoas se vestem, conversam e principalmente a rotina diária que possuem, dependem e são ditados muitas vezes pela rotina de trabalho que se tem.

Em decorrência disso, verifica-se um alto investimento no trabalho e na carreira feminina, o que é “justificado pela necessidade das mulheres em ampliar possibilidades profissionais, exigindo uma reciclagem constante, sob pena de perda de espaço no mercado de trabalho” (COELHO, 2002, p. 2). Ao avaliar as conquistas alcançadas pelas mulheres nas últimas décadas, a autora destaca que tais conquistas resultaram em maior autonomia e ingresso na força de trabalho; contudo, é possível dizer que, se estas representam avanços significativos, “também contribuem para o estresse e as tensões que afetam de forma impactante os comportamentos e modos de vida femininos” (COELHO, 2002, p. 13).

A família ocupa grande parte das preocupações do universo das mulheres, em especial, no que se refere à qualidade de vida que elas esperam proporcionar aos filhos. No intuito de satisfazer tais aspirações e alcançar esses objetivos, as mulheres são levadas a adotarem ritmo demasiado estressante em suas vidas, o que interfere profundamente em sua qualidade de vida (COELHO, 2002).

Para que as mulheres vivenciem esta realidade de multitarefas, a rotina diária é um corre-corre frenético para tentar dar conta de todos os segmentos de trabalho. Desse modo, para grande parte delas, a habilidade de separar e definir limites para os diferentes tempos/espacos é um grande desafio: “Conciliar os três segmentos de trabalho é uma fonte de estresse, ansiedade e pressão constantes” (ÁVILA; PORTES, 2012, p. 7).

Por sua vez, Coelho (2002) complementa que essa intensa e complexa rede de tarefas muitas vezes exige as mulheres dos momentos de prazer e relaxamento e do tempo dedicado ao lazer, cada vez mais reduzido na vida contemporânea. Logo, “para as mulheres que trabalham e necessitam dar conta do espaço doméstico, é utilizado, via de regra, na companhia dos filhos, como forma de compensação pelos longos períodos passados longe da família” (COELHO, 2002, p. 2), havendo pouca ou nenhuma dedicação a si mesma e aos prazeres individuais da própria mulher.

Ávila e Portes (2012) acrescentam que o tempo “livre” também é destinado ao cumprimento de uma série de ocupações dedicadas ao trabalho doméstico ou escolar. Estes autores afirmam que o planejamento e o uso racional do tempo são uma das mais importantes estratégias de conciliação entre as diferentes jornadas de trabalhos levadas pelas mulheres. Ademais, Rocha-Coutinho (1994) constatou em sua pesquisa que muitas mulheres assumem toda a responsabilidade do lar, e que esperam encontrar um homem “especial”, que seja compreensivo, sensível e que colabore com as tarefas por vontade própria. Além disso, Ávila e Portes (2012) ressaltam que muitas delas veem a participação dos homens nas tarefas domésticas como ajuda, além de algumas afirmarem que os homens não realizam tais tarefas da maneira correta, o que as leva a fazer todo trabalho sozinhas.

Diante da carga excessiva de trabalho, as mulheres se sentem muito culpadas e cansadas, uma vez que, por buscarem um espaço fora do lar e não terem com quem dividir as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, a sobrecarga e acúmulo das funções são evidentes (SANTOS, 2012). A sobrecarga aumenta na medida em que essas mulheres precisam agregar a toda essa carga de trabalho a necessidade de qualificação profissional com participação em cursos como por exemplo: técnicos, especialização, mestrado, doutorado ou qualquer curso que as qualifiquem profissionalmente, de forma que sedimenta e reforça a tripla jornada de trabalho.

Ávila e Portes (2012) ainda assinalam que, ao mesmo tempo em que as mulheres se percebem como mulheres-vítima, também se impõem como mulheres-sujeito, ou seja, elas vivenciam uma ambivalência de sentimentos em relação à conciliação de seus diferentes papéis, pois, ora se sentem valorizadas, fortes e capazes, ora se sentem desvalorizadas, incapazes e cansadas. As mulheres que trilham este caminho experenciam que, muitas vezes, suas energias se esgotam e sua fadiga torna-se sem sentido, pois, ao buscar realização em um âmbito, perde espaço em outro. Entretanto, elas não deixam de exercer nenhum desses papéis devido à gratificação, mesmo que implícita, de buscar atender à demanda cultural contemporânea de ser capaz de dar conta de tudo.

Nesse diapasão, fazer valer os direitos por si só não elimina a tripla jornada de trabalho. Esta, por sua vez, não vai deixar de existir, faz parte do cotidiano das mulheres que trabalham dentro e fora do ambiente familiar.

6.4 Maternidade, produtividade e preferência pelo masculino

O ato da reprodução e ônus das responsabilidades familiares pertencentes à mulher, fato pelo qual se depreende que a disponibilidade da mão de obra feminina nunca será tão ampla quanto à masculina. Kloss (2013) destaca que tanto a gestação quanto as responsabilidades oriundas da maternidade podem representar uma preocupação financeira à empresa empregadora, que vislumbra sua mão de obra se ausentando por razões alheias ao fator produtivo, a exemplo da licença-maternidade, que implica na substituição da empregada; bem como a ausência da empregada em virtude de responsabilidades familiares, que pode acarretar no pagamento de horas-extras a outros empregados; entre outros.

O absenteísmo da mulher é uma das causas pela preferência de homens pelos empregadores, por influenciar em custos no trabalho e na produtividade (ROMITA, 2009). Essa é, portanto, uma das características mais frequente nas mulheres do que nos homens, derivando quase sempre da necessidade de cuidar dos filhos. A discriminação de gênero é escancarada, porém velada nesse tipo de situação. Além de ser mulher, trabalham dentro e fora do ambiente familiar, executando uma tripla jornada de trabalho.

Segundo Barros (1995), outro fator atribuído à maternidade é a grande rotatividade da mulher no emprego, que também tem origem na questão da maternidade. Nesse sentido, a autora menciona ser a rotatividade feminina no emprego atribuída ao afastamento da mulher do mercado de trabalho durante os primeiros anos de vida dos filhos, enquanto a masculina se deve à procura de um emprego melhor.

O absenteísmo da mulher no emprego, fundamentado nas questões voltadas à maternidade, evidencia a discriminação de gênero e desigualdade social no trabalho. Acredita-se que a falta de Norma, somada à ausência de conscientização, como iniciativas relevantes para a licença-paternidade com responsabilidades recíprocas, em proporções idênticas, contribui para a discriminação da mulher no ambiente laboral, destacando-se ainda, a inexistência ou tardia ascensão profissional.

De forma complementar, Fontanele (2018) pontua que a extensão da licença-paternidade como também de treinamentos sobre diversidade para gestores e empregadores

estão entre outros passos importantes para se evitar a discriminação de gênero no ambiente laboral.

A licença-maternidade é custosa para o empregador, implicando em contratação de pessoas para a substituição da empregada gestante ou pagamento de percentual referente a acúmulo de função, caso algum empregado assuma a função da gestante afastada para a licença maternidade, sem deixar a execução de suas atividades laborais regulares, como horas extras, dentre outras despesas.

Barros (1995) ressalta que os custos relativos à maternidade e ao cuidado com os filhos são fatores que causam tratamento desigual à mulher empregada, dando preferência ao trabalho masculino. Entretanto, assevera que compete à coletividade contribuir para a conciliação entre os encargos familiares com as atividades profissionais, uma vez que os anseios profissionais e reprodutivos configuram uma realidade incontestável.

A fim de minimizar os danos causados à saúde da mulher trabalhadora gestante, em contratos por prazo determinado, com término do contrato no período da gravidez, bem como proteger o nascituro através da tutela do emprego da gestante, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 244⁴ em 2012. Salienta-se que as empregadas gestantes, submetidas aos contratos por prazo indeterminado, já estavam protegidas com a estabilidade, contudo a referida Súmula 244 veio para afagar os corações das mulheres gestantes que tenham assinado contrato de trabalho temporário, de experiência, enfim, modalidade de contrato por prazo determinado e que antes não tinha estabilidade.

Inobstante a proteção contida na supracitada Súmula 244 do TST, o mesmo Tribunal Superior do Trabalho em novembro de 2019, por maioria de votos, fixou tese jurídica no sentido de que:

é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, lei que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASILIA, 2019, s/p).

Seria um retrocesso? Apesar de não se tratar de uma discussão legal sob o ponto de vista da hierarquia das normas, é importante destacar as reflexões de Canotilho (2003, p. 338-339),

⁴ GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

sustentando que os direitos fundamentais sociais, econômicos e culturais, uma vez concretizados pelo legislador ordinário, passam à condição de verdadeiros direitos subjetivos; de uma garantia institucional, não podendo o legislador infraconstitucional revogar tais direitos, sob pena de violar os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança do cidadão, integrantes do Estado Democrático de Direito, podendo incidir em inconstitucionalidade por omissão.

“O direito social, *lato sensu*, tem alicerce nos princípios que sustentam as bases legais do direito do trabalho. [...] Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer” (MELLO, 2000, p. 747-748). Para Reale (1999, p. 699):

O direito é uma projeção do espírito, assim como é momento de vida espiritual toda experiência ética. O direito é determinado como realidade histórico-cultural tridimensional de natureza bilateral atributiva, ou, se quisermos discriminar no conceito a natureza dos três elementos ou fatores examinados, “realidade histórico-cultural ordenada de forma bilateral atributiva segundo valores de convivência”, o que significa que a jurisprudência tem por objeto fatos ordenados valorativamente em um processo normativo de atributividade. Trata-se, como se vê, de uma realidade espiritual (não natural nem puramente psíquica, ou técnico-normativa etc.), na qual e pela qual se concretizam historicamente valores ordenando-se as relações intersubjetivas consoante exigências complementares dos indivíduos e de todo social.

A despeito da vedação Constitucional, bem como da construção teórica da não-discriminação, realizada pela legislação e pela doutrina, pode-se depreender da jurisprudência que ainda existe situações em que se produzem condutas discriminatórias de forma negativa ao trabalho da mulher pelo fato da maternidade.

Cabe ressaltar nesta oportunidade, que há 160 anos, 129 mulheres morreram queimadas em uma fábrica têxtil em Nova York ao exigirem licença-maternidade e jornada de trabalho menor (MENEZES, 2015). O episódio deu origem ao Dia Internacional da Mulher, celebrado no dia 08 de março. Esse marco histórico merece destaque, pois retrata o cotidiano de muitas mulheres na contemporaneidade. No entanto, Rocha (2018) assevera que:

existem profissionais que foram e são demitidas durante a licença-maternidade e que não processaram a empresa para se manterem no mercado. Entre as que gozaram do período de afastamento, na maior parte dos casos, o posto delas não está mais lá quando voltam, então acabam sendo dispensadas.

Destaca a autora ainda que “são poucas as que chegam no topo da carreira. Um dos motivos é que, quando voltam ao trabalho após a gravidez, em vez de ascenderem, se mantêm no mesmo cargo” (ROCHA, 2018, s/p). Fontanele (2018, s/p.) corrobora com a seguinte afirmação: “Essa discussão vem desde a década de 1950, mostrando o quanto é difícil quebrar o patriarcado”.

Não obstante a consagração constitucional, em 1988, da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, isso não significa o fim da discriminação das mulheres no ambiente laboral. Independente de todos os avanços no campo legislativo, a mulher ainda luta contra a desigualdade fática, o preconceito e as dificuldades da conjugação da maternidade com a carreira profissional.

Por essa vertente, são várias as legislações que cuidam da empregada gestante, protegendo-a contra dispensa arbitrária, podendo ocorrer despedida apenas por justa causa (art. 482 da CLT) (BRASIL, 1943), garantindo-lhe estabilidade ao emprego durante 120 dias a partir do oitavo mês de gestação, licença maternidade sem nenhum prejuízo a seu salário ou posição ocupada. Além disso, é possível estender esse período, conhecido como licença maternidade ampliada, podendo chegar a 180 dias (6 meses). A licença maternidade ampliada é válida para as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã⁵ e ela apresenta benefícios para ambos os lados. Enquanto a mulher terá mais tempo para cuidar de seus filhos recém-nascidos, a empresa pode optar por abater do imposto de renda o total da remuneração integral pago à funcionária nos meses adicionais.

A lei brasileira supracitada, nos termos do artigo 392, §4º e respectivos incisos⁶, assegura à gestante, além da licença maternidade o direito à transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, assim como, dispensas no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares durante o período, como o pré-natal. As consultas médicas podem ser realizadas quando necessário, basta que a gestante apresente o atestado médico para justificar sua ausência.

No que tange à amamentação também está assegurada pela legislação e a mulher possui o direito de amamentar seu filho, mesmo durante o período de expediente. Ela pode fazer duas

⁵ Instituído em 2008, o Programa Empresa Cidadã é um programa do governo que **prorroga por 60 dias a licença maternidade**. Em 2016, o benefício foi estendido também para a **licença paternidade, que ganha 15 dias a mais**. A adesão ao programa é opcional, mas gera diversos benefícios tanto para os funcionários quanto para os empreendimentos, como incentivos fiscais. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/empresa-cidada/>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

⁶ Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. § 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

pausas de 30 minutos diárias para amamentar em jornadas de 8 horas, conforme se verifica do artigo 396 da CLT (BRASIL, 1943).

Importante destacar que as mães adotivas também foram contempladas pelo dispositivo legal. A Lei 12.010 de 2009 consolidou que a empregada que adotar ou obtiver guarda de um menor que tenha entre 1 dia a 11 anos, 11 meses e 29 dias terá igualmente o direito a 120 dias de licença-maternidade (BRASIL, 2009). Entretanto, a Lei de Benefícios da Previdência Social, estabelece para as seguradas a regra de escalonamento segundo a qual, de acordo com a idade da criança, o salário-maternidade é concedido pelo período de 30 a 120 dias, ou seja, vai depender da idade da criança. Se a criança tiver até 1 ano de idade, o período do salário-maternidade é de 120 dias; se a criança tiver entre 1 e 4 anos de idade, o período é de 60 dias; e se a criança tiver de 4 e 8 anos de idade, o período é de 30 dias (TOMMASI, 2011). O autor ainda afirma que legislação previdenciária fere a isonomia e prevê lapso de tempo diferenciado para a mãe biológica e mãe adotante, sendo que a primeira tem período de benefício fixado em 120 dias e a última tem período de benefício variável de 120 a 30 dias, conforme a idade da criança.

A mulher mãe, com trabalho remunerado e não remunerado, vive se desafiando constantemente. Conciliar as atividades dentro e fora do ambiente familiar, cuidar de filho(os), e ainda se preocupar com a sua qualidade profissional, pois é preciso enfrentar o mercado de trabalho com um currículo qualificado, é uma tarefa árdua, na grande maioria das vezes injusta, e desdobra necessariamente na terceira jornada de trabalho, podendo, conseqüentemente, afetar a saúde da mulher.

A injustiça está relacionada em grande parte na ausência de responsabilidade dos homens das tarefas domésticas. Estes, na maioria das vezes, são apenas ajudantes e não assumem o papel principal dessas responsabilidades, destacando ainda que uma parte desses ajudantes fazem as atividades domésticas erradas, de forma que a mulher precisa refazer, gerando, assim, retrabalho.

Segundo a psicanalista Iaconelli (2019), para ser bem sucedida profissionalmente, a mulher precisa abrir mão de ter filhos. Se quer filhos, o trabalho fica em segundo plano. Para a autora, a conta “mulher, trabalho e filhos”, simplesmente não fecha. E aquelas que insistem em fechá-la estão deprimindo, somatizando e adoecendo. Afirma ainda que é preciso mudar a forma como a mulher encara o trabalho, como o trabalho as encara, como as políticas públicas encaram as mulheres e como os homens encaram as mulheres. Segundo a psicanalista, as mulheres precisam começar a lutar por direitos em uma sociedade profundamente desigual.

Declara também que se continuarem tentando dar conta de algo que não é justo, só estarão preservando essa injustiça.

Neste cenário, a legislação é um fator importantíssimo, mas não inibe a preocupação com a tripla jornada da mulher na contemporaneidade e o mercado de trabalho que a espera. Por fim, parece não ser suficiente a simples promulgação de leis que atendem para a situação da mulher no trabalho, pois não resolve as questões impostas pela tripla jornada de trabalho, inclusive no quesito saúde, mas, não deixa de ser imprescindível que, para lidar com a realidade fática, uma determinada legislação soa como catalizadora de transformações para uma ou outra direção.

7 TERCEIRA JORNADA DA MULHER: RESULTADOS E DISCUSSÃO

“Mulher virtuosa, quem a achará?” Provérbios 31:10 (BÍBLIA, 2010, p. 814).

Nesse capítulo serão apresentados e discutidos os resultados obtidos no estudo, subdivididos nos seguintes tópicos: “Mulher, mãe e profissional”: percepções das entrevistadas; Trabalho como parte importante da vida: trabalho fora de casa, atividades do lar – “esfera familiar – filhos - conciliação das jornadas; Cuidar de si: corpo e mente *versus* qualificação profissional; Vivência da tripla jornada de trabalho: estratégias para conciliar todas as atividades diárias.

É notório que a modernidade favoreceu a inserção da mulher no mercado de trabalho e trouxe os primeiros contornos de um modelo de família que exige uma participação de homens e mulheres na gestão das atividades de natureza laborais e domésticas. Nesse sentido, Bruschini (1994, p. 31) destaca que “uma família igualitária, com uma divisão de trabalho que leve os homens a partilhar com as companheiras tanto as responsabilidades profissionais quanto as familiares e domésticas, é condição para a conquista da cidadania pelas mulheres”. A participação feminina no mercado de trabalho trouxe para o mundo produtivo um número significativo de mulheres maduras, casadas ou não, e com filhos ou não, a partir da década de 1980, gerando outro grande desafio em relação ao trabalho feminino: a reformulação da organização familiar. Esta reorganização familiar implica em adequação das atividades, combinado com a organização do tempo, evidenciando uma almejada liberdade, ou seja, nas palavras de Saffioti (2004, p. 43) isso significa que “as brasileiras valorizam bastante a liberdade conquistada”.

Saffioti e Bongiovani, em “A mulher na sociedade de classes” (1976), recorrem à história para evidenciar o vínculo entre o trabalho remunerado da mulher e a manutenção da família. Segundo as autoras, nas sociedades pré-capitalistas, as mulheres das camadas baixas da sociedade sempre estiveram ativas na produção, contribuindo para o sistema econômico e para subsistência da família. Neste sentido, “enquanto a família existiu como uma unidade da produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental” (SAFFIOTI; BONGIOVANI, 1976, p. 32).

No que diz respeito à dupla jornada de trabalho (já explorado na seção 5.4 desse estudo), uma vez que a mulher se insere na força de trabalho e não rompe com a lógica que a submete na esfera doméstica, ela é reprimida com esta dupla jornada de trabalho. Nesse entendimento,

[...] mesmo após o período referente à Revolução Industrial, o qual permitiu, de certa forma, uma acentuada inserção feminina no espaço produtivo industrial, as

tarefas domésticas continuaram reservadas exclusivamente à mulher, ou seja, aos poucos foi se organizando a família operária patriarcal: marido provedor e esposa provedora complementar e dona de casa, confirmando a divisão sexual desigual do trabalho que se mantém até o presente (NOGUEIRA, 2006, p. 26).

De forma complementar, Corrêa (2004) menciona ser esta dupla jornada de trabalho um dos motivos pelos quais grande parte das mulheres ainda não alcançou conquistas equivalentes às do homem no mercado de trabalho, já que ela continua responsável pelas atividades do lar, aspecto a que atribui à maioria dos casos de doenças profissionais femininas. Logo, vários exemplos dessas enfermidades podem ser citados: “varizes, inchaço nas pernas, cansaço, hérnia de disco, [...] abortamento espontâneo, parto prematuro, bebê de baixo peso ao nascer em função do grande esforço físico que realizam”, a depender da função desempenhada nas atividades laborais; e ainda “aquelas que trabalham em ambientes com muitos ruídos e com produtos químicos, como o agrotóxico, com frequência apresentam perda auditiva, estresse, esterilidade, distúrbios hormonais, dermatose, asma ocupacional, alergia, câncer, entre outros” (FÓRUM..., 2016, p. 7).

As reflexões sobre a dupla jornada de trabalho é importante para compreender que além de não permitir que a mulher consiga se equiparar ao homem no mercado de trabalho, contribui para os processos de adoecimento, conforme anteriormente destacado, reforçado pelo sentimento de responsabilização e culpa em decorrência das múltiplas atividades a que estão submetidas. Nesse diapasão, Girão (2001) explica as representações quanto às diferenças entre o masculino e o feminino como derivadas dos condicionamentos sociais a que os indivíduos são submetidos. As estruturas psicológicas assim formadas levam parte das mulheres a sofrerem certo sentimento de culpa quando optam por se inserir no mercado de trabalho, abrindo mão de uma vida dedicada exclusivamente ao lar; por outro lado, o sentimento de fracasso a persegue quando opta por se realizar como mulher, sem participação no mundo do trabalho formal.

É possível observar que a inserção da mulher no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que traz alguns avanços, a exemplo de galgarem altos postos nas organizações, como chefia, diretoria, se destacando nos cargos que exercem e atingindo a formação educacional superior ao do homem, como os dados das pesquisas anteriormente citadas apontaram, continua existindo evidentes desníveis salariais entre homens e mulheres, além de uma divisão desigual da carga de trabalho familiar. Laufer (2003, p. 127) afirma que: “agora, iguais de direito, as mulheres permanecem desiguais de fato”. A autora aborda os três âmbitos em que essas desigualdades se manifestam: na esfera profissional, as mulheres ainda não alcançaram o mesmo patamar de remuneração nem de cargos que os homens; no aspecto social, elas ainda estão sujeitas aos papéis de esposas e mães, que as colocam em situação de dependência; e no âmbito familiar, sofrem as

desigualdades da divisão sexual do trabalho doméstico. A (des)igualdade de fato pode ser compreendida da seguinte forma:

Dos princípios da igualdade perante a lei e da igualdade de oportunidades distingue-se a exigência o ideal da igualdade real ou substancial, ou, como se lê na constituição italiana, de fato. O que se entende genericamente, por igualdade de fato é bastante claro: entende-se a igualdade com relação aos bens materiais, ou igualdade econômica, que é assim diferenciada da igualdade formal ou jurídica e da igualdade de oportunidades ou social (BOBBIO, 1996, p. 32).

Os elementos aqui apontados são chaves para a análise dos dados coletados na investigação que serão apresentados em seguida, pois a desigualdade de fato, o sentimento de culpa, a pressão da sociedade, a autopressão dentre outros, são elementos que referendam os achados expressos nas entrevistas que serão mencionadas nesse capítulo e o quanto eles permeiam o cotidiano laboral e familiar das mulheres.

7.1 “Mulher, mãe e profissional”: percepções das entrevistadas

As reflexões aqui apresentadas transitarão sobre as percepções das entrevistadas acerca do exercício de serem mulher, mãe e profissional. Ademais, em função da crescente necessidade de qualificação, exigida por um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as mulheres ainda desempenham o papel de estudantes.

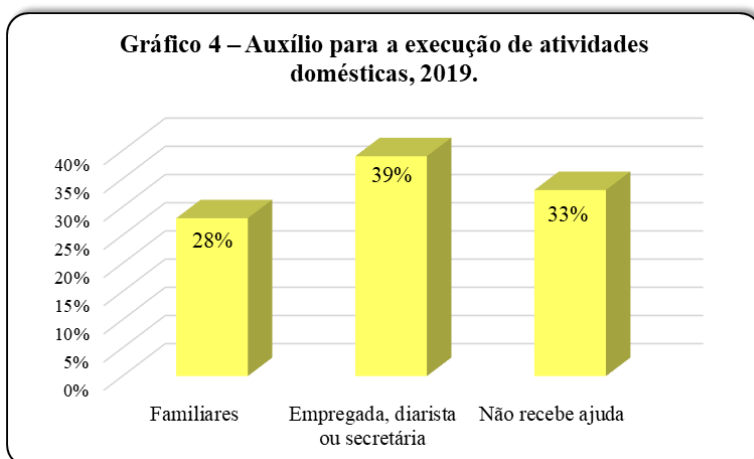
Desse modo, a participação da mulher no mercado de trabalho é um fenômeno presente na sociedade brasileira. No entanto, na atualidade, é notória a ampliação da inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo que os dois cônjuges trabalham e a renda proveniente do trabalho feminino é um fator importante para a sustentabilidade econômica da família. Além da sustentabilidade, há também maior poder de consumo dos casais, pois eles estão inseridos em uma sociedade que possui valores culturais pautados na individualidade, na crença de que o consumo de bens é um meio para viver mais feliz (ZANIRATO; ROTONDARO, 2016).

Aliando-se à questão financeira, outro aspecto importante tem se modificado na representação social do universo feminino. Outrora, tornar-se mãe parecia o destino inevitável de toda mulher, sendo essencial para sua identidade feminina. Nos dias atuais, principalmente em classes médias e altas da população, cada vez mais, as mulheres estão fazendo suas escolhas, priorizando sua carreira profissional e seus estudos em detrimento da identidade mulher-mãe. A escolha pelo papel de mulher e não de mãe como prioridade configura-se numa realidade

crescente entre as escolhas femininas (LOPES; DELLAZZANA-ZANON; BOECKEL, 2014; PATIAS; BUAES, 2012)

O trabalho fora do lar, portanto trabalho remunerado, e a maternidade, implicam em conquistas que demandam tempo, podendo, com isso, gerar uma “maternidade tardia”. Na contemporaneidade, tem sido comum a decisão, seja dos casais de aguardar o momento ideal, seja das mulheres que decidem ser mães independentes, sobre terem a seguridade financeira e profissional para gestar. Em função desta escolha, muitos casais ou muitas mulheres estão tendo ou terão seu primeiro filho depois dos 35 ou 40 anos, considerada, na literatura, sob o termo “gravidez tardia” ou “maternidade tardia” (Andrade *et al.*, 2004; BRASIL, 2012).

Por meio dessa contextualização é possível compreender o cotidiano vivenciado pelas mulheres que possuem uma tripla jornada e que às vezes a executa sozinha. A maior parcela das mães entrevistadas recebe ajuda para a execução das atividades domésticas. A proporção foi a seguinte: 39% recebe ajuda da empregada, diarista ou secretária; 28% executa diretamente, mas também tem a contribuição de algum familiar, como por exemplo a mãe, pai da filha ou tia e 33% executa as atividades domésticas diretamente (gráfico 4). Assim, 67% recebe algum tipo de ajuda para conseguir cumprir com seus objetivos diário.



Fonte: Autoria própria, 2020.

A análise da jornada de trabalho permite identificar o peso que as responsabilidades familiares têm para as mulheres, pois as jornadas de trabalho dos homens têm sido, em grande número, mais valorizadas do que as delas em todos os tipos de famílias. Para as mulheres, as jornadas variam conforme a presença ou não de dependentes e de parentes que auxiliem nos cuidados com os filhos, com as atividades domésticas em geral (ZIBETTI; PEREIRA, 2010).

Vale ressaltar que 06 mães com status econômico pobre foram entrevistadas e desse número 05 executam as atividades diretamente, não recebendo nenhum tipo de ajuda e uma das

entrevistadas recebe ajuda da sua mãe. Já em relação às 05 entrevistadas da classe média, 03 mães executam as atividades diretamente e 02 recebem ajuda de terceiros. Por último, das 07 entrevistadas da classe alta, o cenário é o seguinte: 04 executam alguma atividade e administram as atividades, pois possuem empregadas ou “secretárias”, e 03 apenas administram, sendo as atividades executadas por empregadas e “secretárias” e babás.

Comparando as mães de camadas populares com as mães de classe alta, pode-se observar que estas têm ajuda de um terceiro nas atividades domésticas para cumprir suas jornadas de trabalho, enquanto aquelas não possuem qualquer tipo de ajuda nesse sentido. As questões financeiras influenciam, colocando um peso ainda maior, no que diz respeito às responsabilidades com os filhos e o trabalho fora do lar.

Nesse quesito, o termo “secretária” foi preservado, respeitando exatamente as falas das entrevistadas e significa empregada doméstica. Nos termos da lei, precisamente o artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Em respeito ao contrato de trabalho e ao costume que é uma fonte material e importe para o direito do trabalho, muitas empregadoras domésticas chamam suas empregadas de “secretária”, porque elas mesmas (as empregadas domésticas) preferem assim ser chamadas.

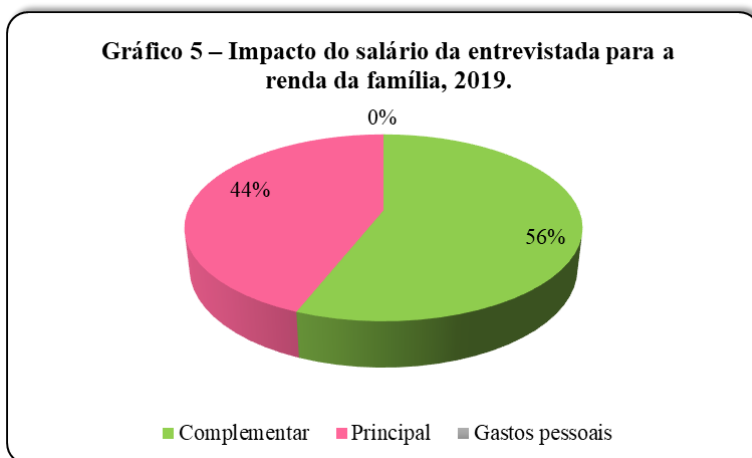
O ambiente familiar é de suma importância para a formação do indivíduo e para o seu crescimento pessoal e profissional. Assim, ao ser considerado como um

Espaço de solidariedade e de formação de valores, o ambiente familiar pode sinalizar, paralelamente mudanças macroestruturais, vivenciadas e compartilhadas na atualidade, seja a conexão realizada entre gerações, (avós e avós que cuidam e proveem filhas(os) e netas(os), sejam os serviços remunerados para suprir a atividade de cuidado diretamente realizada por parentes próximos e, de primeira instância, como mães e pais, (notadamente babás, cozinheiras, empregadas domésticas, dentre outros), ou da ampliação novamente da concepção de família (permitindo a irmãs(os), tias(os), primas(os), etc. participarem do cuidar cotidiano) (CAVALCANTI *et al.*, 2012, p. 113).

De toda forma, ao se responsabilizar pelas atividades domésticas, seja executando-as diretamente ou através de ajuda de alguém, as mulheres objeto do presente estudo demonstraram que se trata de uma jornada de trabalho árdua e muito desgastante.

No entanto, essa realidade se reafirma pelo impacto que os salários recebidos representam para a renda familiar, ou seja, mais da metade das participantes declararam que seus proventos complementam a renda da família (56%), enquanto 44% declararam tratar-se da renda principal da casa. Desse modo, nas representações apresentadas na pesquisa, há que se referenciar e destacar o fato de que 100% (cem por cento) da renda das mulheres entrevistadas

é destinada à família, seja como renda complementar ou principal. Isso implica dizer que nenhuma delas utilizam sua renda para gastos apenas pessoais (gráfico 5).



Fonte: Autoria própria, 2020.

No Brasil, o poder masculino sobre a esposa e filhos foi legitimado, por exemplo, pelo Código civil, de 1916, que – inspirado no Direito Romano – identificava o status civil da mulher casada ao dos menores, silvícolas e alienados, tornando as esposas civilmente incapazes. Por meio dessa legislação, limitou-se o acesso das mulheres ao trabalho e à propriedade. Nesta época, as mulheres brasileiras também não tinham direito de voto. Segundo Russell (2010, p. 63):

No século XIX, uma mulher que tivesse uma propriedade, ganhasse altos salários, fizesse sexo fora do casamento, tivesse realizado ou recebido sexo oral, usado métodos contraceptivos, convivido com homens de outras raças, dançado, bebido ou tivesse o hábito de caminhar sozinha em público, além de usar maquiagem, perfume, roupa de estilo – e não se envergonhasse – era, provavelmente, uma prostituta.

O patriarcado também considera a sexualidade apenas do ponto de vista das relações heterossexuais. O modelo do homem macho e viril foi ensinado como tipo ideal para garantir a continuidade da dominação masculina sobre as mulheres, preservar as relações sexuais generativas e a continuidade da sucessão das gerações. O desafio para o século XX é construir uma sociedade pós-patriarcal, com equidade de gênero, liberdade de opção sexual e com igualdade de oportunidade entre homens e mulheres. Como mostrou Therborn (2014), durante o século XX, houve uma transformação dos três conjuntos de processos que configuram a instituição familiar: a relação dos direitos e poderes de pais e maridos, ou seja, do patriarcado; as vicissitudes do casamento e da parceria sexual; e a trajetória transformada da fecundidade. A revolução sexual, as parcerias informais, a regulação da fecundidade e formas menos

patriarcais de relacionamento familiar, inclusive a chefia feminina, cresceram em dimensões sem precedentes:

A história do patriarcado no século XX é basicamente a de um declínio gradual, começando em diferentes pontos no tempo pelo mundo. A primeira ruptura ocorreu nos anos 1910, mediante ampla reforma consensual na Escandinávia e violenta revolução na Rússia. O final dos anos 1940 e o início dos anos 1950 proporcionaram outro importante degrau para baixo, nessa época centrado no Leste Asiático – no Japão, sob ocupação americana, e na China por meio da Revolução Comunista. A tomada comunista da Europa Oriental significou que os sinos lá também dobraram pelo patriarcado institucionalizado. Sem ser implementada em curto prazo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU assinalou importante vitória global e constitucional contra o patriarcado. Finalmente, os anos que se seguiram a “1968”, em particular os anos por volta de 1975 (Ano Internacional da Mulher), provocaram uma onda mundial contra os poderes e privilégios especiais de pais e maridos, com as primeiras rupturas vindas da Europa Ocidental e da América do Norte, mas sem deixar nenhuma parte do planeta intocada (THERBORN, 2014, p. 430).

Ainda persiste na sociedade o estigma de que as representações sobre as mulheres e o tratamento dado a elas pela sociedade provêm das funções familiares relacionadas com vínculos pessoais e afetivos, enquanto as representações sobre os homens provêm predominantemente de relações ligadas à organização da produção (CHODOROW, 1990). No entanto, quando a mulher se posiciona defendendo seus interesses, surgem novas tensões relacionadas ao modelo patriarcal ainda presente na sociedade (GIORDANI *et al.*, 2018).

A luta feminina não se restringia somente ao mundo do trabalho. Dessa maneira, outras mudanças na sociedade também foram importantes para essa nova mentalidade feminina, iniciada organizadamente no século XIX:

Destacam-se entre essas mudanças o surgimento de novos tipos de família, a ruptura dos padrões familiares patriarcais, as novas formas de produção no mundo do trabalho com impacto sobre as relações sociais, as conquistas das mulheres ao longo do século XX e o amadurecimento de uma consciência feminista, mudanças estas que acabaram por solapar estruturas seculares sobre as quais se assentava a dominação masculina em todas as esferas da vida pública e privada (AVELAR, 2001, p. 11).

A posição social atribuída às mulheres explica a tradição de submissão destas, ou seja, o sistema capitalista legitimou, na esfera produtiva, a situação de desigualdade que se encontra a mulher em relação ao homem, por meio do argumento “natural”. Nesse sentido:

[...] historicamente as mulheres sempre estiveram em situação de desigualdade. As relações sociais capitalistas legitimaram uma relação de subordinação das mulheres em relação aos homens, imprimindo uma conotação considerada “natural” à mulher, dada pela subordinação (NOGUEIRA, 2006, p. 260).

Na sociedade de classes, onde a mão de obra feminina é incorporada, ela acontece através de integração periférica. Justificada mediante a ordem biológica e essencialista, o trabalho feminino foi mais passível de exploração. Segundo Saffioti e Bongiovani (1976, p. 57):

A ideia de que a missão da mulher é o casamento e a procriação conduz não propriamente a uma qualificação da força de trabalho feminina, mas a uma especialização que destina as mulheres das camadas intermediárias da sociedade às ocupações subalternas, mal remuneradas e sem perspectivas de promoção. [...] a mulher deve ser exclusivamente dona de casa, guardiã do lar. E as próprias mulheres, em sua imensa maioria, têm de si próprias uma imagem cujo componente básico é um destino social profundamente determinado pelo sexo.

Nesse diapasão, devido às mudanças ocorridas na base familiar brasileira, com a promulgação da Carta Magna, em 1988, fora conferida também, como entidade familiar constituída por qualquer um dos pais e seus filhos, de modo a alterar a definição da sociedade de família tradicional, formada por genitores e filhos, reconhecendo a família monoparental (BRASIL, 1988). Nessa linha de raciocínio, Santos e Santos (2008, p. 31) apontam as alterações ocorridas no conceito de família, após a Constituição Federal de 1988:

O conceito de família, antes restrito àquela constituída pelo casamento, foi ampliado para abranger a família monoparental. Esta espécie de família rompeu com a ideia preconcebida de que o núcleo familiar deve ser oriundo do casamento e compreender o pai, a mãe e os filhos. O fato é que esta entidade familiar pode se originar de diversos fatores e compreende, apenas, um dos genitores e seus descendentes. A sociedade passa a se confrontar com a presença de famílias biparentais e monoparentais, lado a lado, no cotidiano.

Um aspecto a ser ressaltado refere-se à contribuição tanto das cônjuges como das chefes femininas enquanto provedoras e coprovedoras, porque essa participação impacta nos rearranjos familiares de inserção no mercado de trabalho. Assim, como já foi mencionado anteriormente, todas as entrevistadas contribuíram para a renda da família, seja de forma complementar ou principal. No contexto da participação ativa da renda familiar, as cônjuges estão atuando de forma crescente em atividades no mercado de trabalho, aumentando, portanto, a coparticipação na renda da família. Cresceu não só o número de cônjuges auxiliando na renda familiar, mas também a importância dessa contribuição.

O aumento na renda de um dos parceiros, digamos da mulher, relativamente aos rendimentos do marido (para as que são casadas), eleva, teoricamente, seu poder de barganha. Esposas que recebem mais do que seus maridos têm maior poder de decisão, reduzem o tempo alocado em trabalhos domésticos e suas carreiras são tratadas como as mais importantes (IZRAELI, 1994; JOHN; SHELTON, 1997) De toda forma, o fato da mulher ser provedora não a qualificava para ser dispensada de parte significativa dos afazeres domésticos.

As mulheres, objeto do presente estudo, são também chefes de famílias, inclusive na condição da monoparentalidade. Por essa via, destaca-se ainda um obstáculo existente entre a conciliação do trabalho com a vida familiar da mulher como chefe de família. Hodiernamente, os entraves das mulheres sendo mães e provedoras do sustento familiar, de modo a resguardar uma participação ativa junto aos filhos e à esfera familiar são evidentes. Ademais, na família monoparental regida pela mulher, o afeto se expressa como um fator unido que promove uma relação de troca recíproca, de respeito e carinho dos descendentes com as genitoras.

Nesse sentido, Vitale (2002) afirma que a mulher, chefe de família monoparental, enfrenta jornadas árduas de trabalho extra e intrafamiliar. O desafio da conciliação entre o trabalho e sua vida familiar está presente em depoimentos reveladores da dificuldade da mulher/mãe e provedora do sustento da família e de uma participação mais efetiva junto a seus filhos e ao ambiente familiar. Dessa forma, a vulnerabilidade, as fragilidades financeira e educacional incrementam a dificuldade econômico-social, dificultando sua participação na vida familiar. As relações afetivas na família monoparental feminina se expressam como um fator aglutinador, que promovem uma relação de troca contínua, respeitosa e afetuosa dos filhos com suas mães e destas para com aqueles. As mulheres conseguem se dedicar aos filhos, fortalecendo o ambiente familiar. Da mesma forma, elas incentivam a autossuperação dos entraves financeiros, principalmente, causados pela não partilha das despesas familiares. Desse modo, o diálogo e as relações “transparentes” são utilizados na formação da prole na família para viverem e atuarem na sociedade.

A socióloga Cristina Bruschini, em um instigante trabalho intitulado “Fazendo as perguntas certas” (1996), aponta a importância da reflexão teórica iniciada nos anos 1970 e aprofundada nos anos 1980 sobre as mulheres e as relações entre os sexos e, principalmente, com o amadurecimento dos marcos teóricos de gênero, pois esses, na sua opinião,

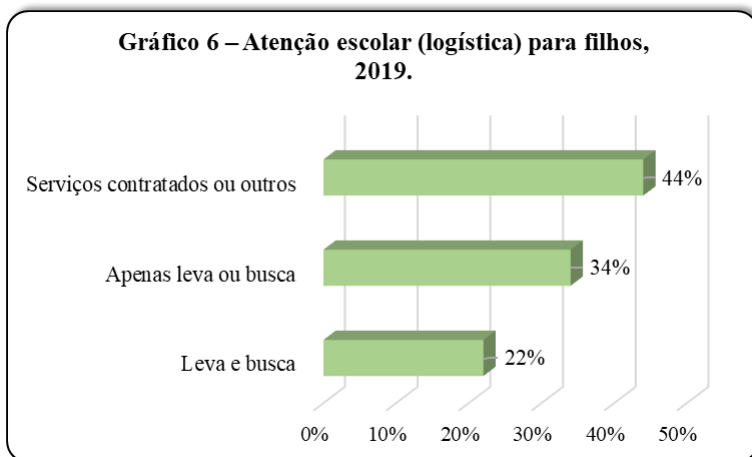
[...] viabilizaram o levantamento de questões pertinentes, assim como a elaboração de hipóteses e a definição de conceitos, orientando a busca de estatísticas. A invisibilidade da atividade econômica realizada pelas mulheres, o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, a violência doméstica, o assédio sexual são apenas alguns dos temas levantados pelo feminismo e pelos estudos de gênero, provocando a procura de dados (BRUSCHINI, 1996, p. 7).

Nessa pesquisa, os dados evidenciaram como as mulheres se destacam no quesito “renda familiar”, já que a renda de todas elas são destinadas para a manutenção da família, seja de forma principal ou complementar. Esse cenário representa uma mudança, ao ser considerado que, numa sociedade patriarcal, ao homem compete ser o provedor, o referencial de pai, o chefe de família, atributos incorporados ainda na infância, quando os meninos aprendem que cabe a

eles tomar decisões sem demonstrar fraquezas. Nesse contexto de mudança, mulheres e homens de todas as idades ou gerações, classes e pertencimentos étnicos ou raciais – também de diferentes orientações sexuais –, são desafiados a reinventar novas modalidades de convivência e solidariedade no interior de seus grupos doméstico-familiares, especialmente com as alterações em curso nos chamados papéis masculinos. Diante da redução do poder econômico do homem, pela crise do mercado de trabalho, modificou-se o seu nível de responsabilidade e autoridade, o que, entre outros fatores, vem aumentando a ocorrência da violência intrafamiliar e tornando cada vez mais anacrônica a persistente divisão tradicional do trabalho doméstico, a qual perpetua a sobrecarga das mulheres – particularmente num momento em que cresce significativamente sua participação como trabalhadora remunerada e, conseqüentemente, como coprovedoras ou chefe de família com provisão exclusiva (MACEDO, 2008).

Ser mulher é tarefa árdua. De todo modo, mesmo que ainda não tenha se efetivado a igualdade de fato entre homens e mulheres, o espaço conquistado pelas mulheres se destaca cada dia e é fundamental para o fim do patriarcado. Essas conquistas alicerçam a figura da mulher e sedimentam seu espaço. A mulher que complementa a renda ou é totalmente responsável pelo sustento de sua família, são verdadeiras chefes de família buscando seu espaço numa sociedade em que apresenta preconceitos fundados no ranço do modelo patriarcal que está arraigando no seio da sociedade.

Por outro lado, um outro desafio se configura no cotidiano feminino: o cuidado com os filhos. Nos resultados dessa pesquisa em relação à levar e buscar o filho na escola, 44% (8) das mães declararam utilizar de Serviços de Transporte ou outros para levarem os filhos para escola, 34% (6) apenas levam ou buscam, distribuídos da seguinte forma: 28% (5) apenas levam e 6% (1) apenas buscam os filhos. Por último, 22% (4) conseguem levar e buscar os filhos na escola. Logo, isso significa que 56% das mães têm, dentro das suas jornadas de trabalho, a oportunidade de levar ou buscar e/ou levar e buscar seus filhos na escola (gráfico 6).



Fonte: Autoria própria, 2020

Castro, Carvalho e Moreira (2012, p. 16) atribuem a questão da socialização e do cuidar, predominantemente à mãe:

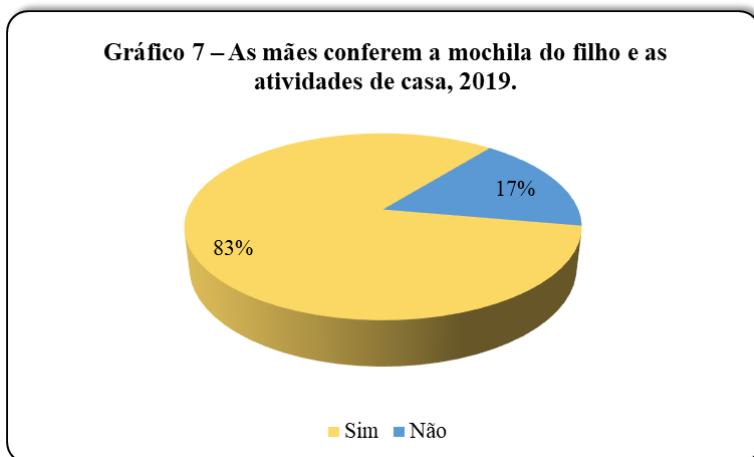
A importância da função econômica da família tem diminuído mais visivelmente nas sociedades ocidentais onde o sistema de apoio social provê a segurança econômica que se poderia (e que, em muitas sociedades ainda se pode), encontrar apenas na própria família. As mudanças observadas na estrutura familiar como consequência da diminuição da pressão econômica – mais evidente no papel central do pai – estão em consonância com a perspectiva biocultural. Isso também vale para a função de socialização e de cuidados, atribuídas principalmente a mãe. A criação da nova geração emerge dos 30 retratos como a função da família que mais resistiu a mudança, sendo que a mãe é figura central nesse processo.

Ao estudar sobre o envolvimento dos pais na atenção aos filhos, as autoras ainda ponderam que:

Através e apesar da diversidade histórica e cultural, de sistemas familiares, dois aspectos parecem ser extremamente estáveis: a presença da família (sob qualquer de suas configurações) como unidade social básica de convivência, relacionamento afetivo, reprodução e cuidado dos filhos; e a atribuição de forma praticamente exclusiva à mulher da responsabilidade pelo cuidado do lar e dos filhos (CASTRO; CARVALHO; MOREIRA, 2012, p. 13).

Se por um lado, a sobrecarga de trabalho encontra-se presente no dia a dia das mães quando levam e buscam seus filhos na escola; por outro lado, o exercício da maternidade, alocado nas relações do cuidar, se faz presente neste momento em que foi caracterizado como de grande importância para o diálogo com os filhos.

Ainda em relação a esse cuidar, a maioria das mães conferem as mochilas de seus filhos e as atividades de casa (83%), enquanto 17% não confere a mochila dos filhos, nem as atividades escolares que vão para casa (gráfico 7).



Fonte: Autoria própria, 2020.

A herança cultural da família e as práticas educacionais são o que alicerçam a formação do caráter e a educação dos sujeitos sociais. Biasoli-Alves (2002) e Petrini (2003) reconhecem a família como sendo o lugar de acolhimento, de transmissão de valores, da formação e estabelecimento de vínculos de pertencimento importantes: espaço determinante para a prática de educação e formação do caráter de pessoas.

Educar não somente com palavras, mas também com gestos, como por exemplo conferir a mochila dos filhos, forrar os livros da escola, dentre outras, e propagar essa educação através de gerações, demanda dedicação extra à qual está implícita numa jornada de trabalho invisível, praticamente não reconhecida. Entretanto, o ato omissivo da mãe implica em cobrança da sociedade, principalmente quando seu filho não apresenta a educação esperada por esta sociedade.

Os filhos são uma parte importante dessas tarefas, e a rotina das mães é particularmente organizada em razão deles, sobretudo quando são pequenos: o dia começa muito cedo, com a arrumação da mochila, vestimenta, alimentação e banho para que as crianças possam ser deixadas na creche ou escolinha. No fim do dia, há também as tarefas como lavar, passar e cozinhar, especialmente o preparo do jantar, uma vez que muitas mães passam o dia inteiro fora de casa, sendo o almoço providenciado por terceiros. Além das tarefas, o cuidado também inclui educar/orientar, acompanhar o desenvolvimento escolar (ver cadernos, lição de casa, participar de reuniões, conversar com professores), dar atenção, conversar, enfim, passar algum tempo com os filhos (o que poderia ser interpretado também como uma prestação de atenção psicológica) (BRUSCHINI; RICOLDI, 2009, p. 99).

As mulheres costumam ter jornadas mais curtas na atividade produtiva e arranjos de trabalho mais precários que os dos homens, fato já confirmado na literatura sobre gênero. Pode-se constatar como as trajetórias profissionais femininas são permeáveis às necessidades

familiares, em particular ao cuidado com os filhos. Para tanto, a presente pesquisa demonstra como essa jornada é implícita e pouco valorizada e o desdobramento da primeira jornada de trabalho que deságua numa terceira jornada. Castro (2006, p. 97), ao comentar sobre a mulher-mãe-profissional da pós-modernidade, salienta que:

[...] as mulheres, ao tornarem-se mães, desenvolvem aquele tão comentado predicado dos polvos. Agarramos muitas coisas ao mesmo tempo. Sofremos, é bem verdade, mas isso não nos paralisa; ao contrário, nos faz correr mais rápido. Porque sabemos que, ou damos conta do recado, ou nos passam para trás.

Segundo Zagury (1997), a mãe que trabalha fora é uma das maiores vítimas da culpa. Embora comentamos que a sociedade evoluiu e liberou a mulher, nem tudo é sempre assim, na verdade isso só ocorreu em parte. Realmente, hoje são poucos os que criticam uma mulher por trabalhar fora; pelo contrário, dá até certo status ter uma profissão, ganhar seu sustento. Contudo, ainda hoje, não surgiram medidas concretas para dar à mulher uma infraestrutura que lhe permita, ao chegar em casa, evitar a famosa “segunda jornada de trabalho”. Então, a mãe acaba se responsabilizando pelos cuidados com a casa e a atenção dos filhos, pois estes estão saudosos, já que os pais passaram o dia inteiro fora de casa. Isso não significa dizer que o pai não ligue para os filhos. É que é uma coisa cultural. O pai não se sente culpado por ter ido trabalhar, porque os homens sempre foram responsáveis pelo sustento familiar. A mulher não. Nem a sociedade e nem ela mesma consegue se ver assim. Logo, o mais comum é ela chegar em casa, arrumar as mochilas das crianças, preparar o jantar, dar banho, arrumar as roupas do dia seguinte, enfim, dando continuidade a mais uma jornada de trabalho.

Uma outra demanda que exige uma ginástica materna é quando as escolas agendam reuniões em dias úteis e horário comercial, exatamente no horário de trabalho das mães. Tanto ocorre com normalidade, que houve um projeto (PLS 620/ 2011), de autoria da senadora Lídice da Mata (PSB-BA), para que o trabalhador que precisasse faltar ao trabalho para participar de reunião na escola de seus filhos, fosse abonada sua ausência, sem prejuízo do salário. O objetivo era incluí-la entre as hipóteses de ausência justificada ao trabalho, previstas no artigo 473 da CLT, porém não vingou, pelo menos até o presente momento.

Do ponto de vista da escola, o envolvimento ou participação dos pais na educação dos filhos e filhas significa comparecimento às reuniões de pais e mestres, atenção à comunicação escola–casa e, sobretudo, acompanhamento dos deveres de casa e das notas. Esse envolvimento pode ser espontâneo ou incentivado por políticas da escola ou do sistema de ensino (CARVALHO, 2000).

Participar da educação dos filhos e filhas comparecendo às reuniões escolares e, sobretudo, monitorando o dever de casa, requer certas condições: basicamente, capital econômico e cultural (BOURDIEU, 1986), vontade e gosto. Capital econômico se traduz em tempo livre (e boa qualidade de vida) para que o pai ou mãe se dedique ao acompanhamento dos filhos/filhas ou, na falta de tempo, dinheiro para pagar uma professora particular em casa ou aulas de reforço. Capital cultural significa cultura acadêmica (científica) e conhecimento atualizado dos conteúdos curriculares e de pedagogia.

Acompanhar o filho(a) na escola, nas atividades de casa, orientando-os para que participem e fiquem atentos às aulas, fará a diferença na vida pessoal e profissional do filho(a), já que família, educação e escola devem caminhar juntos. Dessa forma, os(as) filhos(as) se apresentarão interessados(as) e se destacarão de forma positiva na escola. Para Carvalho (2000), em contraste, alunos e alunas que não costumam fazer o dever de casa possuem pais e mães ausentes, pais e mães analfabetos, não têm ajuda, alunos que trabalham, alunos bagunceiros, são desorganizados, brincalhões, rebeldes.

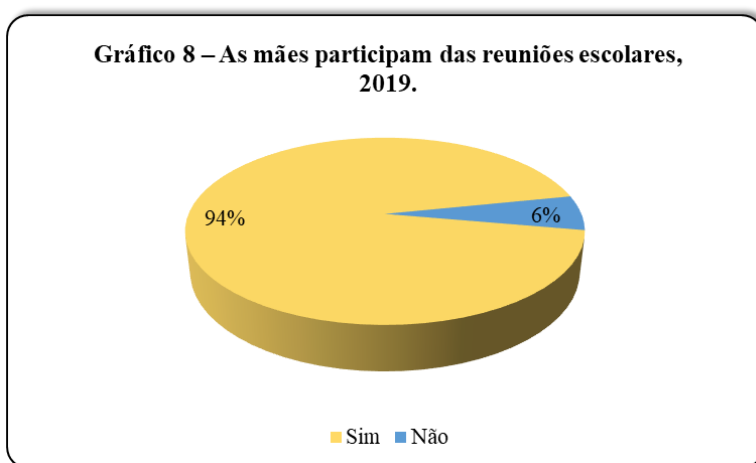
Essas observações são corroboradas através do estudo implementado no Colégio Estadual Padre José de Anchieta no município de São Jorge D' Oeste, estado do Paraná, com o objetivo de discutir e incentivar um melhor entrosamento entre a escola e a família. Neste sentido, buscou-se implementar estratégias de ação envolvendo toda a comunidade escolar: direção, professores, alunos e pais para refletir na coletividade os problemas que acarretam sérias implicações para a prática pedagógica quando no processo de educação formal. Na pergunta feita aos professores sobre quais as maiores dificuldades da escola em relação “as famílias” foram encontradas uma gama de respostas, com destaque para as seguintes:

“A não participação dos pais”. “É a falta de tempo dos pais (horário) para estar no Colégio”. “É econômico, em primeiro lugar vem o trabalho e o sustentar a família”. “Não comparecem quando solicitado, omitem-se diante dos problemas”. “O distanciamento da família com a escola, como se a partir daquele momento fosse responsabilidade da escola e/ou quando o aluno sai da sala volta a responsabilidade para os pais”. “Geralmente não conhecemos a família de nossos alunos”. “Pouca participação em reuniões e em acompanhar, de casa, as tarefas escolares dos filhos”. “Não participam efetivamente das atividades que a escola desenvolve para eles. Por que? São inúmeras...” (DANELUZ; MALACARNE, 2014, s/p).

O que se pretende demonstrar é que sem a participação efetiva dos pais na vida escolar dos(as) filhos(as), independente se estes estão em escolas públicas ou particulares, as consequências serão drásticas, já que se faz necessário o diálogo entre a escola e a família.

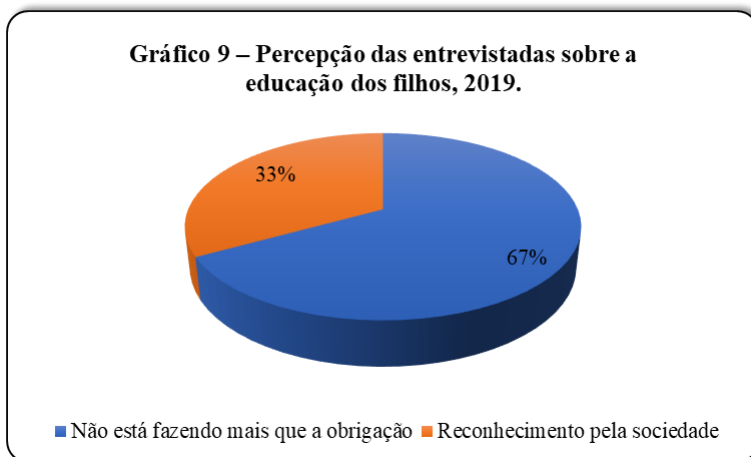
As mulheres desse estudo precisaram faltar ao trabalho e justificar para os seus superiores hierárquicos, ou trocar plantões, ou repor aulas, ou pedir colegas para que a

substituísem em audiência, a depender da profissão e atividades que exercem. Contudo, 94% (17) das mães demonstraram a necessidade de impor uma “ginástica” para acompanhar a vida dos seus filhos(as) na escola através das reuniões agendadas (gráfico 8), e ainda, 100% das entrevistadas responderam que todas as vezes que foram convocadas, compareceram à escola, no horário agendado por esta. Isso implica afirmar que a jornada também está sendo elasticada, agregando à sobrecarga de trabalho. Os dados encontrados remetem a uma jornada para além da segunda jornada de trabalho da mulher, na medida em que, além do trabalho no lar e o trabalho fora do lar, as informações coletadas encontram fundamento para a tripla jornada de trabalho.



Fonte: Autoria própria, 2020.

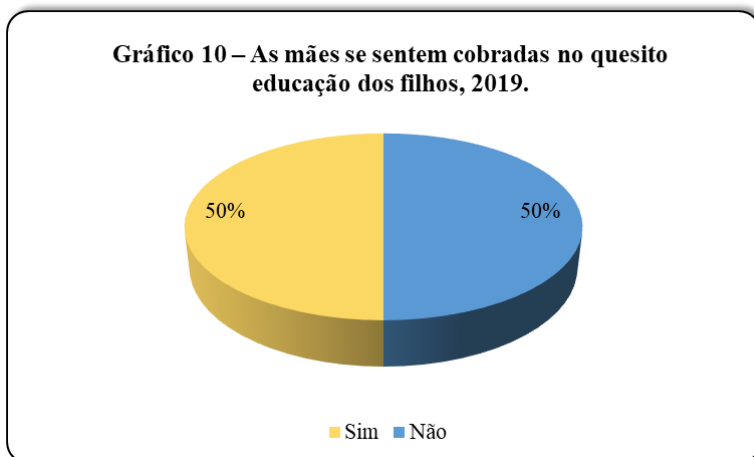
Os resultados da pesquisa em análise permitiram ainda identificar, por meio dos relatos das entrevistadas, a existência de uma cobrança severa da sociedade relacionada à educação dos filhos. Para 67% das mães entrevistadas, a sociedade não reconhece o seu papel caso seu filho se apresente como uma criança educada, pelo contrário, para a sociedade, ela, a mãe, não está fazendo mais que a obrigação (gráfico 9). Desse modo, é evidente o quanto a sociedade cobra da mulher pós-moderna por ela exercer tantos papéis: primeiro, cobra para que a mulher exerça estes papéis; e, depois, cobra para que exerça todos eles com ótimo desempenho. Vezin (1992) salienta que a mulher que trabalha sente de maneira particular todas as dificuldades que afetam sua família.



Fonte: Autoria própria, 2020.

Nesse sentido, esse cenário aponta o fato da mãe se sentir a única “responsável” pela educação do(a) filho(a), quando na verdade essa responsabilidade é dos pais e/ou da família. Ademais, foi constatado que o fato da mulher estar inserida no mercado de trabalho, elas contam com o apoio de colaboradores, que são fundamentais no processo de educação e cuidados dessas crianças. Tais pessoas formam uma rede de apoio na educação de seus filhos, sendo figuras decisivas para essas mulheres: babás, avós, irmãos, as próprias instituições de educação de um modo geral. Contudo, as participantes indicaram como ordem de importância a seguinte: pais e mães, babás, tia e escola.

Outro dado relevante do estudo foi o relato das entrevistadas no que diz respeito a se sentirem cobradas em relação à educação dos(as) filhos(as), logo metade das participantes sente o peso dessa cobrança (gráfico 10). Para algumas existe uma espécie de “autocobrança”, ou seja, elas se sentem obrigadas a dar uma boa educação para seus(suas) filhos(as); outras se sentem cobradas pela sociedade, acreditando que é obrigação da mãe dar uma boa educação para seus (suas) filhos(as); e outras se sentem cobradas pelos maridos ou companheiros os quais cobram suas esposas ou companheiras pela educação de seus (suas) filhos(as).



Fonte: Autoria própria, 2020.

A educação em seu sentido amplo tem como objetivo capacitar o indivíduo para o autoconhecimento e para a transmissão dos valores morais, culturais e cívicos que sustentam a sociedade. Esse poder de capacitação social é reforçado ainda mais claramente por Saviani (2007, p. 154):

Se a existência humana não é garantida pela natureza, não é dádiva natural, mas tem de ser produzida pelos próprios homens, sendo, pois, um produto de trabalho, isso significa que o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem mesmo.

Por outro lado, a educação auxilia ainda o indivíduo a tomar consciência de si mesmo e do que o rodeia,

A consciência do mundo e a consciência de si como ser inacabado necessariamente inscrevem o ser consciente de sua inclusão num permanente movimento de busca. É na inconclusão do ser, que se sabe como tal, que se funda a educação como processo permanente. [...] Não importa com que faixa etária trabalhe o educador ou a educadora. O nosso é um trabalho realizado com gente, miúda, jovem ou adulta, mas gente em permanente processo de busca (FREIRE, 2002, p. 64).

De tudo o que se discute atualmente sobre a educação, pode-se concluir que não há uma forma única nem um único modelo de educação. A Legislação disciplina sobre a educação e determina, por exemplo no Art. 227, da Constituição Federal de 1988, que primeiramente impõe à família a responsabilidade com absoluta propriedade aos seus filhos; o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência comunitária. Assim, posteriormente, outorga o comprometimento da sociedade e do Estado.

Por sua vez, o artigo 22, do Estatuto da Criança e do Adolescente refere mais detalhado à questão dos deveres parentais: “Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais” (BRASIL, 1990, s/p).

A Lei nº 2.848/40 – Código Penal – em seu artigo 23, inciso III (BRASIL, 2009) prevê o exercício regular de direito em corrigir os filhos. Nos conflitos, cabe a importância dessa autoridade jurídica primária dos pais na obrigação incondicional de correção, pautado nos princípios de uma vivência familiar. Expressamente no artigo 932, inciso I, do Código Civil de 2002, positiva o encargo em face de atos cíveis oriundos da progênie (BRASIL, 2002).

Donati (2008) aponta a família como a instituição do futuro, não somente por formar novas gerações, mas, sobretudo, pela possibilidade de colaborar para que a sociedade, de modo geral, absorva características historicamente associadas, em benefício da comunidade, enfatizando o caráter relacional existente nessa instituição, capaz de comprovar trocas significativas entre gerações. Para o citado autor, a família é um ambiente de extrema relevância para educação dos filhos.

No que se refere à educação dos filhos, Biasoli-Alves (1997, p. 43) explica que:

As práticas de cuidado e educação dos filhos nas décadas de 1930/1940 tem uma direção moral e todos os elementos estão colocados para que a criança venha a se tornar um adulto bem educado, estando a ênfase, portanto no controle do comportamento; Já nas décadas intermediárias o modelo educacional fala em necessidade de ternura e estimulação para um bom desenvolvimento e da necessidade do lúdico e do lazer para uma vida saudável em família. Nos anos 1970/1980, o discurso das mães enfatiza o diálogo com a criança, a exigência de compreensão, de afeição, chegando-se ao extremo com a preocupação com seu bem estar subjetivo.

Apesar dos avanços da sociedade, em se tratando de envolvimento dos pais com os filhos(as), sua participação ainda está aquém da participação e do envolvimento da mãe no quesito dos cuidados e educação (FONTOURA; MOREIRA, 2019, p. 43). Já Lamb (2010) clarifica a importância da figura do pai, elencando tipos de envolvimento paterno: interação, responsabilidade e acessibilidade. Para o referido autor, o envolvimento parental ocorre também quando o pai está trabalhando e se recorda de que precisa acelerar o trabalho, para buscar os filhos na escola, ou quando se desloca todos os dias para o trabalho, tendo como objetivo arcar com as despesas da família. Isso também ocorre com as mães, principalmente na atualidade, em que elas têm compartilhado o cuidado dos filhos com terceiros para buscar sua inserção e ascensão profissional (FONTOURA; MOREIRA, 2019, p. 43).

Ao explorar sobre a necessidade de qualificação profissional, as entrevistadas oriundas das classes média e alta sinalizaram ser esse um requisito imprescindível para ascensão ou

manutenção do emprego no mercado de trabalho. No entanto, 39% (7) não fizeram nenhum curso de qualificação profissional após a maternidade e dessas 07 mulheres, 05 pertencem às camadas populares (gráfico 11).

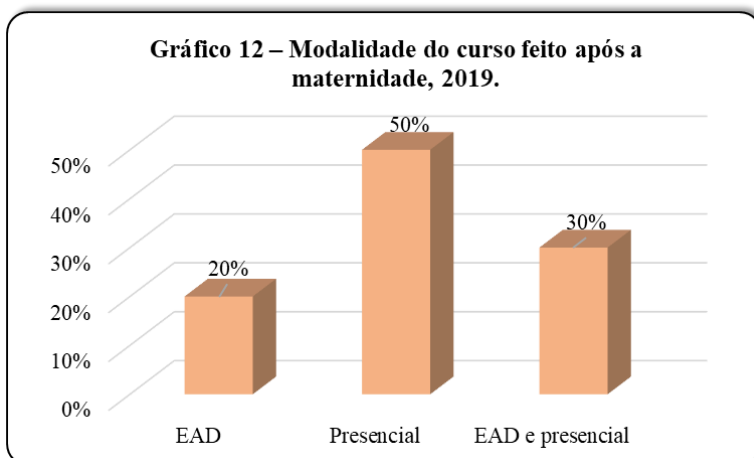


Fonte: Autoria própria, 2020.

Os relatos apontaram a realização de curso de mestrado, especialização, profissionalizante e técnico, sem mencionar que algumas mulheres fizeram mais de um curso após a maternidade. O curso técnico tem duração de 8 a 24 meses, enquanto os cursos profissionalizantes tem duração de 2 a 24 meses, variando conforme o curso escolhido. O curso técnico, via de regra, exige frequência diária do aluno na escola, já o curso profissionalizante é mais flexível, variando entre duas a quatro horas de estudo por semana. Um curso de especialização deve ter duração mínima de 360 horas, já o mestrado, caracterizado como uma pós-graduação *stricto sensu* possui duração variada, mas como o tempo de duração do curso é um dos quesitos da avaliação por parte da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), a maioria dos programas exige que o curso de mestrado seja realizado em 18 meses, no mínimo, e 24 meses, no máximo. Segundo Bastos (2006), a qualificação profissional pode ser compreendida como poderosa explicação para o êxito ou as restrições das pessoas e mesmo dos países em transitarem por esse cenário turbulento de reestruturação produtiva e da globalização. O autor defende a ideia de que Indivíduo, Escola, Empresa e Estado estão implicados no diagnóstico e equacionamento dos desafios de qualificação que emergem na contemporaneidade.

Quanto à modalidade, 50% das mães optaram por cursos presenciais (ver gráfico 12). Além do mais, os turnos para realização do curso transitaram pelo matutino, vespertino, noturno e também algumas entrevistadas disseram ter escolhido cursos que funcionavam em finais de

semana. Cabe ainda ressaltar, o fato de algumas mulheres terem escolhido cursos com turnos diferentes, por exemplo, fez um curso à tarde e outro no final de semana.



Fonte: Autoria própria, 2020.

Bruschini (2007) relata que no ensino profissional, os percentuais femininos de conclusão são bastante elevados, sobretudo no ensino técnico, na área de serviços, em várias de suas especialidades, com destaque para Saúde e Artes. É nesse momento que começam a serem feitas as escolhas profissionais, que irão se consolidar no curso superior e, posteriormente, se cristalizam no mercado de trabalho, no qual as mulheres predominam no setor de Serviços.

É importante frisar que, de acordo com a história, no passado, a mulher era submissa, com limites impostos pela família e pela sociedade dentro dos grupos sociais e praticamente sem possibilidades de escolhas. Todos esses aspectos aparecem na discussão, quer de grupos feministas, quer de outros que passam a enfatizar o excesso de trabalho recaído sobre a mulher – que, agora, mantém atividades fora do lar, mas ainda é a responsável pelo bom andamento das atividades domésticas, dos filhos e do bem estar do marido, isso quando ainda não precisa cuidar de algum membro da família, como por exemplo o pai, a mãe, avó ou avô, tio, sobrinho. A necessidade da competição entre os sexos se mostra cada vez mais na sociedade, principalmente no discurso das mulheres que ganharam o mercado de trabalho.

Assim, a transformação pode ser vista como acelerada e também lenta, na dependência do referencial temporal que se utiliza. Nessa ótica, pode-se afirmar que valores tradicionais como “Respeito”, “Obediência”, “Submissão”, “Delicadeza no Trato”, “Pureza”, “Capacidade de Doação” e “Habilidades Manuais”, que foram considerados atributos fundamentais e definidores da “boa moça” até meados do século XX, são “passados para trás”, o que significa “deixar de estar na linha de frente” da educação da menina/moça, permanecendo, sem dúvida, de forma “encoberta”, enquanto a mulher conquista o direito à escolarização e a exercer atividades profissionais diversificadas (BIASOLI-ALVES, 2000, p. 237).

A opção dos cursos pelas mulheres entrevistadas entre técnico, profissionalizante, especialização e mestrado se deve à profissão escolhida por elas, de forma a agregar valores, qualificação e até mesmo manutenção no emprego. A modalidade entre Educação à Distância (EAD) ou presencial, e EAD e presencial, bem como o horário escolhido para fazer o curso, está diretamente relacionado à profissão desempenhada e aos horários de trabalho fora do lar. Desse modo, os relatos foram claros e demonstraram que para a realização de curso(s), diversas estratégias foram adotadas: trocar o plantão com o colega; repor ou antecipar aula; pedir ao colega que fizesse audiência; se justificar para o superior hierárquico; fazer hora extra; e deixar a atividade doméstica para mais tarde ou o dia seguinte.

Outra abordagem explorada nesse estudo foi em relação à saúde da mulher. Na literatura, existem vários conceitos sobre saúde da mulher. Há concepções mais restritas, que abordam apenas aspectos da biologia e anatomia do corpo feminino, e outras mais amplas, que interagem com dimensões dos direitos humanos e questões relacionadas à cidadania. Nas concepções mais restritas, o corpo da mulher é visto apenas na sua função reprodutiva e a maternidade torna-se seu principal atributo. A saúde da mulher limita-se à saúde materna ou à ausência de enfermidade, associada ao processo de reprodução biológica. Nesse caso, os direitos sexuais e as questões de gênero estão excluídos (COELHO, 2003).

Em 1994, na Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD), a saúde reprodutiva foi definida como:

um estado de completo bem-estar físico, mental e social em todas as matérias concernentes ao sistema reprodutivo, suas funções e processos, e não apenas mera ausência de doença ou enfermidade. A saúde reprodutiva implica, por conseguinte, que a pessoa possa ter uma vida sexual segura e satisfatória, tendo a capacidade de reproduzir e a liberdade de decidir sobre quando e quantas vezes deve fazê-lo (HERA, 199-, s/p).

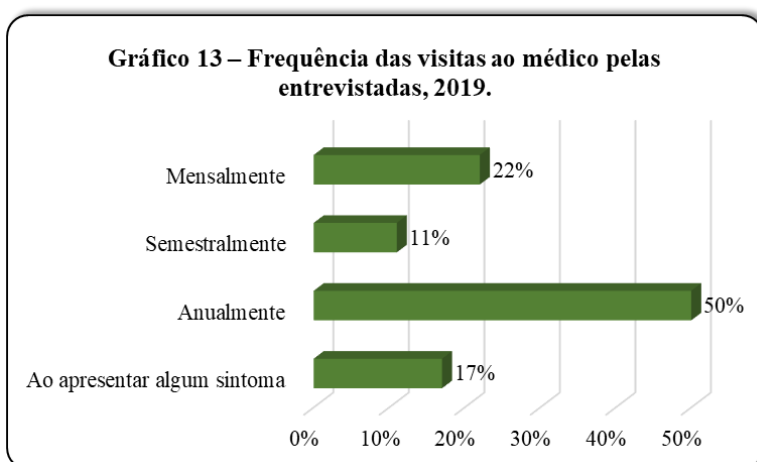
Nessa definição, o conceito de saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS) foi tomado como referência, e são incorporadas dimensões da sexualidade e da reprodução humana numa perspectiva de direitos. No entanto, apesar do avanço em relação às outras definições, o conceito da CIPD fica restrito à saúde reprodutiva e não trata a saúde-doença como processo na perspectiva da epidemiologia social, o que vem sendo bastante discutido desde o final dos anos 60.

A saúde e a doença estão intimamente relacionadas e constituem um processo, cuja resultante está determinada pela atuação de fatores sociais, econômicos, culturais e históricos. Isso implica em afirmar que o perfil de saúde e doença varia no tempo e no espaço, de acordo

com o grau de desenvolvimento econômico, social e humano de cada região (LAURELL, 1983).

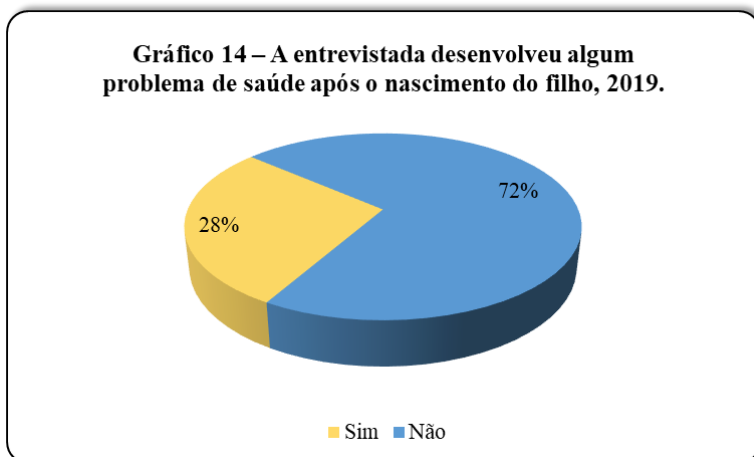
A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental; e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2001 p. 19).

Por essa perspectiva, houve também a preocupação em conhecer a periodicidade em que as entrevistadas visitavam o médico, logo: 50% vão ao médico anualmente, 22% mensalmente, 11% semestralmente e 17% apenas quando apresentam algum sintoma (gráfico 13).



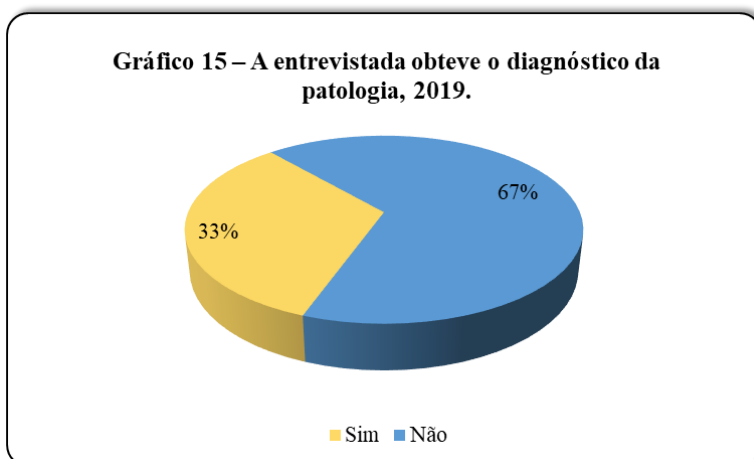
Fonte: A autoria própria, 2020.

De forma complementar, perante os possíveis impactos da maternidade na saúde das entrevistadas, ao serem questionadas, a maior parcela declarou não ter desenvolvido problemas de saúde após o nascimento dos filhos (72%). No entanto, 28% afirmaram ter apresentado algum problema de saúde e os mais relatados foram: problemas relacionados à coluna, *stress* e ansiedade (gráfico 14).



Fonte: Autoria própria, 2020.

Dentre as que apresentaram alguma enfermidade (no total de 06), todas realizaram o tratamento. Entretanto, no que concerne aos relatos de patologia, 67% das mulheres declararam que não obtiveram o diagnóstico da patologia; enquanto 33% relataram ter possuído algum problema de saúde (gráfico 15). Os procedimentos clínicos apontaram as seguintes enfermidades: problemas no coração, fibromialgia, síndrome do pânico, hipertensão, tuberculose, diverticulose e transtorno de ansiedade.



Fonte: Autoria própria, 2020.

Isso posto, é fato que as mulheres entrevistadas desenvolvem as diversas funções atribuídas a elas, entendem que precisam estar em pleno gozo de sua saúde, e, portanto, para que possam corresponder às expectativas que lhe são depositadas, se preocupam com a saúde, pois ficou evidenciado na pesquisa que caso adoeçam, não saberiam exatamente o que fazer. Elas destacaram ainda que cuidam dos membros de seu núcleo familiar, das atividades domésticas, do trabalho remunerado, da necessidade de qualificação profissional, atividades

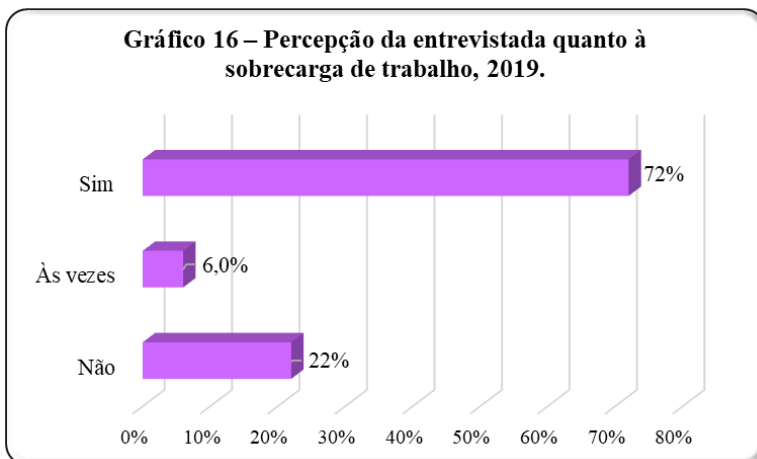
estas que podem gerar a dupla, tripla jornada de trabalho e com isso contribuir para o adoecimento.

Levi (1999) apresenta um estudo no qual alguns grupos manifestaram maior risco para o *stress* ocupacional. Dentre os fatores determinantes para esta ocorrência, podem ser citados a combinação entre ser mulher e ter excesso de trabalho; uma situação econômica menos favorecida; e um inadequado repertório de respostas para enfrentamento de determinadas situações. Rinaldi (2007) menciona um estudo da OMS que revela que, tanto em países emergentes como em países desenvolvidos, as mulheres no ambiente de trabalho geralmente apresentam maior *stress* se comparadas aos homens.

No que diz respeito à inter-relação entre os papéis exercidos pelas mulheres no trabalho e em casa, o primeiro aspecto a ser destacado é a superposição de responsabilidades a que a mulher se submete, permanecendo sob sua responsabilidade os cuidados com a casa e a família, paralelamente à participação no mercado de trabalho. No caso das trabalhadoras, é preciso levar em consideração o trabalho doméstico. As exigências deste tipo de trabalho causam desgaste e, somando-se às do trabalho remunerado, convertem-se em uma jornada dupla e estressante.

Dessa forma, a partir das reflexões apresentadas pelas entrevistadas, as expectativas pessoais e profissionais são norteadas na esperança de que a igualdade de fato se efetive. Por essa vertente, há uma sintonia com a seguinte afirmação de Mendes e Oliveira (1995, p. 25): “Aqui o sonho é trabalhar sem necessariamente adoecer ou morrer em decorrência do trabalho. Isto é mais que uma crença, um sonho. É uma possibilidade concreta, num mundo em rápidas transformações”.

O efeito da dupla jornada na saúde das entrevistadas é marcante, em especial entre as mulheres, que tendem a agregar a realização do trabalho doméstico diretamente, ou seja, aquelas que não tem ajuda de um terceiro, e o cuidado com os filhos e a família. Essa duplicidade de papéis repercute no seu cotidiano, desencadeando a terceira jornada de trabalho, podendo levar à diminuição do rendimento no trabalho e do tempo dispensado ao autocuidado e lazer. Além disso, por conta dessa sobrecarga de trabalho, já que quase 70% das mulheres entrevistadas relataram que se sentem com sobrecarga de trabalho (gráfico 16), estas profissionais tem maior tendência ao adoecimento.

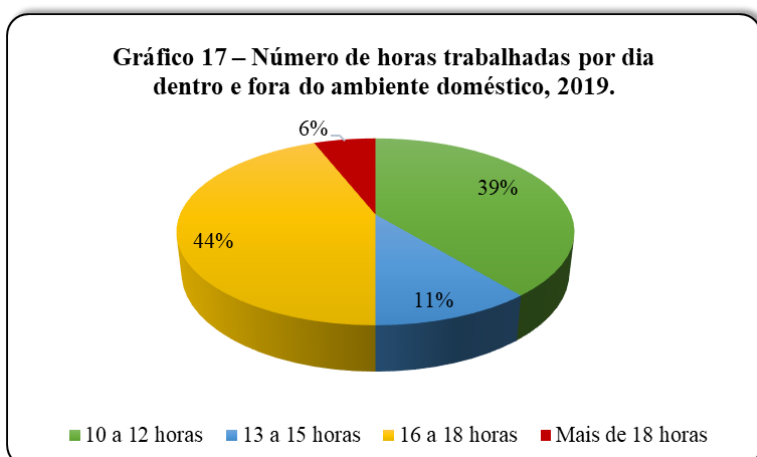


Fonte: Autoria própria, 2020.

Conforme já apontado no gráfico 14, parte das entrevistadas, ou seja, 28% desenvolveram problemas de saúde após o nascimento de seu(s) filho(a) / filhos(as) e que esses problemas estavam diretamente relacionando-as à sobrecarga de trabalho, má alimentação, “correria” para conseguir “dar conta” de todas as obrigações, trabalho em turnos e altos níveis de exigência na execução das tarefas.

A conciliação entre o tempo dedicado ao trabalho e à vida pessoal e ou familiar está intrinsecamente relacionada à possibilidade de um trabalho satisfatório e afeta a qualidade de vida do profissional e das pessoas que os circundam (DEJOURS, 2009). No mesmo sentido, outros autores também ressaltam a relação entre jornada excessiva, sobrecarga e impactos na assistência e na vida pessoal do trabalhador (PIRES *et al.*, 2012).

No quesito horas trabalhadas por dia dentro e fora do ambiente doméstico, a metade das participantes alegou trabalhar entre 10 e 15 horas: 39% trabalham entre 10 a 12 horas e 11% entre 13 a 15 horas. Entretanto, 44% das entrevistadas afirmaram trabalhar entre 16 a 18 horas por dia e 6% trabalham mais de 18 horas (gráfico 17).



Fonte: Autoria própria, 2020.

Conforme dados do Ministério da Saúde, as mulheres trabalham mais horas do que os homens e, pelo menos, metade do seu tempo é gasto em atividades não remuneradas, que acabam por restringir ainda mais o acesso delas aos bens sociais, inclusive aos serviços de saúde (BRASIL, 2011).

A inserção feminina no mercado produtivo, ao contrário dos homens, é limitada por responsabilidades domésticas e familiares, tendo o emprego que ser adaptado às suas outras funções (JOSHI, 1990). Dessa forma, estando ou não inseridas no mercado de trabalho, em geral, as mulheres são donas-de-casa e realizam tarefas que, mesmo sendo indispensáveis para a sobrevivência e o bem-estar de todos os indivíduos, são socialmente desvalorizadas e desconsideradas.

Nesse sentido, é relevante citar o estudo realizado por Pinho e Araujo (2012), que objetivou avaliar a associação entre sobrecarga doméstica e a ocorrência de transtornos mentais comuns em mulheres residentes em áreas urbanas na Bahia, Brasil. Trata-se de uma investigação epidemiológica de corte transversal, que foi conduzida na zona urbana do município de Feira de Santana, Bahia, Brasil, incluindo uma amostra representativa da população feminina, com 15 anos ou mais de idade. Para analisar a possível relação entre a sobrecarga doméstica e a saúde mental, 2.057 mulheres residentes foram avaliadas, em 1.479 domicílios selecionados em cinco subdistritos da zona urbana de Feira de Santana. A sobrecarga doméstica alta foi expressivamente maior entre as mulheres que estavam na faixa etária de 21-30 anos e 31-40 anos de idade (43,4% e 41,4%, respectivamente), com nível de escolaridade fundamental (41,2%), entre as casadas ou em união estável (41,6%) e entre aquelas de cor preta (39,5%). Entre as mulheres com filhos, 39,8% apresentaram sobrecarga doméstica alta contra 22,4% para aquelas que não tinham filhos. Esse percentual aumentava com a elevação do número de filhos: 35,0% para mulheres com até dois filhos e 45,8% com três ou quatro filhos.

As atividades domésticas, portanto, a primeira jornada de trabalho, somada as atividades fora do lar, ou seja, o trabalho remunerado, agregado a um dever geral de cuidado na gestão do lar e da coesão dos laços afetivos que promovem o equilíbrio pessoal, social e econômico, tem demandado da mulher um esforço diferenciado, “a mais” para que ela consiga desempenhar de forma completa todos os “seus papéis” e com isso cumprir todas as responsabilidades. Por outro lado, o mundo do trabalho exige uma permanente qualificação e atualização por parte da mulher, para se igualar ao homem ou até mesmo se manter no mercado de trabalho, impondo-lhe um esforço sensível através de uma sobrecarga de trabalho. Assim, evidenciada está a tripla jornada de trabalho da mulher que, por sua vez, implica em renúncia das suas próprias

necessidades de cuidado pessoal – saúde física, mental, embelezamento, sono, que perpassa toda a vida, mas que não representa um valor econômico.

7.2 Labor como engrenagem da vida

Os depoimentos a seguir ilustram trajetórias que oscilam em diversas cargas horárias de trabalho, empregos de várias naturezas, com jornadas fixas e mais extensas e outras mais flexíveis, mas na maioria das falas predomina a sobrecarga de trabalho.

Para todas as mulheres entrevistadas, o trabalho simboliza um dos valores essenciais e de grande importância para a vida delas. Na história de cada uma, a configuração do trabalho parece ter sido moldada desde a infância ou adolescência, sendo necessário para sua própria existência. Para seis das mulheres entrevistadas, por exemplo, foi possível constatar uma fala muito parecida com relação a essa questão da infância à adolescência. Para aquelas oriundas da classe economicamente baixa, o trabalho representa uma necessidade de sobrevivência, desde quando ainda eram muito novas. Os relatos evidenciam suas próprias condições de vida.

No entendimento de Íria (2019), “trabalhar fora é importante para complementar a renda”. Ela relatou não ter tido opção por ser de classe pobre e precisou trabalhar fora, pois a remuneração tem ajudado nas despesas de casa. De todo modo, essa fala se destaca ao exprimir com ênfase o prazer de levar o filho na escola, se orgulhando da educação que oferece ao filho, e ao declarar que se sente vitoriosa e vencedora por ser uma mulher que trabalha fora e também é responsável pela educação do filho. Íria (2019) ainda afirma: “educar é uma obrigação inclusive para que meu o filho tenha um bom resultado na vida. Por isso imponho regras. Ele deve ser, no mínimo, educado com as pessoas”.

Para Dorotéia (2019), trabalhar fora configura uma “fonte de renda extra para ajudar em casa”. Se sente presente, responsável e vitoriosa em relação à educação do filho e se considera uma mulher “direita e responsável”, pois para ela, trabalhar fora e educar um filho não é tarefa fácil. Entende que educar o filho é responsabilidade e dever dos pais e para isso impõe regras como por exemplo: não chegar tarde da rua, ter horário para dormir e não beber bebidas alcoólicas.

Na visão de Viviana (2019), o trabalho é igualmente importante, pois segundo ela “temos que trabalhar para ganhar o pão de cada dia” e agradece a Deus por conseguir educar o filho da melhor maneira possível. Para ela, trabalhar fora e ser responsável pela educação dos filhos é uma tarefa muito difícil principalmente “quando é necessário conciliar as duas jornadas

de trabalho que se desdobram numa terceira”. Ademais, ela complementa: “admiro muito essas mulheres e considero-as vitoriosas, guerreiras e trabalhadoras; que conseguem vencer nas etapas difíceis da vida”. Declara que educar um filho é “um ato de muita importância”, por isso conversa muito com os filhos e, quando precisa, os castiga.

Micaela (2019), Agnes (2019) e Edite (2019) ponderam que trabalhar fora “é uma fonte de renda extra para ajudar em casa”, asseveram ainda que precisam trabalhar, pois suas rendas fazem parte da renda da família.

No momento da entrevista, ao falar sobre a importância de trabalhar fora e o cuidado com os filhos, Micaela (2019) demonstrou sensações de satisfação e alegria pelo fato de estar trabalhando. Para ela, o “trabalho fora é importante, mas não abro mão de levar meus filhos para a escola, pois além do sentimento de proteção é um ato prazeroso para ambas as partes”. Com relação à educação dos filhos se sente uma mãe presente e responsável. Para Micaela (2019), “é possível ser uma mãe presente aproveitando o ‘tempo vago’”. Assevera ainda que educar os filhos é uma obrigação dos pais e que estabelece o horário para dormir, bem como para fazer o dever da escola, como forma de impor limites. O “peso” da educação envolve um processo educativo, que pode ser compreendido como o desenvolvimento intelectual, físico ou moral dos indivíduos com vistas à adaptação e à socialização. O dever de educar emerge uma responsabilidade agregada a sentimentos de prazer e cansaço na medida em que há satisfação em ver seu filho(a) crescendo educado, com valores morais e cívicos, mas exige um folego sobre-humano para que esse educar se efetive, visto que no cotidiano as responsabilidades seja com as funções domésticas, com o trabalho fora de casa, bem como às atividades agregadas a essas jornadas, que deságuam em uma terceira jornada de trabalho. A mãe “se obriga” à educação de seu(sua) filho(a) até a vida adulta, logo:

A procriação não teria sentido se a mãe não completasse sua obra assegurando, até o fim, a sobrevivência do feto e a transformação do embrião num indivíduo acabado. Essa convicção é corroborada pelo uso ambíguo do conceito de maternidade que remete ao mesmo tempo a um estado fisiológico momentâneo, a gravidez, e a uma ação a longo prazo: a maternagem e a educação. A função materna, levada ao seu limite extremo, só terminaria quando a mãe tivesse, finalmente, dado à luz um adulto (BADINTER, 1985, p. 12).

Agnes (2019) afirmou que, enquanto mulher que trabalha fora de casa e é responsável pela educação de seu filho, se sente uma pessoa competente, pois é pai e mãe ao mesmo tempo. Para ela, educar o filho é uma tarefa difícil e é uma missão destinada aos pais e à família. Ainda acrescentou que impõe limites, estabelecendo horário para chegar em casa, bem como no uso do celular.

Seguindo a mesma lógica, Edite (2019) se orgulha da educação dos filhos. Se considera uma mulher guerreira e competente, porque sempre está correndo atrás de uma boa educação para os filhos. Para Edite (2019), a educação é responsabilidade dos pais e a imposição de limites também: “meus filhos tem horário para chegar em casa”.

No que diz respeito à renda, Ludmila (2019) apresenta uma renda de classe média e teve igualmente uma criação voltada para a importância do trabalho. Ela declara: “trabalho fora de casa, porque eu sustento minha família”. No entanto, Ludmila (2019) completa que a mulher ao trabalhar fora, trabalhar em casa e ser responsável pela educação do filho, “possivelmente, em alguns casos o acompanhamento com relação à educação não será minucioso”. Educar é uma tarefa árdua e exercer essas duas jornadas que se transforma em três, quatro, não é fácil: “A missão de educar é da família, cabendo à escola, trabalhar o conteúdo das disciplinas didáticas e paradidáticas. Cabe à família impor limites como estabelecer horários para dormir, usar o celular e fazer os deveres de casa. É o que eu faço com relação aos meus filhos” (LUDMILA, 2019). De acordo com esse depoimento foi possível perceber o quanto a mesma se identifica com a necessidade de ser sempre ativa para viabilizar sua tripla jornada de trabalho e conseguir sustentar a casa. Nesse contexto, é ainda possível destacar a importância financeira que a remuneração dessas mulheres alcança e ao mesmo tempo o não reconhecimento de fato da retribuição financeira para a mulher, considerando a existência de três jornadas, duas objetivamente mensuráveis e uma, ainda que mensurável, menos valorizada, porque nesta última predomina as emoções e a efetividade no dever geral de cuidado com o núcleo familiar. Para Lima e Leão (2015, p. 341):

A família é hoje reconhecida como um fenômeno complexo e marcadamente plural [...]. O modelo tradicional de família nuclear, orientado pelo casamento e parentesco, cede lugar a pluralidade estrutural e funcional que as famílias assumem na modernidade [...]. A concepção tradicional de família é uma construção cultural, que não corresponde a complexidade da sociedade contemporânea.

Bernadete (2019), por sua vez, assevera que trabalhar fora de casa “dignifica o homem” e assegura que “não conseguiria ficar sem trabalhar”. Ela menciona estar satisfeita com a educação de sua filha, pois, até o momento, percebe que o resultado está dentro de suas expectativas. Para Bernadete (2019), trabalhar fora e ter que educar a filha é um árduo processo que requer dedicação, paciência e determinação, porque a educação deve fazer parte do legado, impondo limites, como por exemplo, orientando e esclarecendo dúvidas ou questionamentos.

Filomena (2019) destaca o quanto “é gratificante trabalhar numa profissão escolhida por ela, bem como poder criar/estabelecer/manter círculo de amigos”. Ela completa:

levo e busco minha filha na escola. Deixo-a na escola e vou para o trabalho e no retorno do meu trabalho faço questão de buscá-la e leva-la para casa, até porque ela fica integral na escola. Considero um privilégio poder acompanhar a rotina dela diariamente, poder estar mais perto da minha filha e do ambiente escolar, dos amiguinhos, da escola, poder estabelecer estes vínculos com o mundo dela.

De forma complementar, a entrevistada também acentuou que se sente totalmente participativa na vida da filha, pontua não ser tarefa fácil e entende que a educação dos filhos é de total importância e não tem como ser terceirizada. Para ela, a mulher, ao optar por trabalhar fora de casa, só acumulou funções, mas cabe a ela buscar/estabelecer suas prioridades. A educação dos filhos é um dever dos pais e/ou responsáveis, portanto, o diálogo é necessário. O entendimento de Filomena (2019) com relação a educação da filha é o seguinte: “Eu converso e explico o que pode e o que não pode. Explico que vivemos em sociedade e quando uma regra é desobedecida, há consequência”.

Outra abordagem foi trazida por Adelaide (2019) ao falar sobre o quanto o salário dela é importante para pagar as despesas da casa, afirmando ainda que leva e busca os filhos na escola e que aproveita esse momento para conversar com eles, apesar de entender também que esse momento é uma “perda de tempo”, em decorrência dos constantes engarrafamentos. Observa-se aqui uma contradição, ou porque não dizer que as dificuldades de mobilidade nos centros urbanos é um fator que impacta na dinâmica das mulheres entre o trabalho e atenção aos filhos?

Adelaide (2019) ainda declarou que gostaria de dedicar mais tempo aos filhos, bem como, para ela, as mulheres que trabalham fora e têm que educar os filhos “são mulheres guerreiras que muitas vezes abrem mão de um tempo que seria delas, para dedicar aos filhos, tendo em vista o pouco tempo que tem com eles, pois passa muito tempo fora de casa”. Ela afirmou que conversa bastante com os filhos e tenta tornar esses momentos produtivos e de qualidade. A educação com limites é necessária, e ela deixou isso claro na seguinte fala: “cada filho tem seu papel no bom desenvolvimento das atividades da casa e da escola. Fazem as lições, eles lavam a louça que sujam, arrumam o quarto, lavam o vaso sanitário do banheiro deles, ajudam com a Luna (cadelinha), tiram o lixo do banheiro e da cozinha, entre outras”. Adelaide (2019) retrata a importância do “amor” em tudo o que faz como uma forma de tornar agradável e possível a realização de tantas atividades que lhe são exigidas ao longo da sua tripla jornada de trabalho, conclui afirmando que “é uma loucura!!!!”

Já Rita (2019) diz que trabalhar fora é necessário para a vida, mas se sente gratificada ao levar e buscar os filhos na escola, porque considera esse “momento muito importante para

estar próxima a eles, conversar, ouvir e orientar”. Ela garante que é possível conciliar o trabalho fora de casa e educar os filhos e que a educação dos filhos é um dever, não uma obrigação, mas também é um prazer, uma realização. Para Rita (2019), a imposição de limites se dá através de “combinados”. Contudo, embora ela tivesse tentado esclarecer sobre os significados desses “combinados”, ela não explicou o sentido deles, apenas reafirmou “são combinados”.

Mafalda (2019) ponderou que trabalha fora, pois é responsável pelo sustento da família. O depoimento possibilitou a percepção sobre o sentimento de responsabilidade com o qual educa a filha. Ela esclareceu que sai cedo para o trabalho, mas consegue levar a filha para a escola, pois esse momento lhe proporciona maior contato com a vida escolar e desenvolvimento de sua filha. Enquanto mãe que trabalha fora se sente incapaz por não conseguir acompanhar de forma mais plena a vida de sua filha, devido à necessidade e carga horária de trabalho exaustivo. Para ela, a mulher que trabalha fora e tem responsabilidade na educação de seus filhos, “no meu caso ainda sozinha”, enfatizado por ela, tem sobrecarga de responsabilidades, fazendo com que esta mulher seja mais susceptível ao estresse, às doenças e ao descontrole na educação dos filhos. Para Mafalda (2019), educar um filho é legalmente e socialmente um ato obrigatório na medida que estamos nos referindo a menores, ou seja, pessoas ainda incapazes de se conduzirem socialmente sozinhos. Para ela, a imposição de limites se dá através do diálogo, fazendo a filha perceber essa importância.

Brígida (2019), ao falar da relevância do labor fora de casa, demonstra um certo entusiasmo e orgulho: “O trabalho fora de casa proporciona realizações pessoais, conquistas próprias e alegria em superar os desafios encontrados, satisfação em geral. Além de contribuir para uma vida mental saudável, através das relações sociais no ambiente de trabalho”. Pela entrevista foi possível perceber aparentemente um “tom” de preocupação na fala de Brígida, pois, ao passo em que tem o trabalho fora de casa como função de destaque e realização na sua vida, se aflige ao vê-lo comprometido em determinados momentos, quando, por exemplo, precisa parar no meio de uma atividade para buscar seus filhos na escola:

Sinto prazer em poder buscar minhas filhas na escola, mas muitas vezes compromete o trabalho já que é preciso parar no horário determinado, isso atrapalha e acumula o que deveria ser feito naquele momento. Causa estresse. Acho que poderia ser mais presente, carrego uma culpa por isso, como todas as mães que converso.

Brígida (2019) diz ainda não ser tarefa fácil a educação dos filhos para a mulher que trabalha fora. Ela expressa que: “é difícil, cansativo e desgastante. O acúmulo de carga no que se refere à responsabilidade do trabalho fora de casa e da educação dos filhos causa estresse e

cansaço físico. Sem falar na culpa que carregamos quando falhamos na educação dos filhos ou em projeto do trabalho”. Para Brígida, educar os filhos:

é obrigação, porque colocar um filho no mundo exige responsabilidade por aquela criança, principalmente sobre os valores que serão repassados, a formação da personalidade daquele indivíduo e em que tipo de pessoa ele vai se tornar, somos responsáveis por isso. Quem não quer ter a obrigação de educar que não tenha filhos (BRÍGIDA, 2019).

Por fim, ela complementa que a imposição de limites é necessária para uma boa educação, como por exemplo: “comer doces só após o almoço; assistir televisão somente após fazer as tarefas da escola e se comer feijão pelo menos hoje, para que a batata palha possa ser liberada”.

Apolônia (2019) e Clair (2019) pontuaram que trabalhar fora agrega prazer, alegria, além de proporcionar a principal fonte de renda familiar, assim como faz parte do crescimento dentro da profissão escolhida. Apolônia (2019) destaca que o ato de levar o filho para a escola todos os dias, aumentava a carga de trabalho, mas o contato diário naquele momento oportunizava diálogos, considerados por ela importantes. A fala de Apolônia (2019) é contraditória, pois ao mesmo tempo que declara que o ato de levar o filho na escola lhe oportuniza diálogos importantes, afirma que isso aumentava a carga de trabalho. Assevera ainda que se sente corresponsável pela educação dos filhos e que a educação é responsabilidade dos pais, independente de trabalhar fora ou não. Para ela, os pais são responsáveis pelos filhos que “deixam” no mundo e, que, sua educação é com regras: “Temos regras para todas as atividades, algumas são cumpridas com muita luta, às vezes ignoradas, mas as regras são necessárias e devem ser cobradas” (APOLÔNIA, 2019).

Já Clair (2019) afirmou que antes de ir para o trabalho leva o filho para a escola e esse ato a faz se sentir um pouco mais presente na vida do filho. Ela declarou que gostaria de ser mais presente, mas infelizmente não pode, entretanto, mesmo tendo pouco tempo disponível, procura sempre se envolver na educação, pois a participação da mãe nesse processo é de suma relevância. Para ela, a educação não é uma obrigação, é um dever, e esse dever é até prazeroso. A entrevistada explicou que impõe limites a seus filhos, estipulando horário para dormir, para jogar videogame e fazer atividades de casa.

Quitéria (2019) iniciou a entrevista com a seguinte frase: “o trabalho é importante para a realização profissional e fonte de sobrevivência”. Ela se intitula peça importante na educação do filho e está sempre na retaguarda. Para ela, trabalhar fora e educar o filho caracteriza uma dupla jornada. A educação dos filhos é obrigação dos pais e é fundamental para o desenvolvimento da pessoa. A imposição de limites também faz parte da educação, devendo discipliná-los nos excessos e orientá-los com boas condutas. Pela entrevista foi possível

perceber que para Quitéria (2019), a mulher que trabalha fora, educa o filho, trabalha em casa nas atividades domésticas, seja administrando-as ou executando-as diretamente, precisa se qualificar profissionalmente e ainda deve cuidar da saúde física e mental, como a prática de atividades físicas, por exemplo, exerce mais que uma tripla jornada de trabalho.

Adélia (2019) destacou que trabalhar fora é importante, pois é uma forma de independência financeira. Ela asseverou que consegue incluir na rotina diária um momento de alegria ao levar e buscar as filhas na escola: “levo e busco minhas filhas todos os dias, é uma forma de segurança, de estar perto delas e uma economia também”. Na exposição, ela acrescentou trabalhar 30h por semana e que concilia tudo na medida do possível, tentando acompanhar ao máximo a educação das filhas. Segundo Adélia (2019), trabalhar fora e educar é bem complicado, porque a mulher fica sem tempo para cuidar de si mesma e a depender da carga horária de trabalho, mal consegue participar da educação dos filhos. O ato de educar é, além de obrigação, uma missão muito importante, pois é preciso passar os valores dos pais para os filhos e ajudá-los na caminhada da vida (ADÉLIA, 2019). Por último, ela disse que estabelece regras e um cronograma de tarefas.

Já Blandina (2019) destacou o trabalho como um instrumento básico de dignidade, além de contribuir para a condição financeira da família. Ela afirmou sobre a importância de participar ativamente da vida escolar das filhas e que esse momento é sentido e vivido, ao levá-las diariamente para a escola. Enquanto mulher e mãe que trabalha fora busca participar ao máximo da vida das filhas, e para ela, no mundo atual, trabalhar fora e educar é necessário. Blandina expôs ainda que: “em que pese ser uma rotina difícil, entendo serem mulheres responsáveis e guerreiras”. Educar para ela é uma obrigação: “somos, em grande parte, responsáveis pela educação de nossos filhos e devemos educá-los através do exemplo cotidiano. Através de nossas escolhas, nossas ações e com a imposição de limites” (BLANDINA, 2019).

A entrada da mulher no mercado de trabalho também ocorreu devido à necessidade de contribuir nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família. Ao longo dos anos, mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres no mercado de trabalho. Este processo se consolida a cada dia, deixando de ser apenas uma oscilação temporária e tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente (GARCIA; CONFORTO, 2012).

No caso das mulheres participantes desta pesquisa, o trabalho foi considerado importante para alcançar mérito na vida. Ademais, foi possível perceber ainda a relevância que o valor subjetivo do trabalho tem para cada uma delas e a busca pelo significado do “trabalhar” para suas vidas, constatado também que a questão financeira, apesar de apresentar um peso para

cada uma delas, como fator imprescindível para a contribuição e manutenção da casa, o trabalho em si é valoroso e prazeroso.

De fato, embora historicamente a inserção da mulher no mercado de trabalho esteja ligada às características de precarização e exploração, a mulher contemporânea tem conquistado um espaço cada vez mais amplo em diversos ramos do mercado, inclusive em posições privilegiadas, algumas vezes chegando a ocupar postos gerenciais, tendo a oportunidade de desenvolver um trabalho digno.

Em função desse contexto, elas sentem a necessidade de investir no aprimoramento profissional, mas nem sempre conseguem. Para as que alcançaram se qualificar profissionalmente através de algum curso, seja o mestrado, técnico ou ainda profissionalizante, como afirma a maioria delas, estar nessa condição é além de tudo, motivo de orgulho e satisfação. Elas relataram que esse sentimento de prazer está ligado às suas conquistas profissionais. De todo modo, foi possível perceber pela fala de duas delas o esforço sobre-humano para conseguirem se atualizar profissionalmente através do curso de mestrado e conciliar a tripla jornada de trabalho.

7.3 Cuidar de si: corpo e mente *versus* qualificação profissional

A reflexão sobre o cuidar de si mesma na proposta desse estudo está relacionada a um momento onde a mulher volta para o seu eu, o qual, a um só tempo, requalifica o conhecimento de si – conhece-te a ti mesma – mas também qualifica o cuidado de si – cuida de ti mesma. Pode ser caracterizado como um momento de transformação a partir de uma reconhecida igualdade de fato.

Creio que a idade moderna da história da verdade começa no momento em que o que permite aceder ao verdadeiro é o próprio conhecimento e somente ele. Isto é, no momento em que o filósofo (ou o sábio, ou simplesmente aquele que busca a verdade), sem que mais nada lhe seja solicitado, sem que seu ser de sujeito deva ser modificado ou alterado, é capaz, em si mesmo e unicamente por seus atos de conhecimento, de reconhecer a verdade e a ela ter acesso (FOUCAULT, 2004, p. 22).

O objetivo não é traçar uma discussão no sentido do cuidado de si difundido numa crença de que seu intento se estabelece em forma de egoísmo de si mesmo, pois:

em nossas sociedades, a partir de um certo momento – e é muito difícil saber quando isso aconteceu –, o cuidado de si se tornou alguma coisa um tanto suspeita. Ocupar-se de si foi, a partir de um certo momento, denunciado de boa vontade como uma forma de amor a si mesmo, uma forma de egoísmo ou

de interesse individual em contradição com o interesse que é necessário ter em relação aos outros ou com o necessário sacrifício de si mesmo (FOUCAULT, 2006, p. 268).

De todo modo, Foucault ressalta ainda que as regras austeras da moral cristã foram tomadas de forma diferente, ou seja, “foram por nós reaclimatadas, transpostas, transferidas para o interior de um contexto que é o de uma ética geral do não egoísmo” (FOUCAULT, 2010, p. 14). Do entendimento de ocupar-se consigo mesmo nasceu a obrigação de ter cuidados com o outro, e com isso o cuidado de si não pode ser caracterizado com proporções egoístas.

A mulher objeto do presente estudo “cuida do outro” – atividades domésticas não remuneradas, filho, família, atividades remuneradas com jornadas de trabalho excessivas – e ainda precisa cuidar de si. Ademais, é necessário cuidar da sua carreira profissional, pois precisa se qualificar para acender profissionalmente, manter seus empregos, cuidar de sua saúde mental e física, entre outros.

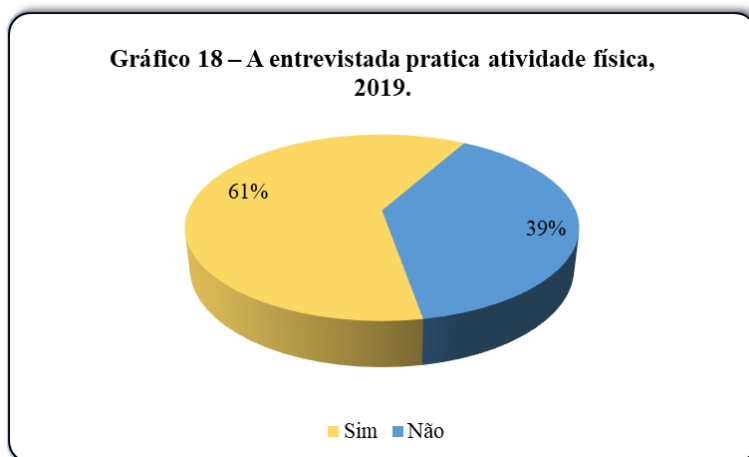
Na fala das mulheres que participaram desse estudo foi possível observar as mudanças que estão acontecendo no mercado de trabalho, visto que estas têm afetado os trabalhadores quanto às exigências de qualificação. É fato que as organizações têm apresentado muitas variações ao longo do tempo, e estas estão mais evidentes nos efeitos que o avanço da tecnologia exige e, conseqüentemente, no processo contínuo de qualificação dos trabalhadores. Como afirma Chiavenato (2014, p. 84), tais fatores são: “o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho”.

Ao serem questionadas sobre a qualificação profissional como fator importante para manutenção do emprego, a resposta foi unânime e de forma assertiva. Algumas afirmaram que precisam se qualificar por causa do mercado de trabalho competitivo; outras entendem que a qualificação profissional proporcionará conhecimento e experiência para o mercado de trabalho. Além disso, houve quem destacasse a qualificação como possibilidade de reconhecimento. Na fala de uma delas é possível constatar tal sentimento: “quanto mais conhecimento e aprendizagem a pessoa tem, mais fácil é ser reconhecida no mercado de trabalho” (EDITE, 2019). Ela entende que a qualificação profissional possibilitará se manter atualizada no mercado de trabalho. Ludmila (2019) explicou que: “quanto mais reconhecimento a pessoa tem, mais fácil ser mantida e aceita no trabalho”. Bernadete (2019), quando questionada, respondeu da seguinte forma: “tudo evolui. É importante acompanhar a evolução e a se qualificar para apresentar resultado satisfatório”. Filomena (2019) ponderou que “na verdade, a qualificação profissional sempre foi importante, pois é a busca por novos

conhecimentos”. Adelaide (2019) pontuou que “é o diferencial diante da quantidade de pessoas que se formam semestralmente”. Rita (2019) asseverou que “para ter um bom emprego é necessário a qualificação e atualização constante”. Mafalda (2019) entende que se trata de uma exigência do mercado de trabalho. Brígida (2019) disse que o mundo é competitivo e o mercado de trabalho exige sempre o melhor, em qualquer área de atuação. Apolônia (2019), por seu turno, entende que “quando falamos de emprego, cada vez mais o mercado está competitivo e mais qualificação é cobrada dos funcionários”. Clair (2019) destacou que “o mercado de trabalho exige cada vez mais profissionais qualificados, e para entrar no serviço público devemos investir ainda mais na qualificação”. Quitéria (2019) ponderou ainda que “na maioria dos empregos sim, mas há aqueles em que a qualificação é importante para melhorar a qualidade do trabalho”.

No conjunto das participantes do estudo, 10 fizeram algum tipo de curso para qualificação profissional após a maternidade. De tal modo, foi possível identificar nas entrevistas que a maioria delas sente a necessidade de investir no aprimoramento profissional, seja fazendo curso técnico, mestrado, profissionalizante ou outro, na modalidade presencial e/ou a distância e em horários variados até mesmo finais de semana. Isso pode contribuir nas reflexões de que o fato de ter filho faz com que as mulheres busquem o diferencial da qualificação para que possam competir com os homens, por exemplo, no mercado de trabalho. Para Manfredi (1998), a qualificação profissional representa toda a capacidade, conhecimento, habilidade e experiências individuais de cada trabalhador. Além dessas variáveis, é considerado sua dinâmica na organização, visando os processos de produtividade da empresa. Assim, a qualificação pode ser definida como “a qualidade do sistema de capacitação e de compartilhamento de competências dos trabalhadores” (MANFREDI, 1998, p. 19).

No que diz respeito aos cuidados com a saúde, foi fácil identificar o quão importante é a atividade física para todas as entrevistadas, entretanto, somente 11 (61%) das 18 cuidam do corpo através da prática de exercício físico regularmente (gráfico 18). As mulheres entrevistadas, que responderam que fazem atividade física, fundamentaram na importância para a saúde física e mental, o bem que faz para o corpo, bem como para o bem-estar, manter o peso e melhorar a saúde, necessário para o condicionamento físico.



Fonte: Autoria própria, 2020

Cuidar da saúde através de exames médicos de forma preventiva, da prática de atividade física à qual está fortemente associada ao bem-estar psicológico, contribui para a saúde mental e física das pessoas (BIZE; PLOTNIKOFF, 2007), e, no nosso sentir, auxilia as mulheres do presente estudo, de forma a favorecer para que a tripla jornada de trabalho seja menos severa. Brígida (2019) afirma que: “Encontrei na atividade física um momento meu, fiz novos amigos, dei mais graça e leveza a minha vida, que antes se resumia a casa-trabalho-casa”.

As mães entrevistadas, que disseram que não fazem atividade física, apesar de entenderem a importância dessa atividade para sua saúde, falaram que não tem tempo ou não conseguem administrar o tempo, não têm com quem deixar o filho ou não conseguem conciliar a rotina do trabalho, filhos e atividades de casa. Uma delas disse que: “não faço atividade física, porque falta tempo, meu dia precisaria ter 30 horas” (ADELAIDE, 2019).

Para ter uma boa qualidade de vida, saúde e maior longevidade um dos fatores fundamentais é a prática de atividade física regular, que além de atuar na prevenção/manutenção em doenças da ordem metabólica também melhora o bem-estar e a autoestima. A atividade física é entendida como todo e qualquer movimento corporal que resulta num gasto energético acima dos níveis de repouso. Desta forma, a atividade física seja no trabalho, no lazer e nas demais atividades diárias é apontada como importante aliada quando se refere à manutenção corporal e prevenção de doenças crônicas degenerativas (GLANER, 2002). Enquanto a aptidão física tem sido definida como atributo biológico relacionado à capacidade de realizar movimento específico, mas necessitando de orientações e planejamento adequado para que se tenha resultados significativos. No entanto, ambas promoverão resultados significativos tanto na prevenção quanto na manutenção da saúde (FLAUSINO *et al.*, 2012).

Ainda, no que concerne aos cuidados com a saúde, conforme já explorado no gráfico 15, 06 mulheres foram diagnosticadas com alguma patologia, como problemas no coração,

fibromialgia, síndrome do pânico, hipertensão, tuberculose, diverticulose e transtorno de ansiedade. De todo modo, todas realizaram o tratamento, sendo que esse último impactou, segundo elas, diretamente em despendar mais tempo dentro da rotina diária para a conciliação das demais atividades e com isso comprometendo de alguma forma a já tumultuada jornada. Embora muitos pesquisadores relacionem adesão ao tratamento com adesão à medicação, esse termo se refere a numerosos outros comportamentos inerentes à saúde que vão além do simples seguimento da prescrição de medicamentos e envolve aspectos referentes ao sistema de saúde, fatores socioeconômicos, além de aspectos relacionados ao tratamento, paciente e à própria doença (GUSMÃO; MION JÚNIOR, 2006).

Em relação ao sentimento de sobrecarga ou não de trabalho, já mencionado no gráfico 16, as 12 mulheres que responderam “sim” fundamentaram da seguinte forma: “é muito serviço para uma pessoa só” (VIVIANA, 2019); “trabalho muito e sou sozinha para cuidar de tudo” (AGNES, 2019); “a minha sobrecarga é porque trabalho fora e em casa o tempo todo e isso me deixa exausta” (EDITE, 2019 **M6**); “porque o trabalho que exerço é de natureza desgastante” (LUDMILA, 2019); “são 10 horas por dia durante a semana e alguns sábados por mais 6 horas” (BERNADETE, 2019); “porque trabalho fora de casa, realizo as atividades domésticas e ainda cuido da educação de minha filha e do meu lazer, pois não tenho a guarda compartilhada dela” (FILOMENA, 2019); “cansaço físico e mental, dificuldade de administrar tudo ao mesmo tempo o que acaba gerando sobrecarga” (ADELAIDE, 2019; MAFALDA, 2019). Já Brígida (2019) fez uma observação detalhada da sua sobrecarga de trabalho que vale a pena destacar:

Porque a profissão é desgastante, são muitos afazeres, tarefas que não podem ser adiadas sob pena de causar prejuízos às pessoas que confiaram processos que podem resolver a sua vida, a mim. Por outro lado, carrego a culpa da vida estar passando, meus filhos crescendo e não estou aproveitando. Já pensei em largar minha profissão várias vezes...

As entrevistadas disseram ainda que essa sobrecarga é gerada em decorrência “de trabalhar em dois empregos e ainda ter que contribuir com a administração e cuidados com filhos e casa” (APOLÔNIA, 2019); “trabalhar mais de 08 horas por dia, portanto acima da média, pois possuo três vínculos empregatícios e por isso preciso ir de um trabalho direto para o outro, ininterruptamente” (CLAIR, 2019). No entanto, outras atribuíram a sobrecarga de trabalho ao acúmulo de muitas responsabilidades (QUITÉRIA, 2019; ADÉLIA, 2019), e apenas **BLANDINA** (2019) afirmou que somente às vezes se sente com sobrecarga de trabalho. As mulheres que responderam não ter sobrecarga de trabalho, contaram que dão conta (ÍRIA, 2019; DOROTÉIA, 2019; MICAELA, 2019), e Rita (2019) **afirmaram** que trabalham 30h por semana fora de casa e o trabalho para ela é um prazer, não é sobrecarga.

Acerca da sobrecarga de trabalho e de forma a agregar compreensão ao tema, importante refletir ainda, que Wisner (1994) considera as dimensões física e mental desta, porém a subdivide esta última em cognitiva e psíquica. O autor considera ainda que a sobrecarga de trabalho pode ser determinada por qualquer um dos três aspectos (físico, cognitivo e psíquico), uma vez que todos estão inter-relacionados.

Para Velázquez, Lozano e Escaunte (1995), o trabalho mental implica em mecanismos mentais de decisão e tratamento da informação, nos quais são utilizadas estruturas superiores, como atenção, pensamento e memorização. Os autores propõem dois tipos de trabalho mental: os qualificados e os pouco qualificados. No primeiro, a sobrecarga aparece pelo uso excessivo de funções cognitivas e intelectuais. No segundo, a subcarga surge devido à utilização exagerada dos mecanismos sensório-motores, com pouco aproveitamento das estruturas superiores, acarretando diminuição das funções intelectuais, já que o tipo de trabalho executado implica pouco ou nenhum compromisso mental, tornando-se repetitivo e monótono. Na sobrecarga, porém, o trabalho mental torna-se absorvente, excedendo os limites toleráveis pelo trabalhador.

Dejours (1987), ao escrever sobre a relação entre carga de trabalho e saúde do operador, não utiliza os termos sobrecarga ou subcarga como forma de indicar possíveis prejuízos à saúde do trabalhador, e sim sofrimento. A noção de sofrimento é central para o referido autor. Implica, antes de tudo, um estado de luta do sujeito contra forças que o estão empurrando em direção à doença mental. Apesar de considerar as dimensões (física e mental) da carga de trabalho, propõe que a dimensão mental seja chamada de carga psíquica, uma vez que engloba aspectos afetivos, emocionais, tais como: prazer, satisfação, frustração e agressividade. Sua explicação, de base psicanalítica, está fundamentada na estruturação e no funcionamento do aparelho psíquico, com seus mecanismos de defesa (ex. repressão, canalização, racionalização e negação), na tentativa de elucidar o processo de adoecimento do trabalhador. Para o citado autor, o funcionamento do aparelho psíquico estaria atuando na promoção da saúde quando: “[...] o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde à diminuição da carga psíquica de trabalho”; e começo do processo de adoecimento ocorreria diante da “[...] incerteza de que o nível de insatisfação não pode mais diminuir [...]” (DEJOURS, 1987, s/p).

Pelo estudo, é possível concluir que todas são verdadeiras “mulheres maravilhas”, frase proferida pela entrevistada Adelaide (2019), ao evidenciar que a sobrecarga de trabalho impacta diretamente na terceira jornada de trabalho.

7.4 Vivência da tripla jornada de trabalho: estratégias para conciliar as atividades diárias

Para melhor compreender as desigualdades entre os trabalhos masculino e feminino, recorreremos a Laufer (2003), que ao abordar a questão das desigualdades entre o trabalho homens e mulheres, ressalta a conquista masculina do direito a tempo livre, através da redução da jornada de trabalho e das férias pagas, possibilitando-lhes existir fora da esfera do trabalho. Quanto ao segmento feminino, a situação é outra: apesar de o trabalho assalariado dar acesso à cidadania plena, o direito ao tempo livre fica-lhes restrito.

Das 18 mulheres participantes do estudo, houve unanimidade nas respostas ao tratar sobre a utilização de estratégias e ajustes práticos para dar conta da rotina e conseguir conciliar as atividades da tripla jornada de trabalho. As técnicas foram: abdicação do tempo livre; deixar de praticar exercícios físicos; alimentações rápidas; abrir mão dos cuidados com si mesmas, como por exemplo, reduzindo os cuidados pessoais e descanso; dividir as tarefas de casa para cada dia da semana; aproveitar o máximo de tempo para fazer as coisas de casa; contribuição de alguém para as atividades domésticas; força de vontade e dedicação; tendo tudo cronometrado, pois se falhar em algum ponto vai repercutir nos outros; muita organização, pois além de dar conta de tudo, não pode faltar o lazer no final de semana; encaixando no dia o que vai surgindo, conforme a demanda; se desdobrando e nunca achar que está cansada ou ter o direito de descansar; realizando por prioridades e acordando mais cedo.

Uma delas, ao ser indagada sobre como consegue conciliar todas as suas atividades, respondeu:

Não tem uma cartilha para isso, a gente vai vivendo, vai se virando, fico sem empregada, levo as crianças para casa da avó, peço ajuda e apoio aos colegas para fazer alguma audiência, quando acontece algum problema em casa que me impede de ir. Conto muito com apoio de babás, mas são pessoas que hoje estão e amanhã não. Vivemos na vulnerabilidade, no final sempre sacrificamos alguns dos lados, sofro por isso, me culpo por isso, sou cobrada por isso, mas não temos o que fazer (BRÍGIDA, 2019).

A questão da culpa por não exercerem o papel tradicionalmente atribuído às mulheres, como mães e donas-de-casa, apareceu nas entrevistas de formas diferentes. Mafalda (2019) relatou o próprio sentimento de culpa, ao mesmo tempo, tentou explicar racionalmente a inevitabilidade dessa situação: “[...] Incapaz por não conseguir acompanhar de forma mais plena devido à necessidade e carga horária de trabalho exaustivo”. Beltrame e Donelli (2012), por exemplo, ao fazerem um levantamento de diversas pesquisas com foco nessa área, apontaram que questões como a culpa pela ausência nos cuidados com os filhos, a dificuldade de retomar seus trabalhos da mesma forma e com a mesma disponibilidade, a necessidade de

uma reorganização doméstica em virtude da volta ao trabalho, o impacto desse novo contexto na saúde mental das mulheres, a negociação com cuidadores alternativos e até mesmo a oposição, mesmo que compulsória, entre maternidade e trabalho (ficando este último, muitas vezes, em segundo plano) são pontos de tensão recorrentes nos resultados observados em diferentes contextos.

No caso de Brígida (2019), a sensação de culpa se revelou de forma mais explícita durante a entrevista, ressaltando o sentimento de que se considera em falta com a família, em termos de atenção, devido à jornada exaustiva de trabalho.

[...] carrego a culpa da vida estar passando, meus filhos crescendo e não estou aproveitando. Já pensei em largar minha profissão várias vezes... [...]. Vivemos na vulnerabilidade, no final sempre sacrificamos alguns dos lados, sofro por isso, me culpo por isso, sou cobrada por isso, mas não temos o que fazer (BRÍGIDA, 2019).

Segundo Castro (2006) a presença da mulher no mercado de trabalho lhe gera prazer, mas, ao mesmo tempo, ela paga um custo bem alto: “Nos últimos trinta anos, fomos impelidas ao mercado de trabalho de tal forma que, hoje em dia, sequer nos permitimos questionar o quanto vale sair de casa, deixar os filhos, marido, a própria vida em troca de um emprego qualquer” (CASTRO, 2006, p. 73).

Desse modo, foi possível constatar, através das falas, que alguns momentos as mulheres demonstravam um sentimento de culpa em relação à atenção a família de uma forma geral. Tal fato pode ser referendado nos estudos de Bittencourt (1980), envolvendo mulheres que tentam conciliar as lidas do lar, a educação dos filhos, o trabalho fora de casa, à necessidade de qualificação profissional e a sobrecarga de trabalho. Segundo essa autora, é recorrente a percepção de que estão abandonando o papel tradicional de mães e educadoras. Girão (2001) explica esse sentimento de culpa como derivado dos condicionamentos sociais a que as mulheres nessas condições são submetidas.

Em síntese, ficou destacado que para amenizar o sentimento de culpa de estarem trabalhando fora e não terem como dedicar mais tempo para a educação dos filhos, as mulheres buscam algumas estratégias conforme depoimento abaixo:

A escolha da mulher trabalhar na “rua”, ela só fez acumular papel e acaba não sendo reconhecida: papel de mãe, profissional, mulher, dona de casa... No meu caso, eu sou divorciada, não tenho empregada, tenho o privilégio de levar e buscar na escola, porque ela fica em tempo integral, mas não é nada fácil, preciso de muita organização. Não podemos terceirizar a educação, faço questão de estar acompanhado minha filha em cada passo da vida dela. Quando ela chega da escola, eu reviso os deveres, acompanho o que está acontecendo, procuro conversar porque a educação depende dos pais e faço isso com muito amor, eu quero realmente dar o melhor para minha filha, nessa rotina louca de 15, 16 horas quase não sobra tempo. São escolhas que nós

fazermos e temos que nos organizar, mas muitas vezes eu vejo o meu lado mulher em terceiro plano na verdade, porque a mãe sempre a frente, a profissional que tem que ser de verdade, não dá pra ser mais ou menos, mas a mulher (meu lado mulher, entende) que as vezes a gente pensa em ser mais ou menos intensa, fica em último plano entendeu, pra poder dar conta de todas as coisas. A prioridade é de ser mãe, ser profissional.... abrindo mão até mesmo das coisas de casa, sendo inclusive menos exigente comigo em relação às atividades de casa. Mas uma coisa é certa, o lado que está sendo mais sacrificado é o lado mulher, entendeu. Vejo, precedo isso, sinto... antes ficava chateada com a situação, mas isso é uma questão de escolha e minha filha está em primeiro lugar em relação a tudo isso. Não tenho guarda compartilhada, tudo é comigo mesmo.... essa semana eu estava lendo uma matéria exatamente sobre isso, como a mulher é vista, principalmente se ela for separada e tudo mais... que quando ela tenta ser ela mesma, ser mulher, sair pra se divertir, a primeira coisa que as pessoas perguntam é: cadê a filha? Como se você não tivesse nenhum direito de sair pra passear, para ir a uma festa, porque o fato de você ser mãe sempre te obriga a estar com a criança o tempo todo, é como se você não tivesse esse lado pra você. A gente é muito cobrada... nessa reportagem que eu li, a mãe que tinha deixado a filha com a mãe dela, ou seja, com a vó, e antes mesmo de sair ela postou assim: “está com a avó”. Muitas vezes, você é só vista como mãe e esquece que ali tem uma mulher que precisa ser cuidada. A sociedade cobra muito da gente, principalmente quem é divorciada. A questão da educação da criança, o comportamento, porque grande parte da sociedade acredita que a criança problemática é a criança que é filha de pai separados. Nós somos muito julgadas, a mulher é julgada, a mulher negra, da classe média e a mulher que ao mesmo tempo é pai e mãe” (FILOMENA, 2019).

O depoimento acima retrata o princípio do afeto e o princípio da autoridade somente na figura materna. Com as famílias contemporâneas, baseadas nos laços de afeto, temos que o amor e o afeto são capazes de sustentar laços familiares, modificando os conceitos de família, que somente poderia ser formada por homem e mulher ligados pelo vínculo do casamento ou pela união estável, sendo que o mais importante hoje nas famílias é o princípio da afetividade. Neste sentido, Pereira (2011, p. 193) descreve que:

A família hoje não tem mais seus alicerces na dependência econômica, mas muito mais na cumplicidade e na solidariedade mútua e no afeto existente entre seus membros. O ambiente familiar tornou-se um centro de realização pessoal, tendo a família essa função em detrimento dos antigos papéis econômico, político, religioso e procriacional anteriormente desempenhados pela “instituição”.

O princípio da autoridade por sua vez compreende as funções e papéis parentais e tem a finalidade de transmitir aos filhos a herança cultural que ordena lugares a dá aos pais o poder da autoridade, na medida em que eles sustentam, educam e se responsabilizam pelos seus filhos. Lebrun (2004) considera que a sobrevivência do discurso da ciência, que subverteu profundamente o equilíbrio até então em jogo na família, surgiu para acabar de vez com o poder da autoridade

paterna, proporcionando um deslocamento do posicionamento de autoridade para o de responsabilidade.

Outro ponto que merece destaque no depoimento de Filomena (2019) é a questão de gênero, se referindo à mulher como vítima da sociedade, quando se trata da educação dos seus filhos, principalmente a mulher divorciada e negra. Gênero pode ser definido como um aspecto linguístico que permite classificar certas classes gramaticais, como por exemplo substantivo, verbo, adjetivos dentre outras, em um número fixo de categorias. Nas línguas indo-europeias, o mais comum é haver três (masculino, feminino e neutro) ou dois gêneros (masculino e feminino), tal como ocorre na língua portuguesa.

Dejours (1991) observa que a relação do trabalho com o prazer ou com o sofrimento não é pré-determinada. Desse modo, o fato de ser a tripla jornada de trabalho exaustiva, em termos de tempo e dedicação exigidos da mulher, não significa, isoladamente, tratar-se de uma fonte de sofrimento. Segundo relatos das mulheres participante do estudo, pode-se concluir que o trabalho, para elas, é fonte de equilíbrio para o seu bem estar e ao mesmo tempo complemento ou fonte principal de renda (considerando aqui o trabalho da tripla jornada), na perspectiva de oportunizarem essas mulheres a darem sentido a suas vidas, se adaptando da melhor forma ao seu universo dentro da realidade de cada uma. Por essa via, Adelaide (2019) expressa:

Que vida é essa que eu tenho pelo amor de Deus, a pessoa que trabalha uma média de 18 horas por dia, consegue dormir 6 horas e quando a gente trabalha é trabalho mesmo. Funciona assim: ou está sendo mãe, ou está sendo professora ou doméstica. Não sobra horário para viver... meu Deus eu tenho que começar a repensar a minha vida... ou então eu sou a mulher maravilha, até porque todas nós temos um pouco de mulher maravilha.

A alusão à “mulher maravilha” por parte de Adelaide (2019) é um importante achado da pesquisa, porque possibilita traduzir os resultados. A “mulher maravilha” é uma das super-heroínas mais queridas e icônicas de todos os tempos. Ela é uma personagem fictícia de histórias em quadrinhos pela editora estadunidense DC Comics, originalmente é uma super-heroína guerreira. Entre os super-heróis, ela era a mulher independente, não menina (CONCEITO..., 2020). A mulher maravilha possui poderes como: Super-força, Invulnerabilidade, Fator de Cura, Sentidos Aprimorados, Agilidade Sobre-Humana, Projeção e Manipulação de Energia. Esse parece ser o ideal das mulheres dessa pesquisa, o de constante superação, de serem bem sucedidas no espaço produtivo, pois precisam trabalhar fora de casa para contribuir ou assumir o sustento da casa (como o homem), além de ser prazeroso. Sendo mães com responsabilidade pela educação de seus filhos, algumas delas pai e mãe, oportunidade em que dará vazão aos seus afetos o que realmente caracteriza o feminino, continuar se qualificando profissionalmente

e cuidando da sua saúde física e mental e assim dar conta de todas as responsabilidades que a terceira jornada de trabalho lhe impõe.

Em vários momentos das entrevistas foi identificado um sintoma de “sufocamento” por parte de algumas mulheres participantes do estudo, quando começavam a falar sobre as múltiplas atividades e como elas teriam que dar conta de tudo, menos dela mesma, pois o lado mulher não seria contemplado. Porto (2004, p. 137) questiona o seguinte: “[...] tem o trabalho, os filhos, tem o marido, tem a casa... e eu, como fico? [...] Aí um belo dia, a gente vai olhar a agenda e descobre que não tem tempo para nada que não seja trabalhar e cuidar dos outros”.

Como descrito por Ávila e Portes (2012), as mulheres estão conscientes das limitações impostas pela tríplice jornada de trabalho que as impede de penetrar com profundidade em todas as esferas da vida. Desta forma, elas constataam que não darão conta de tudo, e que, apesar de fazerem o máximo que podem, um dos segmentos ficará comprometido.

O estudo aqui apresentado revelou questões relacionadas ao que podemos chamar de “impactos” gerados pela tripla jornada de trabalho no cotidiano das mulheres e as percepções destas em relação aos seus efeitos e estratégias utilizadas para que consigam dar conta do que lhe impõe o cuidado com a família, os filhos, as responsabilidades laborais, aliado à necessidade de qualificação profissional. Tal realidade demanda mais pesquisas, para que essas questões sejam mais discutidas, objetivando ajudar as mulheres que vivenciam a tripla jornada de trabalho.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo tentou apresentar o resgate do processo histórico, a divisão social do trabalho e o tratamento discriminatório atribuído às mulheres e suas repercussões até os nossos dias. Os achados demonstraram que a mulher vem tentando superar essas desigualdades, contudo um longo caminho ainda precisa ser percorrido para alcançar a tão almejada igualdade. O processo civilizatório atribui à mulher, de forma primária, as atividades domésticas e os cuidados com a família e, depois, o trabalho fora do lar.

No que tange às questões atinentes à diferença entre os gêneros, estas são limitadas às análises e questões relativas à discriminação como efeito do tratamento dado ao homem e à mulher numa perspectiva essencialista, tais como a força física e muscular, maternidade, menstruação, ao mito da fragilidade feminina, entre outros. Esse cenário discriminatório envolve questões de salário, acesso aos postos de trabalho privilegiado, importância da qualificação profissional como diferencial para as mulheres galgarem altos postos de destaque no trabalho, como também para manutenção do emprego.

Como a existência da dupla jornada já foi objeto de discussão, foram apresentados dados relevantes e já consolidados, tanto por institutos sociais quanto pela literatura, os quais foram referenciados e discutidos nesse estudo. Resta indubitável que existe uma primeira jornada de trabalho, desenvolvida dentro do lar (trabalho doméstico) e sem remuneração, tradicionalmente atribuída à mulher, como consequência de sua própria condição de gênero; uma segunda jornada exercida fora do ambiente familiar, portanto, remunerada, no momento em que ela se lança no mercado de trabalho; e a terceira jornada, que se pretendeu demonstrar com essa investigação.

Como visto ao longo do estudo, nos temas jurídicos no âmbito nacional, mais especificamente a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º inciso I, é consagrado o princípio da isonomia. Entretanto, a Igualdade Constitucional se traduz, quando se trata do trabalho da mulher, apenas em igualdade formal. Longe, portanto, de se alcançar a igualdade material, até porque à mulher se atribui diversas jornadas, pois, apesar da forte herança cultural no que se refere às responsabilidades concernentes às atividades domésticas, observa-se grandes avanços da figura da mulher no mercado de trabalho e sua ascensão em postos de liderança, mas ainda é tímida a participação do homem nos processos que envolve a criação dos filhos e a distribuição das responsabilidades com as tarefas domésticas. A mulher ainda carrega o peso de uma responsabilidade maior no ambiente familiar, porque ela tem que se desdobrar em múltiplos

papeis para dar conta de todas as suas responsabilidades e buscar o seu espaço de igualdade no universo do trabalho, com relação ao homem.

Por essa perspectiva, as discussões aqui propostas mostraram que às mulheres é imposto o que pode se chamar de “super mulher” no desempenho de suas funções, nas suas diversas jornadas. Tendo em vista a compreensão de que numa sociedade em que vem crescendo os apelos para que o homem contribua com a mulher em tarefas, consideradas historicamente como sendo de exclusividade do sexo feminino, ainda é latente e extremamente arraigado na cultura que as tarefas domésticas são de responsabilidade da mulher, cabendo aos homens aquelas que estão fora do ambiente familiar.

Para analisar a existência da terceira jornada de trabalho foram ouvidas mulheres que desempenham as atribuições sociais de mãe, esposa, filha, amiga e desenvolvendo igualmente a segunda jornada para manter a família com o fruto do seu trabalho ou compartilhar responsabilidades com outros membros da família, como marido, companheiro, mãe, empregada doméstica, entre outros. Avaliando esse cenário, os resultados apontaram para a confirmação da hipótese, no sentido de que as mulheres não têm dúvidas do peso, significado e influência do trabalho para suas vidas.

O propósito dessa pesquisa foi a existência de uma terceira jornada de trabalho para a mulher, de conteúdo imaterial, que se transforma em atos concretos, porém os efeitos têm sido sentidos na preservação e unidade das famílias, desenvolvimento da personalidade, amparo aos envolvidos do núcleo familiar e manutenção do emprego. Se formulada a indagação em torno dos elementos que compõe a terceira jornada de trabalho atribuída à mulher, historicamente e na contemporaneidade de maneira primordial, sem desprezar o encargo masculino ou da solidariedade que se encontra evidenciadas no amparo através de mães, auxiliares do lar, marido ou companheiro, por exemplo, ressalta-se que no presente estudo a **terceira jornada consiste e compreende**: um dever geral de cuidado na gestão do lar e da coesão dos laços afetivos que promovem o equilíbrio pessoal, social e econômico da família, exigindo da mulher um esforço diferenciando, “a mais” para que ela consiga desempenhar de forma completa todos os “seus papéis” e com isso cumprir todas as responsabilidades, ao passo que o mundo do trabalho exige permanente qualificação e atualização, para se igualar ao homem ou até mesmo se manter no mercado de trabalho, impondo-a esforço sensível através de uma carga horária noturna, finais de semana, majorando com isso a sua jornada de trabalho. Essa tripla jornada de trabalho da mulher, por sua vez, implica em renúncia das suas próprias necessidades de cuidado pessoal – saúde física, mental, embelezamento, sono, que perpassa toda a vida, mas que não representa um valor econômico, daí se afirmar que se trata de uma jornada de conteúdo imaterial. Neste

ponto, vale lembrar que imaterial é aquilo que pode se associar ao espiritual, afetivo ou abstrato, “que ou o que não tem consistência material, não é da natureza da matéria, não tem existência palpável; impalpável” (IMATERIAL, 2020, s/p).

Para que a terceira jornada possa ser cumprida, as mulheres utilizam de estratégias, adaptando de forma prática o seu cotidiano, pois sem essas adequações diárias, não seria possível conseguir conciliar todas as tarefas que se configuram numa tripla jornada de trabalho. A capacidade feminina ficou evidenciada nas habilidades para ter êxito e dar conta de todas as responsabilidades, como por exemplo, abdicação de seu tempo livre; deixar de praticar exercícios físicos; alimentações rápidas; abrir mão dos cuidados com si próprias, qualificar profissionalmente a noite ou nos finais de semana, optar por cursos à distância, entre outras. Essas estratégias agregam à mulher consequências e impactam diretamente na sua saúde.

Nesse sentido, os efeitos da terceira jornada de trabalho no mundo feminino estiveram evidenciados sob vários aspectos e, em destaque, a sobrecarga de trabalho, o que contribui também para que a mulher seja mais susceptível a estresse, doenças físicas e psíquicas, redução do tempo para se dedicar à educação dos filhos, ausência de tempo para cuidar de si mesma, dentre outras.

Observa-se ainda que a mulher precisa, se casada ou convivendo em união estável, seguir padrões de beleza “exigidos pela sociedade”, devendo estar bem vestida, maquiada, cabelos penteados, disposta, feliz etc. Há uma indústria muito grande voltada para a mulher no que diz respeito à estética contemporânea, respaldada em uma cobrança que resulta numa espécie de escravidão orquestrada pela indústria da beleza.

Outro pilar importante das discussões acerca do tema, diz respeito aos cuidados com os filhos, da casa, do lar, aliado às responsabilidades que envolvem a administração de todos esses componentes. As mulheres, objeto deste estudo, se sentem obrigadas ainda não só a atender ao que a sociedade as impõe, mas também serem mães exemplares, ou seja, além de ser a mãe que o filho precisa, deve ser aquela que educa com exemplo respaldado em seu comportamento. A estas são impostas as tradicionais satisfações que devem dar à sociedade sobre suas condutas, sejam elas de cunho doméstico, profissional ou como mulher.

Nesse contexto, as perguntas inicialmente propostas foram respondidas ao se constatar que, mesmo na contemporaneidade onde, em alguns casos, existe a ajuda do companheiro ou de outrem nas atividades domésticas, foram identificados que a mulher, para se igualar ao homem no mercado trabalho, está submetida a uma terceira jornada de trabalho que envolve também a necessária qualificação profissional a fim de estarem em condições de competir,

inclusive nos cargos mais altos de gestão. Isso quer dizer que no universo feminino não basta ser para estar em condições de competitividade. É necessário e indispensável “ser mais”.

Outrossim, é relevante salientar que pode ser apropriado pensar nas conquistas da mulher no mundo do trabalho com certo cuidado e com especial atenção, para não cair na armadilha de que assumir toda e qualquer responsabilidade, ligada às questões profissionais e do ambiente doméstico, e que se desdobra numa terceira forma de trabalho, faz da mulher, em boa parte dos casos, o que se pode chamar de “mulher maravilha”, termo utilizado por Adelaide (2019). Só haverá igualdade real quando a mulher e os sujeitos que compõe seu grupo familiar tiverem a capacidade de vislumbrar que todas as jornadas de trabalho são de responsabilidade de todos. De todo modo, o cenário aqui analisado se toma como natural que a mulher precisar dar conta de todas as responsabilidades do lar, não sendo permitido ser negligente nas questões básicas do cotidiano; se igualar ao homem no mercado de trabalho; e, para isso, é necessário que ela “seja mais, vá além”. Para que todas as “responsabilidades” sejam executadas, naturalmente se desdobrará numa terceira jornada de trabalho, que é exercida pela mulher.

Ficou evidenciando que as mulheres que trabalham fora do ambiente familiar já executam tripla jornada de trabalho. Entretanto, o esforço de diversas naturezas no desempenho de suas principais atividades que cerca o afeto não é reconhecido. Em regra, esse aspecto da vida é negligenciado e envolve por parte delas, na maioria das vezes, sentimento de culpa e fracasso, necessidade de se qualificar profissionalmente, com excesso de responsabilidade, sobrecarga de trabalho, gerando uma tripla jornada de trabalho.

É possível concluir se tratar de uma jornada de trabalho não respeitada, não reconhecida e não valorizada, produzindo efeitos danosos para o trabalho, para a convivência familiar e para a saúde física e mental dessas mulheres. Os achados da pesquisa deixam claro como a terceira jornada de trabalho está inserida na vida de cada uma das entrevistadas e como ela é sutil, invisível, imensurável e se disfarça muito bem.

O estudo possibilita alternativas que podem abrir caminhos para contribuir no desanuviar de questões não explicitadas e gerar possibilidades de colaboração para a busca de soluções que minimizem os efeitos dos problemas enfrentados por uma grande parcela de mulheres envolvidas na terceira jornada de trabalho. Pode-se também aventar que essa pesquisa apresenta um novo olhar para um recorte pouco conhecido, quando se trata da terceira jornada de trabalho das mulheres. Isso significa a existência de possibilidade dos resultados serem divulgados junto às instituições públicas, privadas e da sociedade civil organizadas, responsáveis pela elaboração de políticas públicas, voltadas para as mulheres trabalhadoras e em situações de vulnerabilidade por conta da terceira jornada.

Por fim, o assunto aqui tratado não foi esgotado, como é peculiar em estudos científicos, logo sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas, com o objetivo de aprofundar a discussão sobre a tripla jornada da mulher na contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

AFONSO, E. M. M. **O positivismo na epistemologia jurídica de Hans Kelsen**. Belo Horizonte: Movimento Editorial da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, 1984.

ALGRANTI, L. M. **Honradas e devotas: mulheres da colônia**. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Edunb, 1993. p. 211-261.

ALMEIDA, A. M. de. **O gosto do pecado: casamento e sexualidade nos manuais de confesores dos séculos XVI e XVII**. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

ALVES, D. B. Condições de Trabalho na Enfermagem: aspectos Teóricos. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM*, 39, 1987, Salvador. **Anais** [...]. Salvador, 1988. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000034&pid=S0034-7167199300030000700005&lng=en. Acesso em: 23 dez. 2014.

_____. **Mercado e Condições de Trabalho na Enfermagem**. Salvador: Gráfica Central Ltda., 1987. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000028&pid=S0034-7167199300030000700002&lng=en. Acesso em: 23 dez. 2014.

ANDRADE, P. C. *et al.* Resultados perinatais em grávidas com mais de 35 anos: estudo controlado. **Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia**, v. 26, n. 9, p. 697-702, 2004.

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais. 2020. Disponível em: <https://antrabrazil.org/noticias/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boimtepo, 2000.

AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. de S.; MARINHO, L. F. B. Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 281-290, abr./jun. 1995. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csp/1995.v11n2/281-290/pt>. Acesso em: 23 dez. 2019.

ARCHANJO, L. R. Ser mulher na década de 50: representações sociais veiculadas em jornais. *In: TRINDADE, E. M. de C.; MARTINS, A. P. V. (Orgs.). Mulheres na história: Paraná - século 19 e 20*. Curitiba: UFPR, DEHIS, Curso de Pós-graduação, 1997.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômano**. Brasília: UnB, 1999. p. 95-96.

ARIZA, M.; OLIVEIRA, O. División sexual del trabajo y exclusión social. **Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho**, ano 3, n. 5, 1997.

ATCHABAHIAN, S. **Princípio da igualdade e ações afirmativas**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: RCS Editora, 2006.

AUMENTA a participação de mulheres em cargos de chefia. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/03/aumenta-a-participacao-de-mulheres-em-cargos-de-chefia.shtml>. Acesso em: 21 fev. 2020.

AVELAR, L. **Mulheres na Elite Política Brasileira**. São Paulo: Editora da UNESP, 2001.

ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. F. (Orgs.). **Trabalho Remunerado e trabalho doméstico das mulheres**. Realização SOS CORPO Instituto Feminista para a Democracia; Instituto Patrícia Galvão. Recife: SOS Corpo, 2014. 105 p.

ÁVILA, R. C.; PORTES, É. A. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 809-832, set./dez. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v20n3/11.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2019.

AZAMBUJA, D. **Teoria Geral do Estado**. 36. ed. São Paulo: Globo, 1997.

AZAMBUJA, E. P. *et. al.* Significados do trabalho no processo de viver de trabalhadoras de um programa de saúde da família. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 71-79, jan./mar. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072007000100009&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 02 dez. 2019.

BADINTER, E. **XY: sobre a identidade masculina**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

_____. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. 309 p.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de L. de A. Rego e A. Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2006. (Obra original publicada em 1977).

BARROS, D. L. Como a fisiologia de homens e mulheres impacta a corrida. **O2 Corre**, 14 set. 2018. Disponível em: <https://www.ativo.com/corrida-de-rua/performance/homens-e-mulheres-fisiologia/>. Acesso em: 15 nov. 2019.

BARROS, A. M. de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. *In*: VIANA, M. T.; RENAULT, L. O. L. (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARSTED, L. L. Lei e realidade social: igualdade x desigualdade. *In*: **As mulheres e os direitos humanos**. Coletânea Traduzindo a Legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: CEPIA, 2001.

BARSTED, L. L.; PITANGUY, J. (Orgs.). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011.

BASEGGIO, J. K.; SILVA, L. F. M. da. As Condições Femininas no Brasil Colonial. **Revista Maiêutica, Indaial**, v. 3, n. 1, p. 19-30, 2015.

BASTOS, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. *In*: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BEBIANO, A.; RAMALHO, M. I. A Revista Crítica de Ciências Sociais e o Feminismo (1978-2017). **Revista Crítica de Ciências Sociais** [Online], número especial, p. 71-114, 5 nov. 2018, Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/7709#tocto1n4>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, v. 38, n. 39, p. 206-217, maio/dez. 2012.

BENERÍA, L.; SEN, G. Accumulation, Reproduction, and Women's Role in Economic Development: Boserup Revisited. *In*: LEACOCK, E.; SAFA, H. I. (Ed.). **Women's Work**. Massachusetts: Bergin & Garvey Publishers Inc., 1986. p. 141-157.

BEAUVOIR, S. de. **Segundo Sexo**. 1949. Disponível em: <http://profisabelaguilar.blogspot.com/2016/03/conceito-de-mulher-na-visao-de-simone.html>. Acesso em: 12 mar. 2020

BIASOLI-ALVES, Z. M. M. A questão da disciplina na prática da educação da criança, no Brasil, ao longo do século XX. **Veritati**, n. 2, p. 243-259, 2002.

_____. Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 16, n. 3, p. 233-239, set./dez. 2000.

_____. Famílias Brasileiras no século XX: os valores e as práticas de educação da criança. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, São Paulo, n. 3, p. 33-49, 1997.

BIASOLI-ALVES, Z. M. M.; SILVA, M. H. G. F. D. da. Análise qualitativa de dados da entrevista: uma proposta. **Paidéia**, Ribeirão Preto, São Paulo, v. 2, p. 61-69, fev./jul. 1992.

BÍBLIA Sagrada. Contendo o Antigo e Novo Testamento. Versão revisada. De acordo com os melhores textos em hebraico e grego. Tradução de João Ferreira de Almeida. Gigante, Geográfica, 2010.

BITTENCOURT, S. R. V. **A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna**. 1980. 75 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Comunitária) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.

BIZET, J. J. A.; PLOTNIKOFF, R. C. Physical activity level and health-related quality of life in the general adult population: a systematic review. **Prev Med.**, v. 45, n. 6, p. 401-415, 2007.

BOBBIO, N. **Igualdade e liberdade**. Tradução de Carlos Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BOBBIO, N.; MATTEUCI, N.; PASQUINO, G. **Dicionário de política**. Tradução de Carmem C. Varriale *et al.* (Coord.). 5. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000. v. 2.

BOURDIEU, P. The Forms of capital. *In*: RICHARDSON, J. G. (ed.) **Handbook of theory and research for the Sociology of Education**. Nova Iorque: Greenwood Press, 1986. p. 241-258. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000107&pid=S0100-1574200400010000300004&lng=en. Acesso em: 12 abr. 2020.

BOURDIEU, P.; CHAMBOREDON, J.; PASSERON, J. **A profissão de sociólogo**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 9-39.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 10.088**, de 05 de novembro de 2019, consolida a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nº 117, de 24 de março de 1960. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Decreto Legislativo nº 172**, 05 de dezembro de 2017 – Convenção. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-convencao-154384-pl.html>. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Lei Nº 13.467**, de 13 de julho de 2017 – Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20 mar. 2020.

_____. **Lei Complementar nº 150**, de 1º de junho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em 15 nov. 2019.

_____. Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. Brasília: SPM, 2015. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Documento-Tem%C3%A1tico-ODS-5-Igualdade-de-Genero-editora-do_11junho2017.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

_____. **Lei 13.104**, de 09 de março de 2015. Lei do Feminicídio. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13104.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Decreto nº 7.958**, de 13 de março de 2013. Estabelece diretrizes para o atendimento às vítimas de violência sexual pelos profissionais de segurança pública e da rede de atendimento do Sistema Único de Saúde. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7958.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. Conselho Nacional de Saúde. Ministério da Saúde. Resolução CNS nº 466, de 12 de dezembro de 2012. **Diário Oficial da União**, Brasília – DF, seção 1, n. 12, p. 59, 12 jun. 2013. Disponível em: http://www.isc.ufba.br/wp-content/uploads/2014/12/Resolucao_466_-2012.pdf. Acesso em: 01 jul. 2016.

_____. **Lei nº 12.010**, 3 de agosto de 2009. Dispõe sobre adoção. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12010.htm. Acesso em: 23 dez. 2019.

_____. **Lei nº 12.034**, de 29 de setembro de 2009. Altera as Leis nºs 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12034.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Lei nº 12.015**, de 07 de agosto de 2009. Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do art. 5º da Constituição Federal e revoga a Lei nº 2.252, de 1º de julho de 1954, que trata de corrupção de menores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12015.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Lei n. 11.770**, de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 15 nov. 2019

_____. **Lei nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em 15 nov. 2019.

_____. **Lei nº 10.406**, 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 13 abr. 2020.

_____. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organizado por Elizabeth Costa Dias. Colaboradores: Idelberto Muniz Almeida *et al.* Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

_____. **Lei nº 9.504**, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Lei nº 8.069**, de 13 de julho de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 13 abr. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Lei nº 6.515**, de 26 de dezembro de 1977. Presidência da República. Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16515.htm. Acesso em: 28 abr. 2019.

_____. **Decreto Legislativo nº 66.496**, 27 de abril de 1970, aprova Convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT nº 117, de 24 de março de 1960. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Atos/decretos/1970/D66496.html. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Decreto Legislativo nº 662**, de 30 de junho de 1969, aprova Convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT nº 127, 30 de junho de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Atos/decretos/1970/D66496.html. Acesso em: 15 nov. 2019

_____. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Art. 158. III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Decreto nº 41.721**, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm. Acesso em: 13 nov. 2019.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. 18 de setembro de 1946. Art. 157. II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 maio 2019.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. 16 de Julho de 1934. Art. 121, § 1º, a, [...] proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. **Decreto nº 21.076**, de 24 de fevereiro de 1932. Portal da Câmara dos Deputados. Legislação Informatizada. Publicação Original. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 27 abr. 2019.

_____. **Decreto nº 521**, de 26 de junho de 1890. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-521-26-junho-1890-504276-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: jun. 2019.

BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal – STF. Recurso Extraordinário de nº 658.312. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708619>. Acesso em: 17 nov. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. 18 nov. 2019. PROCESSO Nº TST-Ag-IAC-5639-31.2013.5.12.0051. Pleno. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 20 abril 2020

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. 11 abr. 2017a. AIRR 0000738-41.2014.5.04.0234. 2ª Turma. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. 23 abr. 2017b. ARR 0000749-91.2010.5.03.0152. 6ª Turma. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 15 nov. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5. DEJT, 09 de março de 2012. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2020154000-83.2005.5.12.0046&base=acordao&numProcInt=133296&anoProcInt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=>. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: Inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO: COMPARAÇÃO BRASIL-FRANÇA*. São Paulo: USP/Universidade de São Paulo; Rio de Janeiro: UFRJ/Universidade Federal do Rio de Janeiro, abril 2007.

_____. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? *In: CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DO TRABALHO*, 2. Águas de Lindóia, dez. 1996, 15 p.

_____. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. **CIEC - Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, ano 2, n. 1, p. 17-32, 1º semestre/1994.

BRUSCHINI, C. RICOLDI, A. M. Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v39n136/a0639136.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2020

BUARQUE, C. Introdução ao Feminismo. *In: VANIN, I. M.; GONÇALVES, T. (orgs.). “Caderno de textos gênero e trabalho”*. Salvador: REDOR, 2006. 209 p. Disponível em: <http://www.neim.ufba.br/wp/wp-content/uploads/2013/11/formacaotrabalhadores.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BURILLE, C. F. de S. **O papel das mulheres na organização do espaço social na sociedade colonial**. Oficina do DEB Itinerante. 2010. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/2011/historia/1burille_artigo.pdf. Acesso em: 28 abr. 2019.

BURNS, E. M.; LERNER, R. E; MEACHAM, S. História da Civilização ocidental: do homem das cavernas as naves espaciais. Trad. Donaldon M. Garsagen. 40. Ed. São Paulo: Globo, 2001 v. 2

CALIL, O. **Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CALIXTRE, A.; VAZ, F. (Orgs.). PNAD 2014: Breves análises. **IPEA** – Nota Técnica, n. 22, 2015.

CAMPOS, K. M. N. Mulheres coloniais: Esposas e concubinas numa sociedade escravista. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS*, 17., 2010, Caxambu, Minas Gerais, Brasil. Disponível em: file:///C:/Users/v-mon/Downloads/Mulheres_coloniais_esposas_e_concubinas.pdf. Acesso em: 23 abr. 2019.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPDEVILA, L. La experiencia de guerra de un combatiente ordinario (1914–1918). **Takwa**, Guadalajara (México), n. 4, p. 43-53, 2002.

CARLOS, E. **Mulher** (Sexo Frágil). 1981. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/erasmo-carlos/67612/>. Acesso em: 12 mar. 2020.

CARVALHO, M. E. P. de. **Family-school relations: a critique of parental involvement in schooling**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000110&pid=S0100-157420040001000300007&lng=en. Acesso em: 12 abr. 2020.

CARVALHO, F. X. de; MANDALAZZO, S. S. N. **Gênero: uma história de luta no Brasil**. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/94236>. Acesso em: 17 nov. 2019.

CASTRO, I. de. **Mamãe vai trabalhar e volta já**. São Paulo: Original, 2006.

CASTRO, M. G. O conceito de gênero e as análises sobre mulheres e trabalho: notas sobre impasses teóricos. **Cad. CRH**, Salvador, n. 17, p. 80-105, 1992. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0103-4014201600020012300007&lng=en. Acesso em: 13 nov. 2019.

CASTRO, M. G.; CARVALHO, A. M.; MOREIRA, L. V. de C. **Dinâmica familiar do cuidado: afetos, imaginário e envolvimento dos pais na atenção dos filhos** *In: CASTRO, M. G. C.; CARVALHO, A. M.; MOREIRA, L. V. de C. (Org.)* Salvador: EDUFBA, 2012.

CASTRO, M. G. *et al.* **Família, população, sexo e poder: entre saberes e polêmicas**. *In: MENEZES, J. E. X. de; CASTRO, M. G. (Orgs.)*. São Paulo: Paulinas 2009. (Coleção Família na Sociedade Contemporânea).

CAVALCANTI, V. R. S. *et al.* **Dinâmica familiar do cuidado: afetos, imaginário e envolvimento dos pais na atenção dos filhos**. *In: CASTRO, M. G. C.; CARVALHO, A. M.; MOREIRA, L. V. de C. (Org.)* Salvador: EDUFBA, 2012.

CEPAL. **A Agenda 2030 e a Agenda Regional de Gênero: Sinergias para a igualdade na América Latina e o Caribe**. CEPAL, 2017. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Documento-Tem%C3%A1tico-ODS-5-Igualdade-de-Genero-editora_do_11junho2017.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Instituto de Economia. As mulheres e o mercado de trabalho. **Cadernos de Formação**, Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica, n. 03. 2017.

CHABAUD-RYCHTER, D.; FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D.; SONTHONNAX, F. **Espace et temps du travail domestique**. Paris: La Librairie des méridiens–Klincksieck, 1985. (Réponses sociologiques).

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHODOROW, N. **Psicanálise da maternidade: uma crítica a Freud a partir da mulher**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1990.

CRUZ, L. B. **Um defeito na mulher**. 2010. Código do texto: T2029282. Disponível em: <https://www.recantodasletras.com.br/mensagens/2029282>. Acesso em: 08 mar 2020

COELHO, M. R. S. **Atenção básica à saúde da mulher: subsídios para a elaboração do manual do gestor municipal**. 2003. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Instituto de Saúde Coletiva. Salvador: Universidade Federal da Bahia (UFBA), 2003.

COELHO, V. P. **Trabalho e maternidade no cotidiano de professoras do ensino superior**. Universidade de Santo Amaro – UNISA, 2002. p. 1-16. Disponível em: <http://www.cibs.cbciss.org/arquivos/TRABALHO%20E%20MATERNIDADE%20NO%20COTIDIANO%20DE%20PROFESSORAS%20DO%20ENSINO%20SUPERIOR.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2019.

COMBES, D.; HAICAULT, M. Relações sociais de sexo e de classes. *In*: KARTCHEVSKY, A. P. B. *et al.* **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. p. 23-43.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

CONCEITO de Gênero. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/G%C3%AAnero_gramatical. Acesso em: 01 mar. 2020.

CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**. 2004. 184 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Belo Horizonte: UFMG, 2004.

COSTA, F. A. da. **Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares**, 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/v-mon/Downloads/15986-Texto%20do%20artigo-65618-1-10-20180911%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/v-mon/Downloads/15986-Texto%20do%20artigo-65618-1-10-20180911%20(2).pdf). Acesso em: 01 nov. 2019.

COSTA, L. R. da. História e Gênero: A Condição Feminina No Século XIX A Partir dos Romances de Machado de Assis. **Revista Eletrônica Discente História.com**, Cachoeira, v. 1, n. 2, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/v-mon/Downloads/117-Texto%20do%20artigo-362-1-10-20140609.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2019.

DANELUZ, M.; MALACARNE, V. **Família e escola: união por uma educação melhor**. 2014. Disponível em: <https://scholar.google.com/scholar?um=1&ie=UTF-8&lr&q=related:JseRbFNd6TcMwM:scholar.google.com/>. Acesso em: 12 abr. 2020.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Cult [Internet]**, v. 139, p. 49-53, set. 2009. Disponível em: <http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>. Acesso em: 20 mar. 2020.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991. v. I.

_____. **A loucura do trabalho: estudo sobre a psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/166/pt-BR/mensuracao-da-carga-de-trabalho-e-sua-relacao-com-a-saude-do-trabalhador>. Acesso em: 12 dez. 2019

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DELPHY, C. **L'ennemi principal, Économie politique du patriarcat**. Paris: Syllepse "Nouvelles questions féministes", 1998. 293 p.

DEL PRIORE, M. **O Lado feminino do Brasil Colonial: A vida das mulheres no século XVI**, 1994a. Disponível em: <https://super.abril.com.br/historia/o-lado-feminino-do-brasil-colonial-a-vida-das-mulheres-no-seculo-xvi/>. Acesso em: 13 abr. 2019.

_____. **A mulher na história do Brasil**. São Paulo: Contexto, 1994b.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introdução: A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. *In*: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. e col. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DILTHEY, W. Introducción a las Ciencias del Espíritu. **Revista do Ocidente**, Madri, 1956.

DOCUMENTOS Temáticos. Nações Unidas no Brasil. 2017. **Igualdade de Gênero**. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Documento-Tem%C3%A1tico-ODS-5-Igualdade-de-Genero-editorado_11junho2017.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

DONATI, P. **Família no século XXI: abordagem relacional**. Tradução de José Carlos Petrini. São Paulo: Paulinas, 2008. (Coleção Família na sociedade Contemporânea).

DONATIO, M.; MAZZOTA, C. (Org.). **La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina**. Buenos Aires: Resdal, 2009.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba, n. 24, p. 213-225, 2004. Editora UFPR. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/er/n24/n24a11.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2020.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. São Paulo Saraiva, 2014.

_____. **A Origem da família, da propriedade Privada e do Estado**: trabalho relacionado com as investigações de L. H. Morgan. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

EVENCIO, N. Como a fisiologia de homens e mulheres impacta a corrida. **O2 Corre**, 14 set. 2018. Disponível em: <https://www.ativo.com/corrída-de-rua/performance/homens-e-mulheres-fisiologia/>. Acesso em: 15 nov. 2019

FARO, L; RUSSO, J. A. Testosterona, desejo sexual e conflito de interesse: periódicos biomédicos como espaços privilegiados de expansão do mercado de medicamentos. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 23, n. 47, p. 61-92, jan./abr. 2017. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/ha/v23n47/0104-7183-ha-23-47-0061.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2020.

FÉRES-CARNEIRO, T.; MAGALHÃES, A. S. Conjugalidade dos pais e projeto dos filhos frente ao laço conjugal. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (ed.). **Família e casal**: efeitos da contemporaneidade. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, 2005. p. 111-121.

FERREIRA, A. B. H. **O dicionário da Língua Portuguesa**. Coordenação da edição de Mariana Baird Ferreira. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudo Psicol.**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2001000100010>. Acesso em: 20 mar. 2020.

FLAUSINO, N. H. *et al.* Estilo de Vida de Adolescente de uma Escola Pública e de uma Particular. **Rev. Min. Educ. Fís.**, Viçosa, Edição Especial, n. 1, p. 491-500, 2012.

FONSECA, R. M. G. S. da. Mulher, Direito e Saúde: repensando o nexos coesivo. In: Conferência Municipal sobre Saúde da Mulher "Mulher, direito e saúde" preparatório para a IV Conferência Municipal de Saúde de Goiânia, 13 mar. 1998. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2268.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2019.

_____. Atenção: mulheres trabalhando - na vida, na saúde, na enfermagem. In: FONSECA, R. M. G. S. da. (Org.) **Mulher e cidadania na nova ordem social**. São Paulo: NEMGE, 1996.

FONTANELE, T. Mulher, mãe e desempregada. Trabalhadoras com filhos pequenos têm mais dificuldade de conseguir ou manter emprego. Boa parte é despedida até dois anos após a licença. **Correio Braziliense**, 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/03/04/interna-trabalhoformacao-2019,663783/mercado-de-trabalho-fecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml>. Acesso em: 27 nov. 2019.

FONTOURA, C. S.; MOREIRA, L. V. de C. **Maternidade & Trabalho**: repercussão na educação e nos cuidados dos filhos. Curitiba/PR: CRV, 2019. 118 p. (Coleção Família e desenvolvimento humano – v. 4).

FÓRUM Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais. **Saúde das mulheres no mundo do trabalho**. In: Conferência Nacional de Saúde da Mulher, 2, 2016. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2017/doc/03mar16_Documento_Oficina_logo_Centrais.pdf. Acesso em: 30 mar. 2020.

FOUCAULT, M. **Hermenêutica do sujeito**. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

_____. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006. Col. Ditos e Escritos (v. 5).

_____. **A hermenêutica do sujeito**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

FRANCO FILHO, G. de S. Identificação dos direitos fundamentais da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico brasileiro. In: FRANCO FILHO, G. de S. **Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**. 24. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

_____. **Pedagogia do Oprimido**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989

FREYRE, G. **Casa-grande & Senzala: formação da família brasileira sobre o regime da economia patriarcal**. São Paulo: Global, 2003.

GARCIA, L. dos S.; CONFORTO, E. **A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar**. 2012. Disponível em: <http://cdn.fee.tche.br/jornadas/2/H7-03.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2019.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Observação e coleta de dados sensoriais: sons, imagens, sensações**. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.

GASPARI, L. T. **Educação e Memória: Imagens Femininas nas “Gêmeas do Iguaçu” nos anos 40 e 50**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2003.

GEERTZ, G. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1989.

GIORDANI, R. C. *et al.* Maternidade e amamentação: identidade, corpo e gênero. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 8, p. 2731- 2739, 2018.

GIRÃO, I. C. C. **Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho**. 2001. 130 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Belo Horizonte: UFMG, 2001.

GLANER, M. F. Nível de atividade física e aptidão física relacionada à saúde em rapazes rurais e urbanos. **Rev. Paul. Educ. Fís.**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 76-85, jan./jun. 2002.

GÓES, J. R. P. de. **Dossiê: Escravidão**. 2006. Disponível em: <http://bndigital.bn.gov.br/dossies/rede-da-memoria-virtual-brasileira/escravidao/>. Acesso em: 23 abr. 2019.

GOMES, A. F. O outro no Trabalho: Mulher e Gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, jul./set. 2005.

GOMES, L. **1956-1808: como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a História da Portugal e do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Globo, 2015.

GOMES, R. *et al.* Organização, processamento, análise e interpretação de dados: o desafio da triangulação. *In: MYNAIO, M. S. C.; SOUZA E. R. (Orgs.). Avaliação por triangulação de métodos: abordagens de programas sociais*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. p. 185-221.

GOSDAL, T. C. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003.

GROSSI, M. P. A Revista Estudos Feministas faz 10 anos: uma breve história do feminismo no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. spe, p. 211-221, dez. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2004000300023>. Acesso em: 01 maio 2019.

GUNTHER, L. E.; GUNTHER, N. G. da S. A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**, Curitiba, v. 35, n. 66, p. 39-63, jan./jun. 2011.

GUSMÃO, J. L. de; MION JÚNIOR, D. Adesão ao tratamento: conceitos. **Rev. Bras. Hipertens**, v. 13, n. 1, p. 23-25, 2006.

HARARI, Y. N. **Sapiens: uma breve história da humanidade**. Tradução de Janaína Marcoantonio. Porto Alegre/RS: L&PM, 2015.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 7. ed. Loyola: São Paulo, 1998.

HIRATA, H. Divisão. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. **Revista Feminista**, Recife, n. 2, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0103-4014201600020012300012&lng=en. Acesso em: 13 nov. 2019.

_____. Visão comparativa sobre o trabalho feminino na França, Japão e no Brasil. *In: LIMA, M. E. et al. (Orgs.). Transformando as relações trabalho e cidadania: produção, reprodução e sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Genre, Travail, Mobilités, Centre National de la Recherche Scientifique. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2019.

HERA – Health Empowerment, Rights and Accountability. **Direitos sexuais e reprodutivos: idéias para ação**. [S.l.: s.n.], [199-]. Folder elaborado com base nos conceitos e acordos da CIPD, 1994 e da Conferência Mundial da Mulher, 1995. Hera Secretariat, web site. Disponível em: www.iwhc.org/hera. Acesso em: 21 mar. 2020.

HOBBS, T. **Leviatã**. São Paulo: Nova Cultura, 1988. (Coleção Os pensadores).

IACONELLI, V. A conta “mulher, trabalho e filhos”, simplesmente não fecha. **Revista Crescer**, 2019. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Rotina/noticia/2019/10/conta-mulher-trabalho-e-filhos-simplesmente-nao-fecha-afirma-psicanalista-vera-iaconelli.html>. Acesso em: 26 dez. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estudos e pesquisas Divulga estudos descritivos e análises de resultados de tabulações especiais de uma ou mais pesquisas, de autoria institucional. A série Estudos e pesquisas está subdividida em: Informação Demográfica e Socioeconômica, Informação Econômica, Informação Geográfica e Documentação e Disseminação de Informações. 2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2019.

_____. Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD). 2013. Brasília: IBGE, 2015b. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Documento-Tem%C3%A1tico-ODS-5-Igualdade-de-Genero-editorado_11junho2017.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

_____. **Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011.

_____. Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD). **Censo Demográfico 2010**. Brasília: IBGE, 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>. Acesso em: 12 nov. 2019.

IPC-IG, IPEA. Bolsa Família e relações de gênero: o que indicam as pesquisas nacionais. **Research Brief**, 55, ago. 2016.

IMATERIAL. 2020. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=imaterial&oq=imaterial&aqs=chrome..69i57j0l7.2091j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 02 mar. 2020.

IZRAELI, D. N. Money matters: spousal incomes and family/work relations among physician couples in Israel. **The Sociological Quarterly**, n. 35, p. 69-84, 1994.

JOHN, D.; SHELTON, B. A. The production of gender among black and white women and men: The case of household labor. **Sex Roles**, n. 36, p. 171-193, 1997.

JOSHI, H. E. Changing roles of women in the British labour market and the family. *In*: DEANE, P. **Frontiers of Economic Research**. London: Macmillan, 1990. p. 101-128.

KANT, E. **Anthropologie du point de vue pragmatique**. Tradução de Alain Renaut. Paris: Flammarion, 1993. v. 665. (Coleção GF-Flammarion).

_____. **Observations sur le sentiment du beau et du sublime**. Tradução de Monique David-Ménard. Paris: Flammarion, 1990. v. 571. (Coleção GF-Flammarion).

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H. *et al.* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

KIERKEGAARD, S. A. **Diário de um sedutor**. Temor e tremor. O desespero humano. Traduções de Carlos Grifo, Maria José Marinho, Adolfo Casais Monteiro. São Paulo: Abril Cultural, 1979. (Os pensadores).

KLOSS, L. R. Desigualdades de Gênero no Trabalho. Grupos Vulneráveis. **Revista Eletrônica**, maio 2013. Disponível em: file:///C:/Users/v-mon/AppData/Local/Temp/Temp1_genero.zip/DESIGUALDADES%20DE%20GÊNERO%20EM%2001-08-2019.pdf. Acesso em: 12 nov. 2019.

KOSIK, K. **Dialética do concreto**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

LAMARCA, G.; VETTORE, M. Trabalhar fora de casa pode trazer benefícios para as mulheres? **Determinantes Sociais da Saúde**, Portal e Observatório sobre iniquidades em saúde. BVS, 2012. Disponível em: <http://dssbr.org/site/2012/08/trabalhar-fora-pode-trazer-beneficios-para-saude-das-mulheres/>. Acesso em: 02 dez. 2019.

LAMB, M. E. How do fathers influence children's development? Let me count the ways. *In*: LAMB, M. E. (Org.). **The role of the father in child development**. New York: John Wiley & Sons, 2010. p. 1-26.

LANDINI, S. R. Trabalho Docente, Precarização e Quadros de Adoecimento. **Revista da FAEBA – Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v. 17, n. 30, p. 117-128, jul./dez., 2008

LAQUEUR, T. W. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Tradução de Vera Whately. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

LASSWELL, H. A estrutura e a função da comunicação na sociedade. *In*: ESTEVES, J. P. (Org.). **Comunicação e sociedade**. Lisboa: Livros Horizonte e CIMJ, 2002. p. 49-60.

LAUFER, J. Introdução: Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher. *In*: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

LAURELL, A. C. A Saúde-doença como processo social, 1982. *In*: GOMES, E. D. (Org.). **Medicina social: aspectos históricos e teóricos**. São Paulo: Global Editora, 1983.

LAVINAS, L.; CASTRO, M. G. **Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto**. Estudos sobre a Mulher no Brasil: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1990. (Mimeo.).

LEBRUN, J-P. **Um mundo sem limite: ensaio para uma clínica psicanalítica do social**. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2004.

LEFAUCHER, N. Les familles dites monoparentales. *In*: SINLY, F. **La Famille: les états de savoir**. Paris: Éditions la découverte, 1997.

LEFEBVRE, H. **A sociologia de Marx**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1979.

LEVI, L. **Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo:** La “sal de la vida” o el “beso de la muerte?”. Barcelona: Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1999.

LIMA, I. M. S. O.; LEÃO, T. M. **Família no Brasil:** recurso para a pessoa e sociedade. In: BASTOS, A. C. de S. *et al.* (Orgs.). Curitiba: Juruá, 2015. 596 p. (Coleção Família e Interdisciplinaridade).

LIMA, J. Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. **Estudos de Sociologia**, São Paulo, UNESP, ano 11, n. 21, 2006.

LOPES, N. M.; DELLAZZANA-ZANON, L. L.; BOECKEL, M. G. A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. **Temas em Psicologia**, v. 22, n. 4, p. 917-928, 2014.

LORDELLO, J. M. **Entre o Reino de Deus e o dos Homens:** a secularização do casamento no Brasil do século XIX. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

LOURO, G. L. Gênero, sexualidade e educação. In: **Uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

_____. Nas redes do conceito de gênero In: MEYER, M. J.; WALDOW, D. E. **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 34 -41.

LUKÁCS, G. **Ontologia do ser social: a falsa e a verdadeira ontologia de Hegel**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1979.

MACEDO, M. dos S. Mulheres chefes de família e a perspectiva de gênero: trajetória de um tema e a crítica sobre a feminização da pobreza. **Cad. CRH** [online], v. 21, n. 53, p.385-399, 2008.

MACHADO, M. H. A mão de obra feminina no setor saúde no Brasil. In: LABRA, E. (Org.) **Mulher, Saúde e Sociedade no Brasil**. Petrópolis: Vozes; Rio de Janeiro: Abrasco, 1989. p. 119-134.

MAGALHÃES, J. L. Q. de. **Direito Constitucional**. 2. ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002. t. I.

MALDONADO, M. T. **Psicologia da gravidez:** Parto e puerpério. São Paulo: Saraiva, 2002.

MALLET, E. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FRANCO FILHO, G. de S. (Coord.). **Trabalho da mulher:** Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

MALUF, V. **Mulher, trabalho e maternidade:** uma visão contemporânea. São Paulo: Atheneu, 2012, p. 6-7 / 44-45.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 19, n. 64, set. 1998.

MARTINS, A. P. V. **Um lar em terra estranha**: a aventura da individualização feminina. A casa da estudante universitária de Curitiba nas décadas de 50 a 60. 1992. Dissertação de Mestrado – DEHIS. Curitiba: UFPR, 1992.

MARTINS, F. M. **A Mulher e o Mundo do Trabalho**: Caracterização da Mulher Servidora Pública da Prefeitura Municipal de Itaituba-PA. 2014. Monografia (Licenciatura) – Univ. Reg. do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2573/Kelly%20Fernanda%20%20Martins.pdf?sequence=1>. Acesso em: 04 abr. 2019.

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 83-102.

MARTINI, M. T.; SOUZA, F. **Mulher do século XXI**: conquistas e desafios do lar ao lar. 2016. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Mary-Terezinha-Martini.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2019.

MARX, K. **O Capital**. 8. ed. São Paulo: Difel, 1982. Livro 1, v. 1.

MARX, K.; ENGELS, F.; LENIN, V. I. **Sobre a mulher**. São Paulo: Global, 1979.

MATERNAR. **Folha de São Paulo**, 2019. Disponível em: <https://maternar.blogfolha.uol.com.br/>. Acesso em: 13 nov. 2019.

MATHIAS, S. K. (Org.). **Sob o signo de Atena**: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas. São Paulo: Unesp; Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais San Tiago Dantas, 2009.

MATHIEU, N. C. **L'Anatomie politique**: catégorisations et idéologies du sexe. Paris: Côtéfemmes “Recherches”, 1991.

MELLO, C. A. B. de. **Curso de Direito Administrativo**. 12. ed. DF/Brasília: Malheiros, 2000.

MELLO, J.; BARANOV, T. Conquista do voto feminino em 1932. **Jornal GGN**, Rio Claro/SP, 26 fev. 2014. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/historia/a-conquista-do-voto-feminino-em-1932/>. Acesso em: 25 abr. 2019.

MELO, A. Os fatos históricos que marcaram as conquistas das mulheres. **Revista Nova Escola**, 2013. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/3522/os-fatos-historicos-que-marcaram-as-conquistas-das-mulheres>. Acesso em: 27 jun. 2019.

MENDES, I. M. **Ajustamento materno e paterno**: experiências vivenciadas pelos pais no pós parto. Coimbra: Mar da Palavra, 2009.

MENDES, J. M.; OLIVEIRA, P. A. B. Medicina do Trabalho: o desafio da integralidade na atenção à saúde. In: VIEIRA, S. I. **Medicina Básica do Trabalho**. Curitiba: Gênese, 1995. p. 33-40.

MENEZES, G. M. S. **Trabalho noturno e saúde:** um estudo com profissionais de enfermagem de um hospital público em Salvador, Bahia. Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Salvador: Instituto de Saúde Coletiva / UFBA, 1996.

MENEZES, C. **As 129 mulheres que morreram para que ganhássemos rosas no Dia da Mulher.** 2015. Disponível em: <https://www.socialistamorena.com.br/as-129-mulheres-que-morreram/>. Acesso em: 23 dez. 2019.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 13. ed. São Paulo: Hucitec, 2013. p. 81-142 / 303-318.

MONTEIRO, I. B. **Chão de fábrica:** Ser mulher operária no Pólo Industrial de Manaus. Manaus: Ed. Valer, 2000.

MOREIRA, L. E.; NARDI, H. C. Mãe é tudo igual? Enunciados produzindo maternidade(es) contemporânea(s). **Revistas Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 2, p. 569-597, maio/ago. 2009.

MOSER, C. Planificación de género y desarrollo: teoría, práctica y capacitación. Lima: Flora Tristán Ed., 1995.

NOGUEIRA, C. M. **O Trabalho duplicado:** A divisão sexual no trabalho e na produção. Um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão popular, 2006. p. 22-34.

_____. **A feminização no mundo do trabalho entre a emancipação e a precarização.** Campinas: Autores Associados, 2004.

NOVAIS, D. P. V. **Discriminação da mulher e o direito do trabalho:** da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005. p. 48-48.

OLIVEIRA, N de. Mulheres brasileiras ainda ganham menos que os homens diz IBGE. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 08 mar. 2019. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>. Acesso em: 15 nov. 2019.

OLIVEIRA, D. R. *et al.* A mulher contemporânea e a maternidade tardia. *In: MOSTRA CIENTÍFICA DO CESUCA*, 6, 2013. ANAIS [...]. p. 1-12. Disponível em: http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/512/pdf_73. Acesso em: 15 abr. 2020.

PATIAS, N. D.; BUAES, C. S. “Tem que ser uma escolha da mulher”: representações de maternidade em mulheres não-mães por opção. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 2, p. 300-306, 2012.

PAZZINATO, L. A.; SENISE, M. H. V. **História Moderna e Contemporânea.** São Paulo: Ática, 2003.

PENA, M. V. J. **Mulheres e trabalhadoras:** presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PEREIRA, R. da C. Princípio da afetividade. *In*: DIAS, M. B. (Coord.). **Diversidade sexual e direito homoafetivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

_____. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas. Repensando o Direito de Família. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA (IBDFAM), 1, 1999, Belo Horizonte. ANAIS [...]. Belo Horizonte: [S. l.], 1999, p. 161-173. Disponível em: http://www.gontijo-familia.adv.br/2008/artigos_pdf/Rodrigo_da_Cunha/DesigualGenero.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

PEREZ, L. Os desafios para o século XXI. *In*: GALEAZZI, I. M. S. (Org.). **Mulher e Trabalho**. Porto Alegre: Publicação Especial do Convênio da Pesquisa e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PEDRMPA), 2001. v. 1. p. 51-53.

PERISSÉ, C.; LOSCHI, M. Trabalho “de mulher”. **Retratos a Revista do IBGE**, Rio de Janeiro, p. 19-24, jul./ago. 2019.

PETRINI, J. C. **Pós-modernidade e Família**: um itinerário de compreensão. Bauru/SP: EDUSC, 2003.

PINHO, P. de S.; ARAUJO, T. M. de; Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. *Revista Brasileira de Epidemiologia* [online], v. 15, n. 3, p. 560-572, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/rbepid/2012.v15n3/560-572/>. Acesso em: 22 mar. 2020.

PIOVESAN, F. **Igualdade de Gênero na Constituição Federal**: Os Direitos Civis e Políticos das Mulheres no Brasil. 2008. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil>. Acesso em: 02 maio 2019.

PIRES, D. E. P. *et al.* Inovações tecnológicas no setor saúde e aumento das cargas de trabalho. **Tempus Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, p. 45-59, 2012.

PNE – Plano Nacional de Educação. Observatório do PNE. Metas do PNE: 1 – Educação Infantil. 2019. Disponível em: <http://www.observatoriodopne.org.br/metas-pne/1-educacao-infantil>. Acesso em: 13 nov. 2019.

PORTO, M. Em busca de Kairos. *In*: VENTURI, G.; RECAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. de. (Org.) **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p 137-148. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05629-introd.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2019.

PERROT, M. A antiguidade. *In*: **História das mulheres no Ocidente - 4**: o século XX. Porto: Afrontamento, 1990. p. 15-16.

RABINOVICH, E. P; MOREIRA L. V. C.; FRANCO, A. Papéis, comportamentos, atividades e relações entre membros da família baiana. **Revista Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 139-149, 2012.

RAMOS, G. S. Leitura feminista da história das mulheres no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 1232-1235, dez. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0103-4014201600020012300018&lng=en. Acesso em: 13 nov. 2019.

REALE, M. **Filosofia do direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

REDINHA, M. R. G. **A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário**. Coimbra: Coimbra, 1995.

RINALDI, A. **OMS coloca o estresse ocupacional como um fator social**. 11 abr. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000199&pid=S0103-863X201000010001000042&lng=en. Acesso em: 20 mar. 2020.

ROCHA, L. Mulher, mãe e desempregada. Trabalhadoras com filhos pequenos têm mais dificuldade de conseguir ou manter emprego. Boa parte é despedida até dois anos após a licença. **Correio Braziliense**, 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/03/04/interna-trabalhoeformacao-2019,663783/mercado-de-trabalho-fecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml>. Acesso em: 27 nov. 2019.

ROCHA-COUTINHO, M. L. **Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

RODRIGUES, L. M.; CARDOSO, A. M. **Força Sindical: uma análise sócio-política**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

RODRIGUEZ-TRAVASSOS, F.; FÉRES-CARNEIRO, T. Maternidade tardia e ambivalência: algumas reflexões. **Tempo Psicanalítico**, v. 45, n. 1, p. 111-121, 2013.

ROMITA, A. S. O combate à discriminação da mulher no mundo do trabalho, à luz das fontes internacionais com reflexos no ordenamento interno. In: FRANCO FILHO, G. de S. (Coord.). **Trabalho da mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009.

RONCAGLIO, C. **Pedidos e recusas: mulheres, espaço público e cidadania (Curitiba, 1890-1934)**. 1994. Dissertação de Mestrado – DEHIS. Curitiba: UFPR, 1994.

ROSA, E. Z.; ANDRIANI, A. G. P. **A diversidade da psicologia: uma construção teórica**. São Paulo: Cortez, 2002. p. 259-288.

ROUSSEAU, J. J. Emílio ou da Educação. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. São Paulo / Rio de Janeiro: DIFEL, 1979.

RUSSELL, T. **A Renegade History of the United States**. New York: Free Press, 2010.

RUTENFRANZ, J.; KNAUTH, P.; FISCHER, F. M. **Trabalho em Turnos e Noturno**. São Paulo: Hucitec, 1989.

SAFFIOTI, H. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013.

_____. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, H.; BONGIOVANI, I. **A mulher na sociedade de classes:** mito e realidade. Petrópolis, Rio de Janeiro: Editora Vozes Ltda, 1976. p. 32-66.

SALÁRIOS entre homens e mulheres só serão iguais em 87 anos. **Revista Veja**, 2008. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/salarios-homens-mulheres-soa-serao-iguais-87anos-409797.shtml>. Acesso em: 19 dez. 2008.

SANTANA, M. C. S. Muito trabalho, pouco poder: participação feminina mitigada nos Assentamentos Rurais do Estado de Sergipe. In: GROSSI, M. P.; SCHWADE, E. (Org.) **Política e Cotidiano:** estudos antropológicos sobre gênero, família e sexualidade. Blumenau: Nova Letra, 2006. p. 47-68.

SANTOS, C. M. M. **As mulheres brasileiras:** Do espaço privado da casa para as posições executivas nas organizações brasileiras. Programa de Pós-Graduação em Administração. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2012. p. 1-199.

SANTOS, T. S. S.; MAIA, S. A condição feminina: dupla jornada de trabalho. In: SIMPÓSIO MINEIRO DE ASSISTENTE SOCIAIS, 3, 2012. Disponível em: <https://www.cress-mg.org.br/arquivos/simposio/A%20CONDI%C3%87%C3%83O%20FEMININA%20DUPLA%20JORNADA%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2019.

SANTOS, G. H. N. *et al.* Impacto da idade materna sobre os resultados perinatais e via de parto. **Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia**, v. 31, n. 7, p. 326-334, 2009.

SANTOS, Y. G. dos. **Mulheres Chefes de Família Entre Autonomia e a Dependência:** Um estudo comparativo entre Brasil, França e Japão, 2008. Universidade de São Paulo. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-18122008-104702/publico/TESE_YUMI_GARCIA_SANTOS.pdf. Acesso em: 21 mar. 2020.

SANTOS, J. B. dos; SANTOS, M. S. da C. Família monoparental brasileira. **Revista Jurídica Brasília. Brasília**, v. 10, n. 92, p. 01-30, out. 2008. Disponível em: www.presidencia.gov.br/revistajuridica. Acesso em: 19 abr. 2020.

SARETTA, R. Vida estressante aumenta casos de infarto em mulheres. Hospital Sírio Libanês, 2016. Disponível em: <https://hospitalsiriolibanes.org.br/sua-saude/Paginas/vida-estressante-aumenta-casos-infarto-mulheres.aspx>. Acesso em: 04 abr. 2019.

SARTI, C. A. **A Família como Espelho:** um estudo sobre a moral dos pobres na periferia de São Paulo: Autores Associados, 1996.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, ANPED; Campinas, Autores Associados, v. 12, n. 34, p. 152-180, 2007.

SCABINI, E. Transitions in the Family. In: SCABINI, E.; ROSSI, G. (Orgs.). **Family transitions and families in transition.** Milano: Vita e Pensiero, 2012.

SCOTT, A. S. V. *et al.* História da Família no Brasil Meridional: temas e perspectivas. *In:* SCOTT, A. S. V. *et al.* (Orgs.). São Leopoldo: Oikos; Editora Unisinos, 2014. v. 2. 360 p. (Coleção Estudos Históricos Latino Americanos – EHILA).

SCOTT, J. W. Preface a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 3, 1994. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/Scott.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2014.

_____. História das mulheres. *In:* BURKE, P. **A escrita da história**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1992.

_____. **Gênero**: Uma categoria útil para análise histórica. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. New York: Columbia University Press, 1989.

SIGAL, A. M. Algo mais que um brilho fálico: Considerações acerca da inveja do pênis. *In:* ALONSO, S. L.; GURFINKEL, A. C.; BREYTON, D. M. (Orgs.). **Figuras clínicas do feminino no mal-estar contemporâneo**. São Paulo: Escuta, 2002.

SILVA, M. B. N. da. Mulheres Brancas no Fim Do Período Colonial. **Cadernos pagu**, n. 4, p. 75-96, 1995. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?view=50919>. Acesso em: 24 abr. 2019.

SIMMEL, G. A cultura feminina. *In:* **A Filosofia do Amor**. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

SIMÓN, O. Ministério Público do trabalho e a proteção do trabalho da mulher. *In:* ARAUJO, A. R. de; FONTENELE-MOURÃO, T. (Orgs.). **Trabalho de Mulher**: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007.

SINDICATO dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região. *In:* SEMINÁRIO INTERNACIONAL: SAÚDE DOS BANCÁRIOS. Pesquisa: o impacto da organização e do ambiente de trabalho bancário na saúde física e mental da categoria, 2011.

SOARES, M. L. Q. **Teoria da Estado**: o substrato clássico e os novos paradigmas como pre-compreensão para o direito constitucional. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

SOUSA, I. *et al.* “...Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!”: Trabalho, Maternidade e 75 Redes de Apoio. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 22, p. 46-63, 2011.

SOUZA, Â. M. F. de L. e; ARAS, L. B. de (Orgs.). **Mulheres e movimentos**: estudos interdisciplinares de gênero. Salvador: EDUFBA/NEIM, 2014. 274 p. (Coleção Bahianas, 16).

SOUZA, J. O. de. O Sistema econômico nas sociedades indígenas Guaranis pré-coloniais. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 8, n. 18, p. 211-253, dez. 2002.

SOUZA, L. P. de; GUEDES, D. R. **A Desigual Divisão Sexual do Trabalho**: Um Olhar Sobre a Última Década. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123. Acesso em: 12 nov. 2019.

SOUZA, R. P. **O gênero feminino e a ascensão aos primeiros níveis gerenciais de uma Instituição Bancária**. 2014, 51 f. Monografia (Especialização) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/104349/000940316.pdf?sequence=1>. Acesso em: 01 maio 2019.

TABET, P. **La Construction sociale de l'inégalité des sexes: des outils et des corps**. Paris: L'Harmattan, 1998. (Bibliothèque du féminisme).

TELES, M. A. de A.; MELO, M. de. **O que é violência contra a mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

THERBORN, G. **Sexo e Poder: a família no mundo, 1900-2000**. Tradução de Elizabete Dória Bilac. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2014.

THÈBAUD, F. A grande guerra: o triunfo da divisão sexual. *In*: DUBY, G.; PERROT, M. **História das mulheres no ocidente - 5: o século XX**. Porto (Portugal): Afrontamento; São Paulo: EBRADIL, 1991. p. 31-33.

TOLEDO, C. **Mulheres: o Gênero nos Une, a Classe nos Divide**. 2. ed. São Paulo: Sundermann, 2008.

TOMMASI, Humberto. **Direitos da Mãe Adotiva**. 2011. Disponível em: <https://vilamulher.com.br/familia/filhos/direitos-da-mae-adoptiva-15873.html>. Acesso em: 23 dez. 2019.

TONANI, A. V. Gestão Feminina um diferencial de liderança: Mito ou realidade. Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 7., 2011, LATEC, UFF. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf. Acesso em: 01 maio 2019.

TORRES, A. M. M. P. **A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TSE – Tribunal Superior Eleitoral. Eleições 2014. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/eleicoes/eleicoes-anteriores/eleicoes-2014>. Acesso em: 13 nov. 2019.

_____. Eleições 2018. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas-eleitorais>. Acesso em: 13 nov. 2019.

VAITSMAN, J. **Flexíveis e Plurais: identidade, casamento e família em circunstâncias pósmodernas**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

VELÁZQUEZ, F. F.; LOZANO, G. M, ESCAUNTE, J. N. **Manual de ergonomia**. Madrid: Fundación MAPFRE, 1995.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VEZIN, A. **Quando a mãe trabalha**. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1992.

VIANA, M. T. Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho. *In*: VIANA, M. T.; RENAULT, L. O. L. (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

VITALE, M. A. F. Famílias Monoparentais: Indagações. **Revista Quadrimestral de Serviço Social**, v. 71, n. 14, p. 45-62, 2002.

VYGOTSKY, L. S. **A formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

WAGNER, A. Família e Educação: aspectos relativos a diferentes gerações. *In*: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Família e Casal**: efeitos da contemporaneidade. Rio de Janeiro: ed. PUC-Rio, 2005.

WERMELINGER, M. *et al.* Situação das mulheres no mercado de trabalho. A feminização da força de trabalho da saúde no Brasil. **Revista Divulgação em Saúde para Debate**, Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), 2016. Disponível em: <https://setorsaude.com.br/a-feminizacao-da-forca-de-trabalho-da-saude-no-brasil/>. Acesso em: 30 nov. 2019.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.

WOLCOTT, H. **Transforming qualitative data**: description, analysis, and interpretation. London: Sage Publication, 1994.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. p. 28. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/pdf/DossiePPRGMT.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2009.

ZAGURY, T. **Sem padecer no paraíso**: Em defesa dos pais ou sobre a tirania dos filhos. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

ZANIRATO, S. H.; ROTONDARO, T. Consumo, um dos dilemas da sustentabilidade. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 88, p. 77-92, 2016.

ZIBETTI, M. L. T.; PEREIRA, S. R. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educar em Revista**, n. especial 2, p. 259-76, 2010.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

- 1) Estado civil
 - a) Casada
 - b) Desquitada ou separada judicialmente
 - c) Divorciada
 - e) União estável
 - f) Viúva
 - g) Solteira
- 2) Número de filhos?
- 3) Você executa as atividades domésticas diretamente ou administra a execução?
 - a) Sim
 - b) Não
 - c) Ambas
- 4) Tem contribuição de alguém para coordenar/acompanhar a execução das atividades domésticas?
 - a) Sim
 - b) Não
- 5) Se tem contribuição, por parte de quem?
- 6) O trabalho fora de casa pode ser considerado como parte importante da sua vida?
 - a) Sim
 - b) NãoPor que?
- 7) Sua remuneração é a renda principal, complementar da família ou exclusivamente para seus gastos pessoais?
 - a) Principal
 - b) Complementar
 - c) Gastos pessoais
- 8) Leva ou busca seu (sua) filho(a) na escola diretamente ou através de transporte escolar contratado?
 - a) Leva
 - b) Busca
 - c) Leva e busca
 - d) Serviços contratados
 - e) Outros
- 9) Se leva ou busca, o que isso representa para você?
- 10) Em relação ao acompanhamento das atividades escolares do seu filho, você:

Confere a mochila do(a) filho(a) e todas as atividades para casa?

- a) Sim
- b) Não

Participa das reuniões na escola?

- a) Sim
- b) Não

Comparece à escola quando convocada?

- a) Sim
- b) Não
- c) Às vezes
- d) Procura resolver por telefone e/ou através das mídias sociais (WhatsApp / Facebook / Telegram / Instagram)

11) Enquanto mulher que trabalha fora de casa, como você se sente em relação à educação de seu filho(a)?

12) Qual a sua opinião em relação a mulher que trabalha fora e são responsáveis pela educação dos filhos?

13) Em sua opinião educar é uma obrigação?

- a) Sim
 - b) Não
- Por que?

14) Quando o(a) filho(a) é considerado(a) de boa educação, essa atitude de “boa educação” é reconhecida pela sociedade ou a sociedade entende que a mãe não está fazendo mais que a obrigação?

- a) Mais que a obrigação
- b) Reconhecimento

15) Você se sente cobrada pela boa educação de seus filhos?

- a) Sim
 - b) Não
- Por que?

16) Você acordou ou acorda quando o(a) seu(sua) filho(a) te chama à noite?

- a) Sim
- b) Não

17) Você impõe regras a seu filho(a)?

- a) Sim
 - b) Não
- De que forma?

18) Você considera que na contemporaneidade, a qualificação profissional é importante para manutenção do emprego?

- a) Sim
 - b) Não
- Por que?

19) Já fez algum curso para se qualificar profissionalmente após ter filho ou filhos?

- a) Sim
- b) Não

Qual o curso?

- a) Profissionalizante
- b) Técnico
- c) Especialização
- d) Mestrado
- e) Doutorado
- e) Outro

20) Qual a modalidade?

- a) Presencial
- b) Educação à Distância (EAD)

21) Em qual horário fez o curso?

- a) Manhã
- b) Tarde
- c) Noite
- d) Final de semana

22) Vai ao médico frequentemente?

- a) Sim
- b) Não

23) Qual a periodicidade?

24) Faz atividade física?

- a) Sim
 - b) Não
- Por que?

25) Você cuida diretamente ou “administra” o cuidar de algum membro de sua família?

- a) Sim
- b) Não

Qual o seu grau de parentesco com essa pessoa?

26) Você já foi diagnosticada com alguma patologia que necessitou de tratamento?

- a) Sim
 - b) Não
- Qual?

- 27) Você realizou o tratamento?
a) Sim
b) Não
- 28) Você foi afastada do trabalho?
a) Sim
b) Não
Quanto tempo?
- 29) Enquanto ficou afastada, precisou de alguma ajuda para cuidar da casa e dos filhos?
a) Sim
b) Não
- 30) Após o nascimento do filho ou filhos e executando as atividades domésticas e fora de casa, desenvolveu algum problema de saúde?
a) Sim
b) Não
Qual?
- 31) Faz uso contínuo de algum medicamento?
a) Sim
b) Não
- 32) É acompanhada por algum médico?
a) Sim
b) Não
Por quanto tempo?
- 33) Se você pudesse mensurar em horas as atividades desenvolvidas para contribuir com a função do ambiente doméstico, e fora dele, quantas horas você quantificaria?
- 34) Você se sente com sobrecarga de trabalho?
a) Sim
b) Não
Por que?
- 35) Como você faz para conciliar todas as suas atividades?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

A Senhora está sendo convidada a participar, como voluntária, de uma pesquisa intitulada: A TERCEIRA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER NA CONTEMPORANEIDADE, que está sendo desenvolvida pela pesquisadora Vera Mônica de Almeida Talavera, discente do Programa de Pós-graduação em Família na Sociedade Contemporânea, da Universidade Católica do Salvador e pelo seu orientador o professor Edilton Meireles de Oliveira Santos.

Esta pesquisa tem por objetivo demonstrar de que forma as mulheres que trabalham dentro e fora do ambiente familiar executam a tripla jornada de trabalho e quais as implicações disso para a saúde delas. A sua participação no estudo consiste em responder questões elaboradas pela pesquisadora na forma de entrevista. O roteiro de entrevista semiestruturado inclui questões relacionadas com as atividades desenvolvidas pelas mulheres que trabalham no ambiente doméstico e fora dele, educação de seu(s) filho(s) e cuidados com a sua própria saúde. A duração da entrevista é de aproximada de 40 minutos.

Sua participação não é obrigatória e, a qualquer momento, a Senhora poderá desistir de participar e retirar seu consentimento, sem que haja qualquer penalização ou prejuízo para a Senhora conforme prevê a Res. 466/12 CNS/MS.

Ao decidir participar deste estudo esclareço que:

- Caso não se sinta à vontade com alguma questão da entrevista, a senhora poderá deixar de respondê-la, sem que isso implique em qualquer prejuízo.
- As informações fornecidas poderão, mais tarde, ser utilizadas para trabalhos científicos e a sua identificação será mantida em sigilo, isto é, não haverá chance de seu nome ser identificado, assegurando-lhe completo anonimato.
- Devido ao caráter confidencial, essas informações serão utilizadas apenas para os objetivos de estudo. Por isso, a entrevista poderá ser gravada para possibilitar o registro de todas as informações fornecidas pela senhora, as quais serão posteriormente transcritas; tais gravações serão mantidas sob a guarda da pesquisadora que, após a transcrição não identificada da mesma, apagará o conteúdo gravado.

Sua participação não implica em nenhum custo financeiro, mas caso tenha alguma despesa em decorrência desta entrevista, a senhora será ressarcida.

O estudo apresenta benefícios conforme o CNS RES 466/12. Dessa forma, esta pesquisa poderá ajudá-la a refletir sobre a terceira jornada de trabalho, não só sua, mas de milhões de mulheres no Brasil e em outros países.

Há o risco de constrangimento em decorrência da entrevista ser gravada e abordar conteúdos íntimos. Neste caso, ao se sentir constrangida a Senhora poderá desistir de responder determinadas questões, além disso será ofertado suporte psicológico sem nenhum custo para você.

Este documento contém duas vias, sendo que uma ficará com a Senhora e a outra com a pesquisadora.

Em caso de dúvida ou outra necessidade de comunicação com a pesquisadora, poderá entrar em contato por meio do endereço/telefone:

Vera Mônica de Almeida Talavera – Telefone: (71) 99952-1331.
Universidade Católica do Salvador - Programa de Pós-graduação em Família na Sociedade Contemporânea - Av. Cardeal da Silva, 205 – Federação, Salvador-Ba, CEP: 40.231-902

Caso necessário, manter contato como o Comitê de Ética em pesquisa que é um Colegiado Interdisciplinar Independente de caráter consultivo, deliberativo e educativo criado para defender os interesses das participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade. Contato: (71) 3203-8913. E-mail: cep@ucsal.br. Horário de atendimento: segunda a sexta das 8:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00h.

Para suporte Psicológico, caso necessário, entrar em contato com Dra. Lorena Márcia Nascimento Cardoso: (71) 99277-4644.

Eu, _____ aceito, voluntariamente, o convite de participar deste estudo, estando ciente de que estou livre para, a qualquer momento, desistir de colaborar com a pesquisa, sem que isso acarrete qualquer prejuízo.

Local e data: _____

Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador: _____

ANEXO

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
SALVADOR - UCSAL



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A TERCEIRA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER NA CONTEMPORANEIDADE:
As concausas de ordem histórica, econômica e social que resultaram na atribuição de menor valor do trabalho da mulher no mercado

Pesquisador: VERA MONICA DE ALMEIDA TALAVERA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 26151219.6.0000.5628

Instituição Proponente: ASSOCIACAO UNIVERSITARIA E CULTURAL DA BAHIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.762.678

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa que pretende refletir a respeito da condição da mulher no momento presente, quem alia sua jornada formal de trabalho à jornada doméstica do cuidado com o lar e com a família. Tem por propósito o projeto, assim, analisar "quais estratégias as mulheres submetidas a essa tripla jornada de trabalho desenvolvem para dar conta e lidar com as pressões advindas da necessidade de conciliação de múltiplas atividades em ambientes diversificados, principalmente o doméstico". Para tanto, serão entrevistadas quinze mulheres residentes em Salvador/BA, com variados rendimentos salariais, e que associem sua jornada laboral com os afazeres domésticos.

Objetivo da Pesquisa:

"Objetivo Primário: compreender de que forma as mulheres que trabalham dentro e fora do ambiente familiar executam a tripla jornada de trabalho e quais as implicações disso para as relações sociais, familiar e para a saúde.

Objetivo Secundário: identificar junto as mulheres que exercem tripla jornada de trabalho a existência de situação de vulnerabilidade e se elas reconhecem a necessidade de buscar cuidados com a saúde, bem como mecanismos possíveis de prevenção a exemplo de visitas regulares a profissionais de saúde e incluindo a saúde mental."

Endereço: PROFESSOR PINTO DE AGUIAR - 2589

Bairro: PITUACU

CEP: 41.740-090

UF: BA

Município: SALVADOR

Telefone: (71)3203-8913

Fax: (71)3203-8975

E-mail: cep@ucsal.br

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
SALVADOR - UCSAL



Continuação do Parecer: 3.762.678

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O projeto aponta para o risco das mulheres entrevistadas se sentirem constrangidas em decorrência da entrevista estar sendo gravada ou por abordar conteúdos atrelados a sua intimidade, circunstância que, uma vez ocorrida, proporcionará a imediata suspensão da entrevista, assim como a oferta de suporte psicológico gratuito, se necessário.

No que se refere aos benefícios oriundos da pesquisa, o projeto aponta para a contribuição que oferecerá na reflexão sobre a situação de que cuida, proporcionando, inclusive, subsídios para a elaboração de políticas públicas e iniciativas legislativas sobre a temática.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto apresenta relevância acadêmico-científica e importância social, por se inserir em temática atual e recorrente no contexto social. Os riscos previstos são toleráveis e enfrentados de modo eticamente satisfatório, assim como são plausíveis os benefícios suscitados como decorrentes do desenvolvimento da pesquisa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados os seguintes documentos:

1. Folha de rosto;
2. Cronograma;
3. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE);
4. Roteiro de entrevista;
5. Declaração firmada por profissional da Psicologia, comprometendo-se a oferecer suporte psicológico gratuito para as mulheres entrevistadas que eventualmente dele necessitem.

Todos os documentos apresentados se afiguram em conformidade com os parâmetros éticos estabelecidos pela regulamentação vigente no país.

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Em reunião do colegiado, ocorrida em 11/12/2019, fica deliberado que o projeto está aprovado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: PROFESSOR PINTO DE AGUIAR - 2589
 Bairro: PITUACU CEP: 41.740-090
 UF: BA Município: SALVADOR
 Telefone: (71)3203-8913 Fax: (71)3203-8975 E-mail: cep@ucsal.br

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
SALVADOR - UCSAL



Continuação do Parecer: 3.762.678

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1478343.pdf	26/11/2019 14:56:51		Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	26/11/2019 14:56:04	VERA MONICA DE ALMEIDA TALAVERA	Aceito
Outros	Psicologa.pdf	25/11/2019 10:48:55	VERA MONICA DE ALMEIDA TALAVERA	Aceito
Outros	Roteirodeinterviewista.pdf	25/11/2019 10:45:24	VERA MONICA DE ALMEIDA TALAVERA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	25/11/2019 10:44:08	VERA MONICA DE ALMEIDA TALAVERA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	25/11/2019 10:42:58	VERA MONICA DE ALMEIDA TALAVERA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SALVADOR, 11 de Dezembro de 2019

Assinado por:

Lúcia Vaz de Campos Moreira
(Coordenador(a))

Endereço: PROFESSOR PINTO DE AGUIAR - 2589
Bairro: PITUACU CEP: 41.740-090
UF: BA Município: SALVADOR
Telefone: (71)3203-8913 Fax: (71)3203-8975 E-mail: cep@ucsal.br