

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

SABRINA DOS SANTOS VIDIGAL MARTINS

**JUIZ DE FORA
2022**

SABRINA DOS SANTOS VIDIGAL MARTINS

Casais de Dupla Jornada: diferenças entre homens e mulheres frente à conciliação entre trabalho e família

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Administração (PPGA) da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão das Organizações.

Orientador: Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira

JUIZ DE FORA
2022

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Martins, Sabrina dos Santos Vidigal.

Casais de Dupla Jornada: diferenças entre homens e mulheres frente à conciliação entre trabalho e família / Sabrina dos Santos Vidigal Martins. -- 2022.

176 f.: il.

Orientador: Victor Cláudio Paradela Ferreira

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis.

Programa de Pós-Graduação em Administração, 2022.

1. Casais de Dupla Jornada. 2. Trabalho Feminino. 3. Desigualdade de gênero. I. Ferreira, Victor Cláudio Paradela, orient.
II. Título.

SABRINA DOS SANTOS VIDIGAL MARTINS

Casais de Dupla Jornada: diferenças entre homens e mulheres frente à conciliação entre trabalho e família

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Administração (PPGA) da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão das Organizações.

Aprovada em 22 de dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira – Orientador

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof^ª. Dr^ª. Lilian Alfaia Monteiro

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.^ª. Dr^ª. Débora Vargas Ferreira Costa

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.^a. Dr.^a. Maria Cristina Drumond Castro
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Juiz de Fora, 15/02/2022.



Documento assinado eletronicamente por Victor Claudio Paradelo Ferreira, Professor(a), em 15/02/2022, às 19:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por Débora Vargas Ferreira Costa, Usuário Externo, em 16/02/2022, às 14:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por Lilian Alfaia Monteiro, Professor(a), em 17/02/2022, às 09:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por Maria Cristina Drumond e Castro, Usuário Externo, em 18/02/2022, às 19:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufff (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador 0681405 e o código CRC 2104A925.

Dedico esta dissertação aos
meninos e às meninas, homens e
mulheres: que juntos
construamos um mundo mais
justo.

AGRADECIMENTOS

Senhor, obrigada por estar sempre ao meu lado, especialmente durante esta tão sonhada jornada. Agradeço a saúde concedida, a fé e as bênçãos derramadas em minha vida. Hoje, ao escrever estas palavras, meu coração transborda de alegria - tenho a certeza de que o caminho percorrido foi de grande aprendizado, amadurecimento e fortalecimento.

Oléia e José Dimas, meus pais. Sempre me incentivaram e incentivam a me dedicar com amor a tudo o que faço. Mãe, sua companhia nesse processo foi fundamental. Sou grata pelos conselhos, o amor incondicional, paciência, cuidado e orações. Temos muitas histórias para contar.

Ao meu irmão Júnior, porque também me fortaleceu na caminhada. Tudo vai ficar bem...

Rodrigo, meu marido do coração, companheiro de juventude, de extrema paciência e inesgotável apoio. Vamos ter muitos momentos juntos.

Eva, querida e amada segunda mãe. Confiança, amor, amizade e cuidar de mim. Agradeço a Deus porque um dia nossos caminhos se cruzaram. A senhora sabe que pode sempre contar comigo.

Familiares e amigos, pela torcida. Peço desculpas por conta da ausência. Vamos colocar a conversa em dia. Eu prometo...

Ao meu orientador, professor Victor Cláudio Paradela Ferreira, serei sempre grata pelos ensinamentos, por ter confiado em mim, com paciência e dedicação. Pessoa e mestre fundamental. Agradeço por ter sido sua orientanda, o acolhimento e todo o carinho e sabedoria dedicados ao trabalho e a mim.

Maria Cristina Drumond e Castro, Débora Vargas Ferreira Costa e Lilian Alfaia Monteiro, professoras que aceitaram participar da minha banca de defesa. Obrigada pelo tempo a mim dedicado, atenção e contribuições.

Professores do Programa de Pós-Graduação de Administração da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora. As diversas ajudas particulares me tornaram uma estudante melhor, defensora do ensino público de qualidade.

Ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Pessoas e Organizações, vinculado ao Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da UFJF. Minha gratidão por serem fontes de conhecimento e crescimento acadêmico.

Os servidores do PPGA contribuíram enormemente para eu chegar até aqui. Camila, levarei você no coração. Obrigada.

Colegas que iniciaram comigo o mestrado, compartilhamos angústias e alegrias. Alessandra, Elisa e Kátia, o desafio nos acompanhará por toda a vida. Débora, obrigada por ser amiga e companheira de muitos trabalhos. Vamos nos preparar para os próximos.

Casais de dupla jornada, por aceitarem o convite para as entrevistas, dividindo a agenda, eternamente agradecida.

A UFJF me proporcionou um sonho, que agora faz parte da minha trajetória acadêmica. Espero retornar para o doutorado.

DESCONSTRUINDO AMÉLIA

Já é tarde, tudo está certo
Cada coisa posta em seu lugar
Filho dorme, ela arruma o uniforme
Tudo pronto pra quando despertar

O ensejo a fez tão prendada
Ela foi educada pra cuidar e servir
De costume, esquecia-se dela
Sempre a última a sair

Disfarça e segue em frente
Todo dia até cansar (Uhu!)
E eis que de repente ela resolve então mudar
Vira a mesa, assume o jogo
Faz questão de se cuidar (Uhu!)
Nem serva, nem objeto
Já não quer ser o outro
Hoje ela é um também

A despeito de tanto mestrado
Ganha menos que o namorado
E não entende por que
Tem talento de equilibrista
Ela é muita, se você quer saber

Hoje aos 30 é melhor que aos 18
Nem Balzac poderia prever
Depois do lar, do trabalho e dos filhos
Ainda vai pra night ferver

Disfarça e segue em frente
Todo dia até cansar (Uhu!)
E eis que de repente ela resolve então mudar
Vira a mesa, assume o jogo
Faz questão de se cuidar (Uhu!)
Nem serva, nem objeto
Já não quer ser o outro
Hoje ela é um também

Uhu, uhu, uhu
Uhu, uhu, uhu...

(PITY; MARTIN MENDONÇA, 2009, n.p).

RESUMO

A entrada das mulheres no âmbito da produção é uma das maiores e atuais revoluções. As construções sociais que estabelecem papéis que homens e mulheres desempenham, destinando o ambiente público (produção) a eles e o privado a elas (reprodução), mesmo quando ambos exercem atividade remunerada, fazem com que o trabalho doméstico ainda seja reportado às mulheres. A presente pesquisa tem como objetivo central compreender diferenças entre homens e mulheres de classe média que trabalham fora, frente à necessidade de conciliação entre trabalho e família. Por se tratar de pesquisa interpretativa, adotou-se a abordagem qualitativa composta por entrevistas semiestruturadas, e empregou-se a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2008) para analisar os dados advindos do campo. Os participantes foram casais heterossexuais pertencentes à classe média, casados ou que moram juntos, pelo menos com um filho/filha, de 0 a 6 anos, com atividade remunerada e moradores da cidade de Juiz de Fora, Minas Gerais. Buscou-se atingir o objetivo proposto ao emparelhar (*pattern-matching*) as respostas das entrevistas ao referencial teórico, que teve como lente os conceitos divisão sexual do trabalho e gênero. O campo evidenciou que as mulheres ainda são as responsáveis pelo trabalho doméstico, o que lhes gera sobrecarga de trabalho, não deixando de ressaltar a participação masculina nessas atividades e cuidado com os filhos. Em diferentes medidas, homens e mulheres passam por dificuldades na conciliação trabalho e família, desenvolvendo estratégias diversas para participar do mercado de trabalho. Observou-se que algumas atividades consideradas femininas são terceirizadas, no desejo de conciliar trabalho e família. As organizações privadas, por vezes, não possuem mecanismos formais que facilitem trabalhadoras e trabalhadores que precisam se submeter à dupla jornada.

Palavras-chave: Casais de Dupla Jornada. Trabalho Feminino. Desigualdade de gênero.

ABSTRACT

Women's entry into production is considered one of the great revolutions observed in society. The social constructions that established throughout time the roles that men and women must play, destining public environment (production) for men and private environment for women (reproduction), even when both carry out a paid activity, still make house work be assigned to women. In view of this, the main objective of this research is to understand the differences between middle-class men and women who work outside the home, given the need to balance work and family. As this is an interpretative research, a qualitative approach consisting of semi-structured interviews was adopted and the content analysis technique was used (BARDIN, 2008) to handle data gathered in the field. The participants were middle class heterosexual couples, married or living together, with at least one child aged between 0 and 6 years old, who have a paid activity and live in the city of Juiz de Fora, Minas Gerais. To achieve the proposed objective, the answers from the interviews were paired (pattern-matching) with the theoretical framework, which focused on the concepts of sexual division of labor and gender. The gathered data highlighted women still shoulder the responsibility for house work, which causes them a work overload, not forgetting male involvement in these activities and in child care. Furthermore, it was evident that, in different ways, men and women face difficulties in balancing work and family, developing different strategies to be able to participate in the labor market. In this scenario, some activities taking part of the reproduction scope, therefore, considered socially as feminine, are outsourced in the pursuit of balancing work and family. In addition, private organizations sometimes do not have formal mechanisms to facilitate workers who need to undergo double burden.

Keywords: Two-Job Couples. Female Work. Gender Inequality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Modalidades de flexibilização da jornada de trabalho que poderiam apoiar as demandas familiares.....	82
Quadro 2 - Perfil dos casais participantes da pesquisa	89
Gráfico 1 - Idade dos participantes da pesquisa.....	92
Quadro 3 - Tema central, categorias de análise e subcategorias	94
Quadro 4 - Nível de escolaridade dos participantes da pesquisa.....	98
Quadro 5 - Posição das mulheres no mercado de trabalho	101
Figura 1 - A responsabilidade pelo trabalho doméstico na percepção dos homens e das mulheres.....	120

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estimativa para a renda média domiciliar para os estratos do Critério Brasil	87
Tabela 2 - Renda familiar média dos indivíduos	88
Tabela 3 - Como homens e mulheres percebem a divisão de contas da família	113
Tabela 4 - A percepção dos homens e mulheres frente à responsabilidade pelo trabalho doméstico.....	122
Tabela 5 - Como homens percebem a divisão dos afazeres domésticos.....	128
Tabela 6 - Como as mulheres percebem a divisão dos afazeres domésticos	130
Tabela 7 - Como os homens percebem a divisão das atividades de cuidado com os filhos	133
Tabela 8 - Como as mulheres percebem a divisão das atividades de cuidado com os filhos	134

LISTA DE ABREVIATURAS

ABEP	Associação Brasileira das Empresas de Pesquisa
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CIET	Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
SAE	Secretaria de Assuntos Estratégicos
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
WEF	World Economic Forum

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1 FAMÍLIA COMO FONTE DAS RELAÇÕES DE PODER NA CONSTRUÇÃO DOS PAPÉIS SOCIAIS DE HOMENS E MULHERES	26
2.1.1 Da família patriarcal à família pós-moderna.....	31
2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: FONTE DE SEGREGAÇÃO E HIERARQUIZAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES	37
2.3 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	44
2.4 MULHER E TRABALHO: O PANORAMA CONTEMPORÂNEO	47
2.5 DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO ENTRE HOMENS E MULHERES.....	55
2.5.1 Afazeres domésticos	64
2.5.2 Atividades de cuidado.....	65
2.6 CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA PARA OS CASAIS DE DUPLA JORNADA: ESTRATÉGIAS PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS	68
2.6.1 Estratégias pessoais	74
2.6.2 Estratégias públicas e organizacionais.....	78
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	83
3.1 ORIENTAÇÃO.....	83
3.2 MÉTODO DE ABORDAGEM	84
3.3 TIPO DE PESQUISA.....	84
3.4 <i>CORPUS</i> DE PESQUISA.....	86
3.5 LEVANTAMENTO DOS DADOS	92
3.6 TRATAMENTO DOS DADOS	93
3.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	94
3.8 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	95
4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO	96
4.1 CATEGORIA HOMENS X MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	96
4.1.1 Inserção das mulheres no mercado de trabalho.....	97
4.1.2 Percepção sobre trabalho produtivo para homens e mulheres	104
4.2 CATEGORIA SOCIALIZAÇÃO DOS HOMENS E DAS MULHERES QUE FORMARAM OS CASAIS DE DUPLA JORNADA	114

4.2.1	Tradicional divisão sexual do trabalho e as diferenças de gênero na socialização de meninos e meninas.....	114
4.3	CATEGORIA RESPONSABILIDADES PELOS AFAZERES DOMÉSTICOS E ATIVIDADES DE CUIDADO.....	120
4.3.1	Ideal e a realidade vivida	121
4.4	CATEGORIA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA PARA OS HOMENS E MULHERES DOS CASAIS DE DUPLA JORNADA: ESTRATÉGIAS PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS	138
4.4.1	Estratégias pessoais	145
4.4.2	Papel das organizações	152
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	157
	REFERÊNCIAS.....	163
	Apêndice A: Levantamento socioeconômico	174
	Apêndice B: Autorização para participação nas entrevistas e utilização dos dados	175
	Apêndice C: Roteiro para a realização das entrevistas semiestruturadas	176

1 INTRODUÇÃO

As transformações sociais no papel da mulher, para Rocha-Coutinho (2004), não devem ser superestimadas, nem tampouco se pode acreditar que as desigualdades entre homens e mulheres tenham sido erradicadas. A autora observa que apesar das conquistas sociais, políticas e econômicas alcançadas por elas na história, a desigualdade de gênero em diferentes esferas ainda persiste e merece ser discutida.

De acordo com a ONU Mulheres¹, o progresso observado para a maioria das mulheres e meninas em todo o mundo ocorre a passos lentos, devido à persistência de obstáculos na lei e na cultura. Nenhum país pode afirmar ter erradicado a desigualdade de gênero (ONU, 2019).

As desigualdades têm origem nas construções sociais estabelecidas para cada um dos gêneros, isto é, às mulheres, por serem mães, são atribuídas tradicionalmente tarefas como a socialização dos filhos e cuidados da casa, além de profissões como professora, costureira, cozinheira e lavadeira, entre similares. Foi-lhes imposto socialmente o espaço doméstico, e ao homem coube o espaço público, a função de ser provedor e protetor da casa e da família (SAFFIOTI, 1987).

Considera-se que as mulheres, ao passar para a esfera da produção, foram acompanhadas de características socialmente naturalizadas como femininas, garantindo, com frequência, a manutenção da soberania masculina.

Observando a evolução da sociedade brasileira, nota-se expressiva força de trabalho feminina a partir da década de 1960, dadas as transformações econômicas e sociais inerentes ao capitalismo, que tiveram em consequência a concentração de renda e a pauperização de grande parte da população (OLIVEIRA, 2009). Ocorreram transformações demográficas e sociais, com influência na estrutura etária do país e composição das famílias, pois a queda da taxa de natalidade possibilitou às mulheres despender menos tempo no trabalho doméstico. Dedicaram-se ao trabalho e à família, na nem sempre fácil conciliação das duas atribuições. (ALVES, 2016; BRUSCHINI, 1998; 2007).

¹ ONU Mulheres é uma entidade das Nações Unidas que luta pela igualdade de gênero. Informações em: <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>. Acesso em: 22 fev. 2020

A tecnologia utilizada nas atividades domésticas (CEPAL/OIT, 2019), progresso em direitos políticos, aumento da escolaridade, queda da taxa de fecundidade e ingresso em universidades são fatores inter-relacionados que facilitaram a participação das mulheres em novas oportunidades de trabalho ao ampliar as possibilidades profissionais. Somam-se mudanças nos padrões culturais e valores referentes ao papel social e identidade, demarcando novo perfil da força de trabalho formada por mulheres (BRUSCHINI, 1998; 2007).

Pinheiro (2018) ressalta ainda o crescimento de serviços como creches e pré-escolas e mudanças nos valores tradicionais de gênero como fatores que proporcionam a autonomia da mulher, que começa a ganhar contornos a partir de 1970, com o Censo Demográfico: 18,5% das mulheres eram economicamente ativas. Em 2010, a porcentagem subiu para 50%. No mesmo período houve decréscimo da participação masculina no mercado de trabalho.

Especialmente nas famílias de classe média e alta, as mulheres alcançaram maior posição no mercado, passando a ocupar setores profissionais considerados majoritariamente masculinos. Demonstram a conquista de atividades que expressam poder e prestígio (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007). Atuam nas mais variadas funções (SOUZA, 2017), e ocupam tribunais superiores, ministérios (PROBST, 2015) e postos em grandes empresas nacionais e internacionais (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007).

Deve-se destacar o fenômeno, crescente desde 1980, dos novos arranjos familiares chefiados financeiramente por mulheres (BRUSCHINI, 2007). De acordo com o estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, em 1995 23% dos lares tinham mulheres como responsáveis pelo sustento financeiro da família, alcançando o percentual de 40% em 2015. No mesmo estudo, em 34% das famílias existe a presença masculina, não se tratando, portanto, de característica encontrada apenas em famílias monoparentais, nas quais as mulheres são as únicas responsáveis pelos filhos e pelas filhas (IPEA, 2017).

Se no final dos anos 1970 as mulheres que trabalhavam fora eram majoritariamente jovens, solteiras e sem filhos, o novo panorama, iniciado na década de 1980, apresenta mulheres mais velhas, casadas e mães. Com a realização profissional e pessoal, assumiram novas responsabilidades e atividades consideradas somente dos homens (desenvolvimento da carreira e do trabalho) e adaptaram as antigas (cuidar da casa e dos filhos) ao seu novo mundo, moldando o cenário atual. Do mesmo modo que várias mulheres se inseriram no mercado de trabalho, houve a modificação do cotidiano de casais brasileiros, com a exigência de se dedicar ao trabalho remunerado e aos afazeres domésticos e atividades de cuidado (BRUSCHINI, 2007; SANTOS, 2012; NEVES; NASCIMENTO, 2017).

Em escala global, a tradicional divisão sexual do trabalho sofreu transformações significativas (SILVA *et al.*, 2012). Nota-se que a entrada e o aumento das mulheres no mercado acarretaram repercussões em diferentes direções, sobretudo na organização da família e em sua estrutura, tradicionalmente definidas. Quando o homem e a mulher assumiram, em distintos casais, o sustento do lar, houve reflexos na família formada por pai provedor e mãe “dona de casa” (OLIVEIRA, 2009; SANTOS, 2012).

Contudo, a inserção e o aumento da participação das mulheres não foram acompanhados por adaptação das demandas do casamento e vida profissional. Essas demandas são, naturalmente, acentuadas com a chegada dos filhos, uma sobrecarga para o casal, em especial para as mulheres. A entrada dos homens na economia industrial e a entrada posterior das mulheres influenciaram as relações entre si, principalmente nas demandas da vida conjugal e cuidados com os filhos (HOCHSCHILD, 2012).

Várias mulheres, que são mães, na tentativa de conciliar trabalho e família, se transformam em “supermães”, e fazem todo o trabalho em casa (HOCHSCHILD, 2012). Como alternativa têm um arranjo social, valendo-se do auxílio de terceiros - babás, creches e faxineiras, soluções primárias que Hochschild (2012) denomina de “terceirização”. Em algumas situações, têm auxílio de outros familiares, como os avós.

Para melhor compreensão dos objetivos da pesquisa devem ser conceituados casais de dupla jornada. A nomenclatura (*two-job couples*) foi formulada por Arlie Hochschild, socióloga americana que estuda o trabalho feminino, implicações na família, nas organizações e sociedade. O conceito visa designar os casais inseridos no mercado de trabalho, isto é, que experimentam a dupla jornada (HOCHSCHILD, 2012).

O panorama apresentado permite supor que embora tenham ocorrido distintas transformações na identidade de homens, mulheres, e na configuração das famílias na sociedade contemporânea, essas transformações não podem ser superestimadas, pois ainda refletem desigualdades. Apesar do aumento da participação dos homens nas atividades domésticas e cuidados com os filhos, cabe às mulheres a maioria das tarefas, o que gera conflitos entre trabalho e vida familiar, os quais influenciam a escolha das ocupações e, conseqüentemente, seu desenvolvimento profissional.

Supõe-se, ainda, que a falta de compartilhamento do trabalho doméstico, e mesmo a terceirização da tarefa, estão relacionadas a diversos fatores, como o nível educacional e renda. Ressalte-se o aspecto cultural ligado à socialização iniciada no seio familiar. Famílias mais conservadoras concebem os papéis sociais de forma mais tradicional, apresentando, portanto, divisão entre os afazeres domésticos e atividades de cuidado não igualitária entre os

cônjuges, na maioria das vezes. Deve-se destacar que a forma como os filhos, meninas e meninos, são socializados pelos pais, reflete na maneira como concebem o trabalho doméstico e, conseqüentemente, a divisão quando formarem a própria família. Para Araújo e Scalon (2005, p. 54), “quanto mais modernos são os valores morais, mais igualitárias são as percepções sobre gênero, trabalho e família”.

Partindo de constatações e inquietações, a pesquisa buscou respostas para a seguinte questão central: Quais diferenças são observadas na busca de conciliação entre trabalho e família, por parte de homens e mulheres de classe média², quando ambos trabalham fora?

Foi adotado, como objetivo geral, compreender as diferenças observadas entre homens e mulheres pertencentes à classe média, quando ambos trabalham fora, frente à exigência de conciliação entre trabalho e família.

E os seguintes objetivos específicos:

- Levantar o perfil dos casais pertencentes à classe média em que ambos os parceiros estão inseridos no mercado de trabalho e experimentam a dupla jornada;
- Levantar como os casais dividem o trabalho doméstico;
- Verificar se existem conflitos entre a inserção no mercado de trabalho e cuidados com a família;
- Analisar origens e desdobramentos dos conflitos;
- Identificar estratégias praticadas pelos casais visando conciliar trabalho remunerado, afazeres domésticos e atividades de cuidado.

Com relação à delimitação do campo, a pesquisa ocorreu em Juiz de Fora, Minas Gerais, de setembro de 2020 a abril de 2021. Os participantes foram casais heterossexuais, casados ou que moram juntos, com pelo menos um filho ou uma filha, de 0 a 6 anos, que trabalham e pertencentes à classe média, como mais bem detalhado no capítulo referente à metodologia. Foram considerados “casados ou que moram juntos” casais heterossexuais com relacionamento estável.

O critério de seleção dos sujeitos se justifica porque entende-se que os casais com filhos pequenos vivenciam os mais expressivos conflitos entre trabalho e vida familiar,

² A escolha de pesquisar somente pessoas de classe média está explicada mais adiante.

especialmente as mulheres, pois nessa fase as crianças precisam dos pais para atividades domésticas e cuidados, como levar à escola, educar, ensinar os deveres, médico, entre outras atividades.

Em relação à delimitação da faixa etária das crianças, optou-se pela idade pré-escolar (0 a 6 anos), pois “a necessidade de disponibilidade física e psicológica para o exercício da parentalidade coloca desafios particulares para a conciliação trabalho-família” (MENDONÇA; MATOS, 2015, p. 317). Isso se relaciona às mudanças advindas da chegada dos filhos, pois a vida da família e o trabalho precisam se adaptar à nova realidade. Nas famílias em que os parceiros têm trabalho remunerado, os pais devem articular os diferentes papéis que desempenham (MENDONÇA; MATOS, 2015)

A escolha pela classe média se justifica de as mulheres das classes mais baixas sempre terem trabalhado para sustentar o lar. O fenômeno da dupla jornada é mais recente na realidade das mulheres da classe média e classe média alta, mais especificamente a partir do final de 1960 e início de 1970 (TEYKAL; ROCHA- COUTINHO, 2007; HOCHSCHILD, 2012). Como destacam Fleck e Wagner (2003), os papéis sociais eram mais definidos para os homens e para as mulheres oriundos das famílias tradicionais de classe média.

A escolha por casais heterossexuais se justifica pela divisão sexual do trabalho e construção social de gênero, aportes teóricos que sustentaram este trabalho. Nas palavras de Kergoat (2007), o destino de homens e mulheres foi formado socialmente por meio de funções entendidas como masculinas e femininas. Ou seja, frutos das relações sexuadas de poder que distribuem atividades a cada um dos dois sexos, dispondo homens e mulheres em lugares opostos (BOURDIEU, 2012).

A relevância do trabalho proposto deve-se ao fato do tema estar relacionado às transformações individuais, sociais, políticas, econômicas e no seio da família, que ocorreram com a entrada e aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e formação dos casais de dupla jornada, rompendo a tradicional divisão sexual do trabalho. Além de ensejar reflexões a respeito das diferenças de gênero. O trabalho feminino possibilita a melhora do padrão de vida para a família, considerado fonte de realização pessoal e social. Como realça Morin (2001), o trabalho implica objetivos.

Scott (2018) afirma que as mulheres, em certa medida, deixaram o estereótipo que as valorizava apenas como filhas, esposas e mães, para ocupar espaços além dos tradicionalmente definidos como reservados ao “sexo frágil”, desempenhando funções não comumente ocupadas pelas gerações anteriores. Logo, deve haver a reconfiguração da

distribuição do trabalho doméstico, pois os papéis tradicionais de homens provedores e mulheres cuidadoras passam por transformações (HADDAD, 2018).

Utilizando as palavras de Rocha-Coutinho (2004), a entrada da mulher no mundo público modificou sua identidade. No entanto, a autora considera que não ocorreu alteração considerável, mas ampliação, pois houve somatório do trabalho público aos encargos da família e da casa, pois eram socialmente considerados de sua responsabilidade.

Observa-se a sobrecarga de trabalho para as mulheres, por se dividirem entre o trabalho produtivo, afazeres domésticos e atividades de cuidado. Para Bruschini (2007), Albrecht (2012), Bruschini e Ricoldi (2012), Hochschild (2012), Sorj (2014), Alves (2016), Souza e Guedes (2016), Araújo e Veiga (2017), Cano e Covre-Sussai (2017), Madalozzo e Blofield (2017), Pinheiro (2018), Barbosa (2019), IBGE (2019c) e Veiga (2019), apesar das transformações sociais advindas com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, os homens continuam exercendo menos atividades em casa. Assumem parcela menor dos afazeres domésticos e atividades de cuidado, acarretando para a companheira pesada jornada dupla, ou mesmo tripla, quando têm mais de um emprego, o que é comum, por exemplo, em professoras ou profissionais da área de saúde.

Na realidade brasileira, a desigualdade na divisão por gênero das horas dedicadas ao trabalho doméstico é bastante acentuada. O IBGE prova que o tempo das mulheres dedicados aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, em média, é de 21,3 horas por semana. Os homens dedicam às mesmas tarefas apenas 10,9 horas (IBGE, 2019a).

Sobre a quantidade de horas dedicadas aos afazeres domésticos, Veiga (2019) constata que há imprecisão na forma como os dados da PNAD 2015 e PNAD Contínua 2017 são divulgados. Recomenda que a metodologia empregada pelo IBGE seja revista, pois foi excluída do cálculo das médias a parcela de homens que declararam não exercer nenhum tipo de atividade doméstica. Para a autora, as brasileiras não despendem o dobro de horas com o trabalho doméstico quando comparadas aos brasileiros, mas, em realidade, “mais de três vezes e meia” (VEIGA, 2019, p. 90).

Hochschild (2012) e o IBGE (2019c) fazem ainda importante observação em relação à divisão por gênero do trabalho doméstico nas famílias, ao constatarem que, mesmo os homens se envolvendo mais nessas atividades, existe diferença no que cada um dos cônjuges desenvolve. Como na vida profissional, as diferenças estão nas atividades de lavar, passar, cozinhar e cuidar da limpeza geral da casa, em sua maioria, atividades que cabem às mulheres, comparadas às dos homens: consertos em geral, compras, jardinagem, levar filhos ao parque, jogos educativos.

Araújo e Scalon (2005) frisam que os homens estão envolvidos com atividades lúdicas, voltadas à apreciação do tempo livre, fora do lar, mais prazerosas e menos penosas. As autoras, no entanto, destacam que a despeito das desigualdades sociais entre homens e mulheres vistas ainda hoje, as transformações ocorridas parecem ter prosseguimento. Aparentemente demonstram a sociedade menos masculinizada, marcada por mudanças e permanências.

A literatura apresenta modificações nos padrões tradicionalmente conhecidos como masculinos, demonstrando aumento da consciência da participação do pai na rotina dos filhos e da casa (RICOLDI; BRUSCHINI, 2012, VANALLI; 2012, SILVA; 2015, SILVA; 2018, BARBOSA; 2019), mesmo que as diferenças ainda persistam. Uma das evidências é indicada por Fernandes (2017): ao estudar a divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada, demonstra essa modificação, pois os pais se dedicam mais aos cuidados com filhos e com o lar. Na visão dos casais de classe média estudados, há divisão harmônica das tarefas, entretanto, ainda são as mulheres as responsáveis pela gestão, cuidando da organização da casa, tarefas domésticas e filhos.

Esta dissertação tem ainda a intenção de contribuir com estudos na área de administração que envolvam os casais de dupla jornada, a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero, pois se trata de realidade experimentada, cotidianamente, por casais que trabalham. A iniciativa poderá contribuir para despertar o interesse pelo desenvolvimento de políticas governamentais e de gestão que auxiliem a articulação, principalmente para as mulheres, entre os âmbitos público e privado.

Cabe ressaltar ainda o que considera Sorj (2004b), socióloga e pioneira em estudos de gênero no Brasil, a respeito da importância de pesquisas que envolvam a divisão sexual do trabalho e articulação entre a esfera da produção econômica (trabalho remunerado) e a esfera da reprodução (família). Segundo a autora, as análises permitem reconhecer que o trabalho doméstico das mulheres impede, em muitos casos, que alcancem diversas oportunidades no mercado de trabalho. O impedimento se materializa em carreiras descontínuas, salários mais baixos e jornadas em tempo parcial, além de condições precárias de trabalho.

A afirmação é comprovada pelo IBGE ao assinalar a carga horária como fator fundamental na diferença de inserção ocupacional entre homens e mulheres. Com relativa frequência, as que precisam conciliar trabalho remunerado a afazeres domésticos e cuidados, trabalham em ocupações com carga horária reduzida. A constatação justifica as desigualdades nos rendimentos médios do trabalho, pois as mulheres ganham cerca de 75% do que os homens (IBGE, 2018).

O Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês), com base em dados da OIT, ressalta que 57% do trabalho global em tempo parcial é exercido por mulheres. A maternidade e as responsabilidades no lar são evidências que “sustentam” a diferença salarial (WEF, 2019a).

Mas talvez seja opção da mulher abrir mão da carreira profissional em favor da família (quando a condição financeira permite). E há mães que se realizam atuando nas duas esferas, questão que depende da realidade vivenciada pela mulher que se tornou mãe.

Hochschild (2012), ao analisar as novas tarefas para homens e mulheres que trabalham, comenta que há uma revolução estagnada¹, pois grande parte dos locais de trabalho não considera as demandas familiares dos trabalhadores nas práticas gerenciais. Além disso, a maioria dos homens não compartilha as atividades domésticas igualmente, como há falta de políticas governamentais que facilitem a dupla jornada, podendo gerar tensão no relacionamento dos casais. Portanto, a participação das mulheres na economia não foi acompanhada por substantiva mudança cultural e social no casamento e nas empresas.

A partir do conhecimento de exigências de equilíbrio entre trabalho e família, alguns países adotam diferentes práticas. Sorj, Fontes e Machado (2007) mencionam que diversos locais industrializados, especialmente do norte europeu, praticam políticas públicas que auxiliam a conciliação entre trabalho e família, contribuindo para amenizar a desigualdade.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial, a condição se modifica nos Estados Unidos, país que assume a nova paternidade na qual pai e mãe lidam juntos com a chegada do bebê, reconhecendo a importância da licença para os homens (WEF, 2019b).

Distintas empresas e corporações na Europa e Estados Unidos se preocupam com a maternidade, e repensaram políticas para não perder a contribuição que as mulheres proporcionam, pois as pertencentes à geração Y³ estavam optando por ficar em casa ou abrir o próprio negócio. No caso brasileiro, observam-se poucas conquistas (SCOTT, 2018).

O direito à licença-maternidade e paternidade faz parte das políticas públicas que auxiliam os casais de dupla jornada frente à conciliação trabalho e família. Entretanto, somente está amparado por esse direito quem contribui para o RGPS. Além disso, é grande a

³ Conforme Paradelo e Gomes (2018), essa geração inclui as pessoas nascidas entre 1978 e 1989.

diferença no tempo das licenças concedidas: quatro meses para as mulheres e somente cinco dias para os homens⁴. Deve-se considerar que a curta duração das licenças⁵ leva os casais de dupla jornada, especialmente as mulheres, a buscar outras estratégias para quando retornar ao trabalho.

Este trabalho está dividido em cinco capítulos, já com a introdução. O próximo é o referencial teórico, destacando a contribuição de autores e autoras que subsidiaram a pesquisa. Por meio de visões particulares, contribuíram para a elaboração da fundamentação teórica da dissertação. Em seguida, é apresentado o percurso metodológico adotado e os resultados obtidos na pesquisa de campo. Por fim, as conclusões a que foi possível se chegar.

⁴ A Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, instituiu o Programa Empresa Cidadã, que se destina a prorrogar em 60 dias a duração da licença-maternidade e em 15 dias a licença-paternidade. Informações em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm. Acesso em: 16 mar. 2020.

⁵ A Lei nº 8.212/1991 e o Decreto nº 8.737/2016 vislumbram a prorrogação da licença-paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112/1999. Informações em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm; <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=6&data=04/05/2016>. Acesso em: 05 jan. 2022.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O arcabouço teórico que sustenta este trabalho parte da formação e transformações ocorridas na família, e atribuições sociais de homens e mulheres. Aborda-se o conceito de divisão sexual do trabalho e implicações, como a segregação e hierarquização. Apresenta-se a inserção da mulher no mercado de trabalho e o panorama contemporâneo. Em seguida, o tema é a divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres, salientando-se que essa ainda é atividade reportada a elas, apesar de os homens estarem mais envolvidos com afazeres domésticos e atividades de cuidado do que se observava há algumas décadas. O último tema é a conciliação entre trabalho e família, pois os casais, especialmente as mulheres, devem contar com modos diversos para lidar com a dupla jornada, provenientes das estratégias pessoais e organizacionais.

2.1 FAMÍLIA COMO FONTE DAS RELAÇÕES DE PODER NA CONSTRUÇÃO DOS PAPÉIS SOCIAIS DE HOMENS E MULHERES

Esta seção tem como objetivo um breve resgate histórico das transformações que ocorreram na família e implicações na formação social do homem e da mulher, com destaque à identidade feminina como “dona de casa” e mãe. Busca-se desenvolver uma reflexão a respeito das origens das desigualdades de gênero presentes na sociedade contemporânea que ainda afetam a realidade de várias mulheres.

Segundo Scott (1995), as feministas americanas cunharam a palavra gênero para demonstrar que as relações entre homens e mulheres têm caráter fundamentalmente social, termo utilizado para rejeitar distinções baseadas no sexo. Ou seja, oposição ao determinismo biológico que “torna-se uma forma de indicar ‘construções culturais’ – a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres” (SCOTT, 1995, p. 75). Gênero, na percepção da autora, representa relação de poder, fruto das relações sociais.

Souza (2017), referindo-se ao conceito gênero, defende:

A sociedade, por ser histórica e dialética, muda de acordo com os meios de produção e a forma de organização. Desse modo, a sociedade se organiza e começa a definir múltiplos papéis aos seus indivíduos, e é a partir daí que surge o conceito de gênero na divisão social do trabalho, determinando o papel para os homens e o papel para as mulheres nessa organização social. (SOUZA, 2017, p. 224).

Para Scuro (2017), uma categoria analítica que se constrói socialmente em função das diferenças biológicas. Parte da cultura e da história está na academia, na política e nos diversos espaços sociais, estabelecendo o que é responsabilidade, afirmando expectativas, definindo funções, direitos e obrigações.

Rago (1998) considera que gênero é importante categoria de análise, pois o sexo foi base para a elaboração histórica de identidades (pessoal e coletiva). Fundamental, ainda, conhecer as ordenações históricas e culturais baseadas nas diferenças sexuais para serem desnaturalizadas, fruto do contexto social, voltando olhares ao passado e concebendo o presente, pautando-se em “formas mais libertárias” (RAGO, 1998, p. 94). Para a autora:

A categoria gênero permitiu nomear campos das práticas sociais e individuais que conhecemos mal, mas que intuimos de algum modo [...]. Fundamentalmente, passamos a perceber que o universo feminino é muito diferente do masculino, não simplesmente por determinações biológicas, como propôs o século 19, mas sobretudo por experiências históricas marcadas por valores, sistemas de pensamento, crenças e simbolizações diferenciadas também sexuadas. (RAGO, 1998, p. 92-93).

O atribuído ao feminino e masculino pela sociedade é fruto de relação desigual, isto é, diferenças que originam desigualdades, como esclarece Caetano (2018). A distinção sexo/gênero envolve as relações, ligado às práticas sociais presentes nas experiências de homens e mulheres. Alves e Pitanguy (1985), a respeito da concepção social repassada de geração em geração como algo “natural”, salientam:

A menina, assim, aprende a ser doce, obediente, passiva, altruísta, dependente; enquanto o menino aprende a ser agressivo, competitivo, ativo, independente. Como se tais qualidades fossem parte de suas próprias “naturezas”. Da mesma forma a mulher seria emocional, sentimental, incapaz para as abstrações das ciências e da vida intelectual em geral, enquanto a natureza do homem seria mais propícia à racionalidade. (ALVES; PITANGUY, 1985, p. 55-56).

As características ditas femininas são abordadas por Beauvoir (1970) remetendo a mulher a uma condição de “infância contínua”. Por isso, não seria um “tipo ideal de raça”. Seu lugar é o lar, não devendo entrar em concorrência com o homem, nem mesmo no governo da casa, pois pertence a ele. A mulher é incapaz de qualquer mando, servindo para aconselhar. Mais especificamente, na família patriarcal, “o marido governa, a mulher administra, os filhos obedecem”. O que demonstraria seu papel secundário (BEAUVOIR, 1970, p. 144).

No entanto, por ser elaboração social e processo histórico, como ressaltam Alves e Pitanguy (1985), a diferença entre os sexos não determinará ou constituirá o que é feminino ou masculino, mas a forma como a sociedade os valoriza e representa em dado momento. Não se trata de algo imutável, mas passível de transformação.

Nas palavras de Scuro (2017, p. 22), o “gênero responde a um contexto, se define num tempo e um espaço determinado”, sendo, portanto, passível de sofrer transformações. Os relacionamentos podem ser modificados, como acontece, pois ser homem ou mulher não é igual nas diversas partes do globo, como se diferencia do que era visto em épocas anteriores.

Conforme destaca Ramos (2019), não se nega a existência de diferenças biológicas e comportamentais. Pretende-se estabelecer uma reflexão entre o que foi socialmente estabelecido como campo de atuação de cada um deles (produção e reprodução, respectivamente), pois é fonte de segregação e hierarquização que se condiciona às pessoas. A afirmação se materializa na desigual divisão do trabalho doméstico e diferenças na conciliação entre trabalho e família, foco desta pesquisa.

Considera-se que a família é ordenação social e não deve ser entendida como algo natural, mas instituição que se fundamenta em fatores culturais e econômicos. Como observa Rocha-Coutinho (1994, p. 27), a instituição é “uma superação da família biológica” formada por macho-fêmea-crias. Albrecht (2012) destaca:

A família [...] construção social sempre esteve suscetível às mais diversas mudanças, sejam elas de caráter político, econômico, social ou cultural, as quais influenciaram direta ou indiretamente a construção dos papéis sociais para homens e mulheres. Foi no decorrer das transformações ocorridas nos últimos séculos que a família foi transitando, se transformando, assumindo uma nova configuração e, aos poucos, novos arranjos familiares e novas funções foram se estabelecendo. (ALBRECHT, 2012, p. 33).

Para clarificar as origens e transformações na família, estudou-se Engels (1984). O autor assinala que o “estudo da família começa, de fato, em 1861, com o direito materno de Bachofen” (1984, p. 7). Antes desse período, as ciências históricas estavam ainda pouco desenvolvidas e bastante influenciadas pela religião. A referência era o Pentateuco (cinco primeiros livros da Bíblia, atribuídos a Moisés, que formam um código de conduta fundamental ao judaísmo e cristianismo), e não consideravam que houvesse uma evolução histórica da família. Ou seja, “natural”, instituição imposta por Deus.

Em seu estudo, Bachofen retoma as diversas formas de organização social até a família formada por pai, mãe e filhos. Parte das sociedades primitivas, nas quais as mulheres

possuíam significativa função, devido à filiação ser contada pela linha feminina e direito materno. Essa condição, presente em todos os povos antigos, dava às mulheres grande apreço e respeito na comunidade, gozando do que Bachofen denominou ginecocracia⁶ (ENGELS, 1984).

O apreço destinado às mulheres se respalda na poliandria, isto é, nessas sociedades homens e mulheres mantinham relações sexuais com diversos parceiros, sem a prática ser socialmente considerada amoral. Como não havia matrimônio único (monogamia), contava-se a descendência por linha feminina, pois não era possível se conhecer a verdadeira paternidade. Por serem as mães os “únicos genitores certos de seus filhos” (ENGELS, 1984, p. 9), a elas era destinada respeitosa posição social.

Destaca-se, com essa passagem, que os conceitos se inverteram na sociedade contemporânea, pois coloca-se a mulher, especialmente a que é mãe, em condição desigual, como se observa nas relações de trabalho, representação política e acesso aos cargos de maior nível hierárquico. Além disso, cabe relevar a responsabilidade pelo trabalho doméstico, atividade considerada socialmente como não trabalho, portanto, desvalorizada.

Entretanto, em decorrência do desenvolvimento das concepções religiosas e condições de sobrevivência, como a criação de gado, a elaboração dos metais, a procura por terra e por mar, a arte do tecido, a prática da agricultura e o emprego de mão de obra dos prisioneiros escravizados, foi possível a geração de riquezas transformadas posteriormente em propriedades privadas das famílias. A vitória da propriedade privada sobre a primitiva acarretou a necessidade de transmissão da herança aos descendentes para conservação do patrimônio. Instala-se a monogamia, que garante aos filhos gerados os “verdadeiros” pais. A monogamia tem nítido interesse econômico (ENGELS, 1984).

À medida que as riquezas se avolumam e proporcionam o surgimento da propriedade privada, o homem tem posição mais importante do que a mulher no seio da família. Como a descendência se baseava no direito materno, foi abolida sem dificuldades pela ordem da herança em favor dos filhos, instalando-se o direito hereditário paterno, que coloca o homem em posição preponderante na família (ENGELS, 1984).

⁶ Ginecocracia significa domínio feminino absoluto (ENGELS, 1984).

No sentido fundamentalmente econômico, o homem passa a ver o casamento como fardo e obrigação. Além disso, observa Engels (1984), é progresso histórico marcado pela escravização:

A monogamia não aparece na história, portanto, absolutamente, como uma reconciliação entre o homem e a mulher e, menos ainda, como a forma mais elevada de matrimônio. Pelo contrário, ela surge sob a forma de escravização de um sexo pelo outro, como proclamação de um conflito entre os sexos, ignorado, até então, na pré-história. (ENGELS, 1984, p. 70).

Nas sociedades primitivas a divisão do trabalho ocorria espontaneamente, como indica Engels (1984). O homem era encarregado da guerra e subsistência da família, responsável por produzir instrumentos para essas atividades. A mulher tinha como responsabilidade o cuidado da casa, preparo dos alimentos e feitura das vestimentas. “Cada um manda em seu domínio: o homem na floresta, a mulher em casa. Cada um é proprietário dos instrumentos que elabora e usa: o homem possui as armas e os apetrechos de caça e pesca, a mulher é dona dos utensílios caseiros” (ENGELS, 1984, p. 178-179).

Beauvoir (1970) ressalta que a divisão primitiva do trabalho, em certa medida, é igualitária, porque as tarefas domésticas comportavam o trabalho produtivo, como a fabricação de vasilhames, tecidos e jardinagem. Mesmo com a divisão sexual do trabalho, a mulher possui relevante função econômica e social.

A partir do nascimento da propriedade privada e transferência da herança para a descendência, passando do direito materno para o direito paterno ocorre “a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo” (ENGELS, 1984, p. 61). Nesse momento, o homem começa a ter pleno domínio sobre a casa e a mulher a ser sua servidora. Ou seja, transforma-se em instrumento de reprodução ao gerar filhos que um dia receberão a herança paterna (ENGELS, 1984).

Engels explica que quando o homem domestica o gado, ele se torna base alimentar que gerava excedentes sobre o consumo próprio. Essa forma de propriedade, com a aparição de outras riquezas (metais preciosos), desencadeia uma revolução nas famílias. O gado lhe pertencia, como mercadorias e escravos trocados pelos animais. Todo o excedente ficava nas mãos do homem, e a mulher era mera consumidora, modificando a posição da mulher na família. Embora a divisão do trabalho se mantivesse, o homem ocupa agora posição de destaque. Nas palavras do autor:

Essa divisão do trabalho na família continuava sendo a mesma, mas agora transformava as relações domésticas, pelo simples fato de ter mudado a divisão do trabalho fora da família. A mesma causa que havia assegurado à mulher a sua anterior supremacia na casa – a exclusividade no trato dos problemas domésticos - assegurava agora a preponderância do homem no lar: o trabalho doméstico da mulher perdia agora sua importância, comparado com o trabalho produtivo do homem; este trabalho passou a ser tudo; aquele, uma insignificante contribuição. (ENGELS, 1984, p. 182).

Da poliandria à família patriarcal monogâmica, e posterior formação da família individual, composta por pai, mãe e filhos, transformou-se em serviço privado, sem caráter social. Mais profundamente, a mulher torna-se escrava doméstica, pois não participa da produção social. O homem se torna responsável por prover os meios de vida da família, conferindo a si posição dominadora (ENGELS, 1984). Cabe destacar a origem da palavra “família”:

Em sua origem, a palavra *familia* não significa o ideal - mistura de sentimentalismo e dissenções domésticas - do filisteu de nossa época. A princípio, entre os romanos, não se aplicava sequer ao par de cônjuges e aos seus filhos, mas somente aos escravos. *Famulus* quer dizer escravo doméstico e *familia* é o conjunto dos escravos pertencentes a um mesmo homem. (ENGELS, 1984, p. 61).

A família se modifica à medida que a sociedade se modifica, pois é fruto de um sistema social e de cultura específica. Engels (1984) considera que não é uma forma de organização naturalmente estabelecida, mas elaborada de acordo com transformações sociais e econômicas, variando no tempo.

Na próxima seção, são comentados os períodos de evolução vividos pela família até a sociedade contemporânea.

2.1.1 Da família patriarcal à família pós-moderna

Roudinesco (2003), ao analisar as transformações que ocorreram na estrutura familiar desde a antiguidade até a pós-modernidade, ressalta três grandes períodos na evolução. A primeira fase é a família “tradicional”, conhecida como patriarcal. Não havia relação afetiva ou amorosa entre os casais, pois os casamentos eram arranjados pelos pais com base nas posições sociais, considerando interesses econômicos mais proveitosos. Geralmente, os cônjuges ainda eram bem jovens. Havia, portanto, matrimônio de conveniência não firmado pelos noivos, e a família se resumia a procriar e garantir a transferência da herança (ENGELS,

1984; ROUDINESCO, 2003). Como dito, a função era garantir a transmissão e a conservação do patrimônio – seu início é na antiguidade e termina no final do século XVIII.

No que se refere à relação amorosa dessa fase, Engels (1984) menciona:

Na prática, e desde o princípio, se havia alguma coisa inconcebível para as classes dominantes era que a inclinação mútua dos interessados pudesse ser a razão por excelência do matrimônio. Isto só se passava nos romances ou entre as classes oprimidas - que não contavam para nada. (ENGELS, 1984, p. 86).

Na segunda fase, há, como destaca Roudinesco (2003), a família “moderna” (ou burguesa, segundo Rocha-Coutinho, 1994), cujo modelo é dominante entre o final do século XVIII e meados do século XX. O período se relaciona ao advento da burguesia, em que a família ocidental esteve envolvida em transformações, como a posição de soberania divina do pai e a irrupção do feminino, sendo central a posição da maternidade. Nessa estrutura familiar existe a lógica do amor romântico, com reciprocidade de sentimentos e desejo carnal entre homem e mulher. O casamento era um contrato consentido livremente que não se estabelece pela coerção dos pais. Existe a divisão do trabalho entre os cônjuges, sendo deles a responsabilidade de educar os filhos. O amor é o pilar que sustenta a escolha dos cônjuges, o relacionamento estabelecido “contra as razões do grupo familiar” (VAITSMAN, 1994, p.54), como na primeira fase.

Rocha-Coutinho (1994) e Scott (2018) evidenciam que a partir da sociedade industrial, da ascensão da burguesia e do capitalismo, a mulher burguesa tem a identidade social fortemente relacionada ao papel reprodutivo. Ou seja, mãe, esposa dedicada ao marido, ao lar, responsável pelo bem-estar de todos, principalmente educação dos filhos e formação moral das crianças. Vive agora para os outros e se nega como pessoa.

Desenvolve-se, para Roudinesco (2003), o processo de maternagem nos lares, em que se estabelece relação ímpar entre mulher e filho ou filha, com incentivo à amamentação pela verdadeira mãe, não mais as crianças confiadas às amas de leite. Vaitsman (1994) cita a reclusão da mulher como promotora das fronteiras entre o que se considerou masculino e feminino na socialização e comportamentos.

Roudinesco (2003) apresenta três fenômenos marcantes na sociedade dita burguesa, capitalista ou industrial: a revolução afetiva, que leva ao casamento o sentimento de amor e que valoriza a sexualidade feminina e masculina; maternagem - proporciona o destaque da posição da criança no seio da família e liberdade de contracepção, distanciando o ato sexual da procriação. Esses aspectos foram importantes para se originar uma organização familiar

considerada individualizada, novo parâmetro de família ideal para as classes dominantes (SCOTT, 2018).

Novamente, a família se modifica em consonância com as transformações sociais e econômicas. Scott (2018) comenta que a ordem vigente é a do “lar doce lar”, ilustrada por uma esposa submissa ao marido e rainha do lar. De certo modo, não completamente sem voz como na família patriarcal, configurando a nova família “moderna ou burguesa”.

A terceira fase de evolução da família inicia-se a partir de 1960 e demarca a família “contemporânea” ou “pós-moderna”, caracterizada pelo individualismo, realização sexual, duração relativa e marcada pela heterogeneidade (ROUDINESCO, 2003; VAITSMAN, 1994).

O modelo de família “contemporânea” tem, como ressalta Scott (2018), bases nas mudanças iniciadas a partir das décadas de 1960 e 1970, como aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e seu reconhecimento profissional, maior acesso à educação formal, maior poder de decisão sobre a maternidade e instituição do divórcio. As mulheres conseguiram expressar valores e ideias em relação ao casamento, filhos e trabalho.

Em consequência, Vaitsman (1994) considera que as mulheres redefiniram posições na sociedade, transformações que influenciaram a dicotomia público/privado. Como ressalta Scott (2018): “Diante de tantas transformações relevantes, houve quem localizasse no início da década de 1980 o fenômeno da “reinvenção da mulher” e, conseqüentemente, de seus papéis na família e na sociedade” (SCOTT, 2018, p. 24). Elas (especialmente as pertencentes às classes média e alta) se profissionalizaram, obtiveram o próprio sustento e ocuparam lugares além da esfera do casamento e do estereótipo de donas de casa (VAITSMAN, 1994).

Instala-se um modelo mais democrático de família e casamento, em relação ao comportamento homem e mulher e convívio pais e filhos, principalmente ao estabelecer a valorização das filhas. Ou seja, como na arquitetura, literatura, filosofia, arte, economia e política, igualmente na família instauraram-se a heterogeneidade, pluralidade, flexibilidade, instabilidade e incerteza – novos tipos de relacionamentos conjugais (SCOTT, 2018; VAITSMAN, 1994).

Sobre as transformações, Araújo e Scalon (2005) ponderam:

Em relação às mulheres, destacam-se suas conquistas de direitos legais; sua inserção no espaço público, notadamente no mundo do trabalho; as importantes alterações ocorridas na esfera privada, com maior autonomia obtida em suas escolhas afetivas, e o enfraquecimento da hierarquia de gênero nas relações conjugais. Quanto à família, chamam atenção as intensas mudanças nas características de sua composição e estruturação, as quais se

expressam na diversidade das formas de conjugalidade; as alterações no funcionamento, nas formas de organização interna, nas dinâmicas cotidianas e nas hierarquias, que se tornaram menos rígidas e produzem novas formas de interação nas relações de gênero e entre gerações. (ARAÚJO; SCALON, 2005, p. 8-9).

Mesmo assim, na família “pós-moderna”, iniciada na década de 1960 e que adentra o século XXI, ainda há opressão sobre a mulher em diferentes nuances, demonstrando que existe certo conservadorismo nas relações no lar (OLIVEIRA, 2009). Deve-se destacar que não houve a substituição da família moderna pela pós-moderna, mas é preciso entender que a terceira fase é caracterizada, como considera Vaitsman (1994), pela inexistência de um padrão dominante. A heterogeneidade e a diversidade coexistiram legitimamente com as funções sociais estabelecidas na família e no casamento. Novos valores e práticas interagiram com o que era tradicional (ARAÚJO, SCALON, 2005).

Do mesmo modo como se comentaram as transformações na estrutura da família e, principalmente, no que se refere à função social da mulher, entende-se ser pertinente abordar as modificações ocorridas para os homens. Desde o sistema patriarcal, como observa Badinter (1993), sua virilidade foi colocada em destaque.

Seria privilegiado, em posição de prestígio em relação à mulher. Já muito cedo, a sociedade corta os laços com o que remete ao feminino, como acontece nos ritos de iniciação masculinos praticados nas sociedades pré-industriais. Do mesmo modo, nas mães se desenvolve o instinto materno e afetivo, e o contrário acontece com os homens: julgam-nos incapazes do sentimento primário, especialmente os pais. O amor paterno seria expressado a distância, não pelo contato pai-filho (como a mãe), mas pela palavra. A razão é o intermediário essencial. A autora observa: “Enquanto os processos de identificação feminina são relacionais, os de identificação masculina são opacionais” (BADINTER, 1993, p. 55). A partir da sociedade industrial, em meados do século XIX, observam-se novas características:

Ela obriga os homens a trabalhar o dia inteiro fora de casa, em fábricas, minas e escritórios. O contato entre pais de família urbanos e seus filhos é consideravelmente reduzido, e o pai se torna um personagem distante, com ocupações muitas vezes misteriosas aos olhos da prole. Essa nova organização do trabalho dá origem, *de facto*, a uma separação radical dos sexos e dos papéis. No século XVIII marido e mulher trabalhavam lado a lado na terra, no mercado ou no comércio, ajudados pelos filhos; cinquenta anos depois o mundo se divide em duas esferas heterogêneas que não se comunicam mais: a esfera privada do lar, regida pela mãe, e a esfera pública e profissional, reino exclusivo dos homens. De um lado, a mulher mãe e dona de casa; do outro, o homem trabalhador e provedor. (BADINTER, 1993, p. 88-89).

A partir de então, nota-se que cada vez mais às mulheres se imputam qualidades fundamentais à educação dos filhos e filhas, ampliando responsabilidades maternas. Temas relacionados a essa esfera se tornam menos presentes para os homens. Essa mudança social influenciou a forma como a masculinidade era percebida. Se força física e honra eram exemplos, na sociedade industrial o dinheiro, o sucesso e um trabalho valorizado os substituem, que justificam o distanciamento do pai. Mesmo atento ao trabalho produtivo e dispondo de pouco tempo para a família, os pais se preocupam em transmitir à futura geração os valores morais. Observam-se ideais de masculinidade no cinema, em personagens como caubóis e aventureiros, jogos e esportes. Na ausência dos pais, os meninos se espelham em seus pares. Utilizaram-se variados instrumentos para afirmar a virilidade (BADINTER, 1993).

Somente no início dos anos 1950 o estereótipo começou a se transformar, com artigos em revistas populares, como nos Estados Unidos. Pais e mães eram “amigáveis” (HOCHSCHILD, 2012). Principalmente a partir da década de 1970, com conquistas e transformações na identidade feminina, o homem se modifica, denominado por Badinter (1993) como “homem reconciliado”, aquele que se tornou um homem sem ferir o feminino materno. Entendida pela autora como “revolução parental”, e que deve transitar por várias gerações para se concretizar efetivamente, pois “clama por uma mudança radical nas mentalidades e uma profunda transformação nas condições da vida privada e profissional” (BADINTER, 1993, p. 166). A autora ainda destaca que a maternagem se aprende na prática, isto é, pais e mães podem cuidar, iniciando a carreira paterna com a chegada do bebê.

Teykal e Rocha-Coutinho (2007) destacam:

No caso dos homens, acreditamos que, em grande parte, o espaço deixado pela ausência da mulher das camadas médias de casa ao se inserir no mercado de trabalho, juntamente com a cobrança social que tem recaído sobre os homens para que expressem um comportamento mais participativo e envolvente nos relacionamentos afetivos e familiares, vêm contribuindo para o surgimento de uma nova concepção de masculinidade, de modo geral, e de paternidade, em particular. (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007, p. 263).

Do mesmo modo que a família é fruto das interações sociais, e aqui se deve ressaltar, as funções designadas para ambos os sexos são derivadas das relações sociais, não sendo, portanto, naturais segundo o sexo. Como afirma Saffioti (1987), a sociedade estabelece precisamente as funções que cada um deve exercer, como há esforço para a naturalização do processo, repassado de geração em geração, reforçando a dominação masculina. Nas palavras

de Alves e Pitanguy (1985, p. 56): “Aprendemos a ser homens e mulheres e a aceitar como “naturais” as relações de poder entre os sexos”.

Entende-se que, da mesma forma que a família é fruto das interações sociais e econômicas, os papéis sociais da mulher e do homem também não são “naturais”, mas construídos e transformados desde as sociedades primitivas. Como afirma Saffioti (1987), a sociedade estabelece precisamente os papéis que cada um deve exercer, como há, ainda, esforço para a naturalização do processo repassado de geração em geração, reforçando a dominação masculina. Nas palavras de Alves e Pitanguy (1985, p. 56): “Aprendemos a ser homens e mulheres e a aceitar como “naturais” as relações de poder entre os sexos”.

Infere-se que as diferenças, como as observadas no mercado de trabalho e na divisão do trabalho doméstico, se estabelecem e se naturalizam de forma sutil, à medida que são reproduzidas. A partir dessa condição, fica mais difícil sofrerem modificações profundas, mesmo quando se conhece a opressão. As mudanças sociais e econômicas que ocorreram a partir das décadas de 1960 e 1970, embora muito representativas, ainda demonstram relevantes aspectos da dominação que colocam a mulher em condição inferior e retiram o direito de igualdade.

Para ilustrar a consideração, Bruschini (1998) ressalta:

Nunca é demais repetir que a manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condiciona a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens. (BRUSCHINI, 1998, p. 4).

Deve-se entender que o trabalho das mulheres não tem relação apenas às demandas do mercado, necessidades e devidas competências exigidas, mas se interliga à articulação entre o papel familiar e profissional (BRUSCHINI, 1998). A atuação nas duas funções condiciona o trabalho produtivo, especialmente o feminino. Diferentemente do masculino, sofre consequências como estado civil, maternidade, idade e escolaridade. Além disso, ainda há que se considerar a estrutura familiar na qual cada indivíduo está inserido e suas características (BRUSCHINI, 1998).

Nitidamente, há relação estreita entre a estruturação e reprodução da família e os lugares ocupados por homens e mulheres na sociedade, isto é, a relação marcada por uma hierarquia de posições, ficando aqueles em posição dominante. Há assimetria na divisão de

atribuições entre eles – a divisão sexual do trabalho, que posiciona os homens nas atividades mais valorizadas da vida pública e as mulheres na vida privada, cercadas por tarefas como as menos valorizadas (ARAÚJO; SCALON, 2005; BRUSCHINI, 1998; HIRATA E KERGOAT, 2007; SOUZA; GUEDES, 2016).

Como observa Hirata (2015), apesar das inúmeras transformações sociais observadas no seio da família, ainda há grande caminho a ser percorrido para ser erradicada a desigualdade de gênero como as ainda observadas no mercado de trabalho. Para superar essa realidade, seriam fundamentais o desenvolvimento de políticas públicas e a ação dos movimentos feministas.

Torna-se relevante abordar a denominada divisão sexual do trabalho. O conceito se refere à separação entre trabalhos masculinos e femininos. De acordo com Bruschini (1998), caracteriza a mulher como trabalhadora de segunda categoria, colocando-a, na maioria das vezes, em condições profissionais desfavoráveis.

Souza e Guedes (2016) ressaltam que a oposição é questionada, à medida que mais mulheres ocupam as profissões consideradas masculinas ou quando homens ocupam profissões ditas femininas. A respeito da dissimetria que envolve as atividades masculinas e femininas, Bourdieu (2012) destaca que quando homens realizam determinadas tarefas fora do âmbito tradicionalmente feminino e, portanto, “inferiores”, são “enobrecidas e transfiguradas”, como cozinheiros e costureiros (BOURDIEU, 2012, p. 75).

2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: FONTE DE SEGREGAÇÃO E HIERARQUIZAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

A Revolução Industrial e a aceleração do capitalismo estabeleceram um conjunto de transformações sociais e econômicas com implicações na família e no trabalho. Acarretaram a divisão entre esses dois âmbitos, fazendo surgir dois setores: o âmbito privado (trabalho reprodutivo, considerado como afazeres domésticos e atividades de cuidado, nesta pesquisa) e o público (trabalho produtivo ou remunerado) com lógicas próprias delimitando os papéis sociais estabelecidos para mulheres e homens, respectivamente (ROCHA-COUTINHO, 1994; OLIVEIRA, 2009). Ou seja, atribuições com base no sexo, definindo os indivíduos como diferentes e desiguais. Ressalta Vaitsman (1994):

O trabalho, ou melhor, as atividades que a partir de então passaram a ser definidas como trabalho foram fundamentalmente aquelas exercidas na

esfera regida pelo princípio universalista do mercado, segundo o qual qualquer indivíduo podia concorrer livremente ali para vender sua força de trabalho, seus produtos ou serviços. Esfera da qual as mulheres foram oficialmente excluídas, através da ideologia que legitimou a dicotomia entre público e privado segundo o sexo. (VAITSMAN, 1994, p. 30).

Na sociedade do século XIX manifestava-se claramente a divisão entre o público e o privado, sendo estabelecidos domínios do homem e mulher. Na divisão, o homem é provedor e a mulher é a cuidadora do lar, sua atividade em resposta ao sustento financeiro do marido, gerada então a divisão sexual do trabalho (SOUZA; GUEDES, 2016).

A divisão sexual do trabalho, um dos pilares que sustentam a dissertação, é tema que se manifesta na vida de homens e mulheres, pois se reflete no cotidiano, variando no tempo e no espaço, dada a relação com a economia e a cultura de uma sociedade, envolvendo as relações sociais entre homens e mulheres. “Passa pelo âmbito público e privado, pela esfera familiar, econômica e cultural e, conseqüentemente reflete questões de gênero” (ALBRECHT, 2012, p. 40).

Hirata e Kergoat (2007) destacam que o conceito divisão sexual do trabalho nasceu na França, no início dos anos 1970, com influência do movimento feminista, que se aplica aos estudos que abordam as diferentes distribuições entre homens e mulheres “nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos” (HIRATA E KERGOAT, 2007, p. 596), uma concepção sociográfica.

No entanto, as autoras consideram que se deve ir além da simples constatação das desigualdades, buscando demonstrar que a divisão sexual do trabalho trata-se de:

1. mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e 2. articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e portanto os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero. (HIRATA; KERGOAT, 2007 p. 596).

Para Kergoat (2009, p. 67), as vidas de “homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais”. A autora assinala que todas as relações sociais se estabelecem por meio de base material. Entre homens e mulheres, a base é o trabalho, que determina a divisão social entre os sexos, de acordo com a história da sociedade. O destino dos homens é a esfera produtiva e das mulheres a reprodutiva. A denominada divisão sexual do trabalho é, nessa interpretação, relação de poder dos homens

sobre as mulheres, que os coloca em posição com maior valor social, como se observa no “campo político, religioso e militar” (KERGOAT, 2009, p. 67).

Explica Pinheiro (2018), o paradigma hierarquiza funções socialmente estabelecidas como masculinas e femininas:

[...] fruto de relações sexuais de poder estabelecidas em sociedade, as quais se fundamentam no conceito de gênero que tem como propósito enfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo, rejeitando o determinismo biológico de termos como sexo e diferença sexual.[...] a divisão sexual do trabalho é também condição para que as relações de gênero se mantenham e se fortaleçam, constituindo-se em um verdadeiro sistema produtor de gênero [...]. (PINHEIRO, 2018, p. 23).

Rocha-Coutinho (1994) e Luz e Casagrande (2016) consideram que o confinamento da mulher no âmbito doméstico a colocou em condição de marginalidade social. Um trabalho que, por não ser remunerado, se entende como “não trabalho, secundário e sem prestígio social. Isso porque as atividades domésticas e de cuidado são vistas historicamente como “desprestigiadas, desacreditadas, consideradas não científicas e até mesmo não intelectuais, como se isso fosse possível” (LUZ; CASAGRANDE, 2016, p. 10).

Além disso, a mulher ainda é considerada, em algumas circunstâncias, socialmente frágil, intuitiva, sensível, emocional, passiva e frívola. Em contrapartida, a atuação do homem no âmbito público o coloca em posição de poder, inteligência, racionalidade e eficácia, sendo seu trabalho mais valorizado e reconhecido. Ou seja, eles possuem o monopólio sobre as atividades ditas honrosas, representativas, corajosas e viris (LUZ; CASAGRANDE, 2016; ROCHA-COUTINHO, 1994).

Kergoat (2009) especifica que essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: a separação (distinção entre trabalhos de homens e mulheres) e hierarquização (atribuição de maior valor ao trabalho de homem do que ao desempenhado por mulher). Esses princípios rebaixam o gênero ao sexo biológico e reduzem as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais, como algo “natural” da espécie.

Ainda, Luz e Casagrande (2016) indicam que a divisão sexual do trabalho, ao separar e hierarquizar as atividades baseadas na função social de homens e mulheres, proporciona a intensificação da exploração do trabalho de ambos, mas as mulheres são as mais atingidas, como ocorre no espaço laboral e do lar.

Na concepção de Bourdieu (2012), o mundo social engendrou o corpo como realidade sexuada, elaborando a diferença entre os sexos biológicos, estabelecendo funções sociais,

além da visão mítica de dominação do homem sobre a mulher, como a divisão do trabalho, presente na ordem social. O autor frisa que as diferenças anatômicas existentes entre os órgãos sexuais foram utilizadas para justificar e naturalizar o que, na realidade, são formações sociais de gênero, homens e mulheres em polos opostos.

Essas e outras desigualdades encontram raízes no que expressa Bourdieu (2012), para quem a dominação masculina se impõe por meio de “violência simbólica, violência suave, insensível, invisível para as próprias vítimas. Essa se dá pelas vias simbólicas da comunicação e do conhecimento ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento [...], do sentimento” (BOURDIEU, 2012, p. 8). Apresenta-se no mais íntimo dos indivíduos.

A violência simbólica se estabelece de maneira arbitrária. Legitima-se e se reproduz. No caso da dominação masculina, o homem é tomado como referência, e as ações continuadas com base nas diferenças sexuais, hierarquizam homens e mulheres. O sentido da qualificação como arbitrária utilizada é que as diferenças são elaboradas socialmente, sem base em distinções objetivas, sendo antes escolha imposta. As ações naturalizam as relações que, na realidade, são sociais, inscrevendo-as no mais íntimo dos corpos (BOURDIEU, 2012).

Seja a dominação manifesta no âmbito étnico, cultural, de gênero, ou por outros meios, ela se estabelece nas relações entre homens e mulheres de maneira não consciente para ambos. Decorre de aspectos mais essenciais, como percepção, avaliação e ação, e se fundamenta no *habitus*. Para se entender a relação de poder, é fundamental atentar para os “efeitos duradouros que a ordem social exerce sobre as mulheres (e os homens), ou seja, disposições espontaneamente harmonizadas com a ordem que se impõe” (BOURDIEU, 2012, p.50).

Medrado e Lyra (2008) explicam que a análise a respeito do que é tradicional, isto é, reflexões que envolvem o masculino e o feminino, não busca vítimas e culpados. Pretende-se conhecer as práticas que institucionalizam e tornam atualizadas as relações de gênero, “compreender ou interpretar uma dinâmica social que hierarquiza as relações entre o masculino e o feminino e não apenas entre homens e mulheres, mas nos homens e nas mulheres” (MEDRADO; LYRA, 2008, p. 820).

A divisão sexual do trabalho delimitou o espaço do homem e da mulher. Mesmo o mundo social estando em constante processo de mudança, as atribuições destinadas a cada um exercem influência quando a mulher conquista o mercado de trabalho, refletindo-se em empregos secundários e salários inferiores (ALBRECHT, 2012).

Com base em dados da PNAD Contínua⁷, o DIEESE relata que as brasileiras se mantêm em condições de trabalho desfavoráveis quando comparadas aos brasileiros. A afirmação leva em consideração o menor envolvimento de mulheres na atividade produtiva. Destaca a presença majoritária em ocupações menos valorizadas socialmente e tradicionalmente femininas, como áreas de educação, saúde e serviços sociais; administração pública; comércio e reparação; e serviços domésticos (BRUSCHINI, 2007; CEPAL/OIT, 2019; DIEESE, 2019; INSTITUO ETHOS, 2016).

Situação denominada por Hirata (2015) como segregação horizontal, pois se observa que as mulheres ocupam determinados setores econômicos. Continuam, muitas vezes, segregadas em guetos ocupacionais femininos, conforme destacam Bruschini (2007) e Rocha-Coutinho (2004).

Rocha-Coutinho (2004) salienta ainda que para diversos pesquisadores o estereótipo de trabalho secundário e complementar ao qual o trabalho feminino remete é reforçado, com frequência, pelas próprias mulheres, e a falta de infraestrutura de apoio (creches) legitima a discriminação.

Apesar de ser a maioria da população brasileira (51,4%), estão sub-representadas nas organizações. Enfrentam afunilamento hierárquico que as coloca em condição de exclusão quando se fala de postos mais elevados na escala hierárquica (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Observa-se o fenômeno denominado “teto de vidro”, ou o que Hirata (2015) denomina segregação vertical, que não permite a distintas mulheres alcançarem níveis hierárquicos mais elevados nas empresas, pois a elas é imposto um conjunto de barreiras (LIMA *et al.*, 2013; HIRATA, 2015).

⁷ A PNAD Contínua, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, se preocupa com as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho no Brasil. Trata de outras informações que envolvem o desenvolvimento socioeconômico do país. Informações em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 15 mar. 2020.

O fenômeno denominado *glass ceiling*, ou “teto de vidro”, origina-se nos Estados Unidos em 1980, e se refere a “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos na hierarquia organizacional” (STEIL, 1997, p. 62). As mulheres não participam comumente de postos estratégicos nas organizações, realidade notada por Kleven *et al.* (2019), em pesquisa na Dinamarca, país que se notabilizou por praticar políticas públicas que facilitam a conciliação entre trabalho e família. Os autores mostram que após a maternidade há redução de 26% de probabilidade de a mulher ascender a níveis gerenciais em relação aos homens.

Lima *et al.* (2013), em estudo envolvendo executivos e executivas para analisar as barreiras que compõem o teto de vidro na carreira das mulheres brasileiras, constataram que a falta de equilíbrio entre as esferas da reprodução e da produção é o principal fato gerador de angústia e sofrimento para as mulheres. Os autores reforçam que as organizações cada vez cobram mais dos funcionários, e as demandas fazem com que a mulher se esforce para “mostrar seu desempenho” para a organização. A meritocracia é realidade. Levam o trabalho para casa, e não é possível participar da vida familiar como gostariam.

Miller *et al.*, (1999) acrescentam que a segregação ocupacional está diretamente relacionada a iniquidades salariais, e a conceituam como *glass wall* ou “parede de vidro”. A metáfora, como o teto de vidro, é terminologia utilizada para denominar as dificuldades de mobilidade profissional feminina. A primeira se refere à segregação horizontal, a segunda faz referência à segregação vertical. Uma das evidências da barreira horizontal é vivenciada por mulheres empreendedoras, as quais não almejam mobilidade vertical, pois não estão trabalhando em outras organizações, mas buscam o reconhecimento social por serem donas do próprio negócio (SANTOS *et al.*, 2016).

Outra metáfora para descrever a discriminação contra a mulher é mostrada por Bendl e Schmidt (2010) como *firewalls* ou “parede de fogo”. A denominação permite observar processos discriminatórios nas organizações ocultos no “teto de vidro”. Destacam que as barreiras não estão somente acima, mas à volta das mulheres e outros grupos, em organizações contemporâneas.

A discriminação contra a mulher no ambiente laboral aparece em ironias e sarcasmos, com o objetivo de coagir e cercear a mulher executiva. Para essas mulheres, trilhar uma carreira demanda mais esforço e compromisso do que para os homens, pois além da competência técnica exigida, ainda precisam internalizar características valorizadas como masculinas para “sobreviver” (LIMA *et al.*, 2013).

A angústia vivenciada é notada por Araújo e Scalon (2005), Hochschild (2012) e Cavalcante e Baia (2017). A mãe precisa lidar com as demandas das crianças e ainda provar que é capaz de desenvolver um bom trabalho, ser competitiva, eficiente e comprometida com o gerenciamento da casa e da família. Desafios e dilemas que “na maioria dos casos, provocam um sentimento de culpa e desgaste emocional” (CAVALCANTE; BAIA, 2017, p.1).

Ferreira *et al.*, (2017) em pesquisa com mulheres gestoras, constataram que a maioria sofria resistência dos liderados, constantemente desafiadas como conduziam as ocupações nos hotéis em que trabalhavam. Os estudos de gênero contribuem para o estudo do trabalho, pois demonstram que as mulheres enfrentam situações de trabalho diferentes das observadas por pares do sexo oposto, em alguns casos. Ainda, a participação das mulheres nas diversas profissões, cargos e locais e trabalho anteriormente ocupados em sua maioria por homens, possibilita abrir a discussão “sobre a validade de um modelo de divisão sexual do trabalho calcado em habilidade ditas naturais” (DANIEL, 2011, p. 335).

Na próxima seção, aborda-se a inserção da mulher no mercado de trabalho. Como mostra a OIT, apesar das conquistas alcançadas nos últimos 20 anos⁸, as desigualdades entre mulheres e homens persistem no acesso aos postos de trabalho e nas condições do trabalho. No entanto, deve-se mencionar que um panorama positivo se apresenta, mulheres mais escolarizadas, alcançando melhores postos de trabalho (OIT, 2018).

Mesmo não sendo o centro da dissertação, considera-se relevante abordar o tema, pois a participação da mulher desencadeou diversos questionamentos e reivindicações. Consideram Bruschini e Ricoldi (2012) que o aumento da participação feminina na esfera produtiva, a partir de meados de 1970, rompeu a tradicional divisão sexual do trabalho e despertou atenção aos estudos de gênero.

⁸ Ressalte-se o panorama positivo para as mulheres, pois houve modificações no “*status* das mulheres no mundo do trabalho e da igualdade de gênero na sociedade” (OIT, 2018, p. 5). Discute-se intensamente, como o crescente número de mulheres com nível educacional elevado e sua participação no mercado de trabalho, fenômeno não visto em períodos anteriores. Além disso, entende-se a igualdade de gênero como fundamental para se atingir o desenvolvimento econômico e social (OIT, 2018).

Mostra das interrogações vem de Perlin e Diniz (2005). Ao estudar a satisfação conjugal em casais que trabalham fora, as mulheres questionam mais os homens, demonstrando ser mais exigentes com a satisfação conjugal e o comportamento masculino nas áreas sexual, afetiva e profissional. Elas reivindicam, conforme constatado na pesquisa de Perlin e Diniz, investimento na relação, participação nos afazeres domésticos e atividades de cuidado com os filhos.

Ressalta-se que o fenômeno apresenta transformações no seio da família. Modificaram as relações entre o casal, com desafios para os que precisam conciliar trabalho remunerado e trabalho reprodutivo (SORJ *et al.*, 2007). No entanto, não é certo que tenha ocorrido considerável redistribuição dos afazeres domésticos e atividades de cuidado (HOCHSCHILD, 2012), sendo a verificação desse fenômeno, aliás, um dos objetivos desta pesquisa.

2.3 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A entrada das mulheres na economia é uma das mais consistentes revoluções sociais (BEAUVOIR, 1970; HOCHSCHILD, 2012), reflexo da modernização das gerações anteriores, isto é, a mulher que se dedicava à agricultura nas fazendas e, posteriormente, dona de casa urbana (HOCHSCHILD, 2012). Segundo o IBGE (2021), verificou-se entre a população em idade para trabalhar que 54,5% representam a taxa de participação das mulheres na força de trabalho, e 73,7% entre os homens, diferença de 19,2%.

Beauvoir (1970) se refere à revolução técnica como a promotora do trabalho produtivo das mulheres, pois a participação feminina se tornou essencial, a partir do desenvolvimento industrial e sua demanda por mão de obra além da fornecida pelos homens. Nas palavras da autora: “Essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, uma nova era” (BEAUVOIR, 1970, p. 148).

Com base no pensamento de Beauvoir (1970), poder-se-ia esperar que a participação no espaço público provocasse uma revolução no destino de várias mulheres, que seriam emancipadas e valorizadas por fazerem parte da produção social, pois o trabalho doméstico e de cuidado é trabalho naturalizado como insignificante, secundário e invisível. A revolução técnica lhes permitiria, afinal, fazer parte do trabalho produtivo, mas as transformações mantiveram os valores burgueses.

No século XIX, a consolidação do capitalismo modificou profundamente o processo produtivo e a organização do trabalho, com consequências para o trabalho feminino, em especial. Isso porque no sistema de produção manufatureiro e posteriormente fabril, o

desenvolvimento tecnológico e o crescimento da maquinaria determinaram a transferência da mão de obra para as fábricas. Esse acontecimento retirou a produção do interior dos lares, fazendo crescer o contingente feminino na mão de obra operária (ALVES; PITANGUY, 1985; OLIVEIRA, 2009; PROBST, 2015).

O desenvolvimento tecnológico e o uso da máquina proporcionaram a reconquista da importância econômica por parte das mulheres, que se perdera nas sociedades pré-históricas. No momento em que a maquinaria se instala a força física se torna não mais determinante para a atuação das pessoas, permitindo às mulheres participar da esfera da produção, ganhando o próprio sustento e dos dependentes. Nesse momento, há que se destacar que mulheres e crianças compartilharam as péssimas condições de trabalho, com jornadas de 14, 16 e até 18 horas, além das diferenças salariais e precárias condições de higiene, iniciada apenas em 1874 a regulamentação do trabalho feminino (BEAUVOIR, 1970; SAFFIOTI; 1987).

A justificativa se baseava na ideologia de que os homens trabalhavam para sustentar o lar, pois eram os provedores. Então, as mulheres, por terem quem as sustentassem, poderiam ganhar salários irrisórios, pois tratava-se de trabalho suplementar (BEAUVOIR, 1970; ALVES E PITANGUY, 1985; PROBST, 2015). O trabalho feminino é visto como “ajuda ao marido”, justificando a dominação masculina, como consideram Saffioti (1987) e Teykal e Rocha-Coutinho (2007).

Teykal e Rocha-Coutinho (2007), em estudo com homens cariocas de 28 a 45 anos e casados com mulheres que trabalham, mencionam que o homem ainda se situa como o principal provedor financeiro da família, o salário da mulher considerado “ajuda ou auxílio” para a maioria. No entanto, ressaltam que a divisão do orçamento doméstico deveria ser igualitária, mas nem sempre é possível, pois a remuneração da mulher é inferior. Mesmo assim, reconhecem a importância do trabalho da mulher, e declaram que a renda dela é fonte de melhores condições de vida da família.

Sobre o exposto, Hochschild (2012) comenta que as mudanças econômicas mundiais proporcionaram o aumento da concorrência no mercado de trabalho, o declínio dos salários masculinos e dos empregos, proporcionando aumento do trabalho feminino, principalmente no setor de serviços. Para a autora, a incorporação das mulheres teve como consequência a reconfiguração da vida doméstica, do respeito próprio e da feminilidade. Se em épocas passadas o poder das mulheres se expressava na atração física ou influência que exerciam sobre os filhos e parentes, ao entrar na economia industrial a nova base de poder e identidade está relacionada aos salários e/ou autoridade no trabalho.

Hochschild (2012) assinala que as mulheres passaram a fazer parte de um sistema de valores que contemplava apenas os homens, o que despertou motivações semelhantes às deles. Entre as participantes da pesquisa, foi possível observar que não trabalhavam apenas por interesses econômicos, mas por não se identificarem como donas de casa, classificando essa atividade como entediante.

Fernandes (2017) assinala em sua pesquisa uma declaração relevante quanto à maternidade: a mulher-mãe valoriza o trabalho assalariado, a realização profissional e a liberdade econômica, ilustrando a nova identidade feminina. Contrariamente à literatura que mostra a mulher como a pessoa que abre mão da carreira em favor da família, a autora identificou que as mulheres pertencentes à classe média não tomariam a decisão, pois gostam da rotina de trabalhar fora e não se veem como donas de casa. No entanto, gostariam de exercer profissões que proporcionassem mais tempo para estar com os filhos.

Partindo de uma perspectiva histórica, a maior participação da mulher no trabalho produtivo se relaciona ao afastamento do homem dos postos por motivo de guerra. Isso é o que se concretiza nas duas grandes guerras mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), com a participação expressiva de mulheres na força de trabalho, pois assumiram os negócios da família e as mais variadas ocupações masculinas no mercado de trabalho (ALVES; PITANGUY, 1985, BEAUVOIR, 1970).

Como observa Saffioti (1987), mesmo com uma gama de outras atividades nas quais a mulher pode atuar e provar seu potencial, a guerra é um acontecimento que lhe permite mostrar a capacidade ao substituir o homem em diferentes funções. Portanto, uma das atividades mais eficazes para deixar evidente que não há relação de inferioridade.

Quando a guerra chega ao fim e os homens retornam, a participação da mão de obra das mulheres é valorizada, impelidas de volta ao espaço doméstico. Novamente, o trabalho externo é desvalorizado (ALVES; PITANGUY, 1985). A “igualdade” tem relação direta com as exigências econômicas de determinado momento histórico.

A despeito da realidade vivenciada pelas classes média e alta, as mulheres das classes mais baixas, assim como as crianças, já trabalhavam antes mesmo da consolidação do capitalismo, especialmente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial. A subsistência da família e a criação da riqueza social dependiam das mulheres das camadas trabalhadoras no campo e nas manufaturas, minas, lojas, mercados e oficinas. Elas teciam, fiavam e realizavam as mais variadas tarefas domésticas. “Assim, nas sociedades pré-capitalistas, embora jurídica, social e politicamente seja a mulher inferior ao homem, ela

participa do sistema produtivo e desempenha, portanto, relevante papel econômico” (SAFFIOTI, 1976, p. 34).

Como destaca Vaitsman (1994), as mulheres das classes mais baixas se dividiam entre o espaço doméstico e alguma atividade remunerada, “como costura, produção caseira para venda, serviços em outras casas etc.” (VAITSMAN, 1994, p. 56). Cabe salientar que essas mulheres ainda estavam sujeitas à dupla jornada de trabalho e atividades informais já nesse período.

Há ainda a condição das viúvas ou mulheres que faziam parte da elite empobrecida e precisavam trazer o sustento para o lar. Elas se dedicavam ao preparo de doces por encomenda, bordavam e davam aulas de piano, entre outras atividades. No entanto, por exercer essas atividades, eram malvistas socialmente. Somente a partir da década de 1970 começaram a transpor o estereótipo de “rainha do lar”, momento em que tiveram mais espaço no mercado de trabalho (PROBST, 2015).

Ramos (2019) defende que é preciso considerar que o progresso observado em favor da emancipação da mulher, embora limitado, é fruto, em grande medida, do movimento feminista. Frente às conquistas de direitos políticos, trabalhistas e sociais, o feminismo demarcou sua relevância e contribuição para a transformação da função social da mulher por meio da luta em favor da igualdade de direitos.

Na próxima seção, apresenta-se o cenário vivido pelas mulheres no trabalho. O objetivo pretendido é revelar as desigualdades enfrentadas, motivadas pelas organizações sociais, demonstrando avanços e retrocessos, pois a presença feminina ocorre nos mais variados campos.

2.4 MULHER E TRABALHO: O PANORAMA CONTEMPORÂNEO

Segundo o WEF (2018), a igualdade de gênero não é apenas direito fundamental. Seu significado ultrapassa essa consideração por estar relacionado ao desempenho geral de um país. Deve-se atentar para a diversidade nas organizações estrategicamente, pois ignorá-la diminui oportunidades de crescimento econômico sustentado, inovação e progresso social. No entanto, não é o que tem se observado até o momento - o progresso social não ocorre em sua totalidade (ALVES, 2016).

Na realidade, em quase todos os países industrializados a situação de inferioridade permanece no mercado de trabalho (HIRATA, 2015). Em relação à diferença salarial, com base na taxa de progresso atual, o WEF (2019a, *on line*) considera que “serão necessários 202

anos para que essa lacuna se feche”. Embora seja princípio básico de justiça que homens e mulheres tenham oportunidades econômicas iguais, existe diferença que persiste nos recebimentos, apesar dos protestos, progressos e legislação em favor das mulheres (WEF, 2019a).

De acordo com a CEPAL e a OIT, desde o início dos anos 1990, na maioria dos países da América Latina aumentou a participação de mulheres em atividades remuneradas. O Brasil é um dos países em que a taxa de participação feminina não foi tão expressiva como em outras localidades (CEPAL/OIT, 2019).

Apesar da crise econômica mundial, no Brasil há aumento da participação da mulher. No entanto, os novos empregos não são de qualidade, mas precários e vulneráveis, como o trabalho informal nos países do Sul (LIMA *et al.*, 2013; HIRATA, 2015).

Segundo o IBGE (2021), a desigualdade é mais expressiva quando a análise abrange os indivíduos que possuem ocupações com maiores remunerações, como diretores, gerentes e profissionais das ciências e intelectuais. Evidencia-se a desigualdade salarial entre homens e mulheres, acesso às garantias trabalhistas e postos de chefia. Mesmo considerado um país com legislação avançada, a desigualdade de gênero se apresenta nos mais variados âmbitos (ROCHA-COUTINHO, 2004; PROBST, 2015; ALVES, 2016).

Hirata (2015; 2018) e Alves (2016) expressam que as mulheres são mais instruídas e diplomadas que os homens, considerando-se todos os níveis de instrução e todos os países, o que demonstra ponto comum entre países do Sul e Norte. Além disso, a presença feminina é crescente em posições de liderança, no setor público e no privado, como nos espaços de poder. No entanto, apesar de o nível de instrução ser característica que facilita a participação no mercado de trabalho, não é a única condição que auxilia a maior participação das mulheres (WEF, 2019a).

O IBGE demonstra, no relatório intitulado “Estatística de Gênero: indicadores sociais das mulheres”, que possuem maior nível de instrução. A pesquisa com a população de 25 anos ou mais, com ensino superior completo, evidenciou que 20,7% dos participantes são homens brancos e 23,5% são mulheres brancas, sendo 7% para homens negros e pardos e 10,4%, para mulheres negras e pardas (IBGE, 2018).

Alves (2016) expõe que, na história dos primeiros 450 anos do Brasil, a maioria dos alfabetizados era mulher, e na sociedade contemporânea a presença feminina se tornou maior que a masculina em cursos de mestrado e doutorado, fato inusitado quando se compara com outros espaços.

O WEF, por meio de transcrição de um diálogo da economista Laura Tyson, mostra que existem fatores que prejudicam os ganhos femininos não relacionados à escolaridade. Em 20 anos, houve avanço nas diferenças educacionais entre homens e mulheres no mundo, e esse fator não desempenha relevante função na condição de desigualdade de gênero, especialmente quando mais jovens, com níveis de escolaridade semelhantes (WEF, 2019a).

Destaque-se o que considera Tayson: ao se comparar homens e mulheres com escolaridades semelhantes, praticamente não há diferença salarial de gênero nas economias industriais mais desenvolvidas. O mesmo pagamento para o mesmo trabalho, quando se tem a mesma educação (WEF, 2019a).

No entanto, uma das causas da diferença marcante se relaciona às ocupações e setor de atividade econômica nas quais homens e mulheres estão distribuídos e à chegada dos filhos. Algumas mulheres optam por trabalhar em período parcial e não se preocupam com promoção na carreira, envolvidas com a maternidade. Quando pensam em retomar a carreira em tempo integral, os ganhos são relativamente inferiores aos recebidos anteriormente (WEF, 2019a). No caso brasileiro, o IBGE (2021) mostra que quase o dobro de mulheres em relação aos homens está em trabalhos considerados em tempo parcial (até 30 horas semanais), representam 29,6% do total das mulheres e 15,6% dos homens, respectivamente.

Elas modificam as horas de trabalho e as ocupações, em resposta, em distintos casos, às demandas da maternidade. Essa realidade é observada, por exemplo, na Dinamarca, país no qual as desigualdades de gênero permanecem, apesar do desenvolvimento de políticas contra a discriminação. O efeito das crianças na vida das mulheres, quando se fala dos postos de trabalho, é maior em relação ao pretendido pelos homens (KLEVEN *ET AL.*, 2019).

A maternidade é uma das causas da desigualdade na carreira entre homens e mulheres, Kleven *et al.* (2019), tomando como base dados coletados junto à população dinamarquesa entre 1980 e 2013, observaram a influência da chegada da criança na vida profissional dos pais e das mães. O levantamento foi feito em dois momentos: cinco anos antes do nascimento da criança e dez anos depois. Mesmo com políticas que auxiliam a conciliação entre vida profissional e familiar, os autores observaram que a remuneração de ambos evolui de maneira semelhante até a chegada da criança. A partir desse momento, houve declínio de 20% nos ganhos femininos (a longo prazo), enquanto os masculinos se mostraram praticamente inalterados. Além disso, nos anos subsequentes, o salário das mulheres não retornou ao patamar anterior, devido às interrupções na carreira, trabalho em tempo parcial ou mudança de ocupação, entre outros fatores.

Pesquisa do IBGE (2019c) destaca as desigualdades na jornada total de trabalho de homens e mulheres. O mesmo observado por Alves (2016) e Araújo e Scalon (2005): as mulheres possuem menos tempo para se dedicar ao lado profissional:

homens que fizeram afazeres e/ou cuidados trabalharam em média 0,9 hora a mais que homens que não fizeram. Por outro lado, mulheres que fizeram afazeres e/ou cuidados trabalharam, em média, 1,2 hora a menos que as mulheres que não fizeram. Como as mulheres dedicam, em média, mais horas a afazeres e/ou cuidados que os homens, isto pode afetar sua jornada de trabalho no sentido de ter menos tempo disponível para o trabalho. (IBGE, 2019c, p. 10).

Com a pretensão de demonstrar a necessidade de se garantir o desenvolvimento econômico juntamente com o desenvolvimento social, o Instituto Ethos, em parceria com o BID, constatou que a maioria das empresas⁹ analisadas não possuía ações afirmativas que incentivassem a presença de mulheres e negros nos postos de trabalho. De acordo com o instituto se constata que as empresas ainda não apresentam estágio adequado de ações que proporcionem mudança desse retrato, como parcela significativa não possui medida que incentive a presença de mulheres em cargos executivos (INSTITUTO ETHOS, 2016).

De acordo com o estudo, as mulheres têm vantagem em relação aos homens quando se trata de aprendizes e estagiários, sendo a participação feminina de 58,9% e a masculina de 55,9%. Com relação aos *trainees* elas perdem espaço, representado 42,6%. E são minoria nos cargos de supervisão e gerência, além de serem apenas 13,6% no quadro executivo e 11% no conselho de administração das empresas estudadas.

Com relação aos cargos gerenciais, dados do IBGE, em 2016, mostram que 60,9% eram ocupados por homens, e apenas 39,1% por mulheres. Na vida pública, a mesma situação se apresenta. Referindo-se à população mundial, as mulheres representavam pequena parcela, ocupando 23,6% dos cargos políticos (IBGE, 2018). Em 2017, somente 10,5% dos assentos da Câmara dos Deputados brasileira eram ocupados por mulheres (IBGE, 2018). Em 2020, 14,8% dos deputados federais eram mulheres, a menor proporção da América do Sul,

⁹ “Funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas, por faturamento, de acordo com ranking elaborado a partir do anuário Maiores e Melhores de 2014, produzido pela revista Exame”, constituíram o universo da pesquisa (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 8).

representando o 142º lugar em 190 países. No mesmo ano, apenas 16% dos vereadores e duas representantes dos 22 ministros de Estado eram mulheres (IBGE, 2021).

Luz e Casagrande (2016) afirmam que na distribuição, por sexo, dos cargos eletivos públicos, as mulheres ainda estão sub-representadas, sendo a vida política do Brasil espaço majoritariamente masculino. Ressalta-se que é espaço de poder que pode contribuir para avanços (ou retrocessos) em favor da diminuição da desigualdade de gênero, por meio da elaboração de políticas públicas que tratem dessa realidade.

No campo científico, as desigualdades também se apresentam. No dia 11 de fevereiro de 2020 comemorou-se o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência. Como pode ser considerada reflexo de quem a produz, é preciso que mais mulheres e meninas ocupem esses espaços, oportunidade de redução das desigualdades de gênero. Atualmente, 30% dos pesquisadores são mulheres, consideradas modelos para as gerações seguintes, estando à frente de pesquisas relevantes. Contudo, observa-se que publicam menos, as pesquisas são menos remuneradas e não ascendem na carreira na mesma progressão (UN WOMEN, 2019).

Há que se considerar que houve avanço das mulheres na ciência e na tecnologia, como observam Luz e Gitahy (2016). Os autores demonstram que nas últimas décadas o aumento da participação feminina em espaços historicamente masculinos contribuiu para alterar o perfil de gênero e diminuir as desigualdades.

Entretanto, as mulheres e meninas continuam sub-representadas não apenas nas áreas comentadas, mas na engenharia e matemática. Tornam-se relevantes as iniciativas que dão oportunidade a mulheres e meninas aprenderem e inovarem nessas áreas. Além disso, é fundamental que as empresas adotem medidas voltadas à igualdade de gênero no mercado de trabalho (UN WOMEN, 2019).

As desigualdades de gênero são mais acentuadas pelas políticas neoliberais, pois as privatizações, externalização da produção e diminuição dos serviços públicos afetam as condições de trabalho dos indivíduos em diferentes proporções, assim como provoca a redução dos postos de trabalho. Ressalte-se que o “desemprego feminino é maior do que o

masculino na maioria dos países industrializados, e as mulheres são majoritárias no desemprego oculto pelo desalento¹⁰” (HIRATA, 2015, p. 7).

Por outro lado, Madalozzo e Blofield (2017) fazem um contraponto: as profissionais mais jovens que tiveram a oportunidade de terminar o ensino superior têm mais probabilidade de ser bem-sucedidas no mercado de trabalho e conseguir posições hierárquicas mais altas. A formação superior favorece a inserção feminina nas ocupações mais valorizadas como medicina, advocacia, engenharia e cargos executivos - o “tradicional reduto masculino”, observa Bruschini (2007).

Hochschild (2012) assegura que o mundo organizacional não considera o trabalho doméstico atribuição masculina, deixando de citar que as longas horas a ele dedicadas não permitiram ao pai exercer a paternidade de certo modo. As mães que fazem o primeiro turno no trabalho e o segundo turno em casa (*second shift*)¹¹, conseqüentemente, vivem situações que influenciam a competição justa com os homens. Além disso, as maiores demandas envolvendo a projeção da carreira ocorrem no período em que a gravidez acontece.

Sorj *et al.*, (2004b) observam que a mulher, ao buscar sua independência por meio do trabalho produtivo, encontra menos possibilidades que os homens. Para Hirata (2015), as desigualdades de gênero no ambiente profissional, por estarem fortemente entrelaçadas às funções sociais, dependem de mudanças que envolvem a divisão do trabalho doméstico, a divisão sexual do poder e do saber. Nas palavras da autora:

As responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família. Essas relações entre trabalho/família/sociedade, e trabalho/saber/poder, formam um círculo vicioso e não virtuoso. (HIRATA, 2015, p. 4).

¹⁰ “Desemprego oculto pelo desalento, segundo o DIEESE (2019, n.p.): “pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas procuraram efetivamente nos últimos 12 meses”. Informações em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2019/201905pedssa.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2022.

¹¹ “Second shift” (segundo turno) é termo utilizado por Hochschild (2012) para denominar o trabalho doméstico, sendo o primeiro turno considerado o trabalho remunerado. Trata-se de metáfora emprestada do modo industrial incorporada ao idioma americano.

A respeito da promoção da igualdade de gênero, infere-se o que expressa Bourdieu (2012) sobre se colocar contra as forças históricas que contribuem para a subordinação das mulheres. Para tanto, o autor mostra o significado das formas de organização e ação coletivas de resistência que abalam a dominação simbólica, modificando as relações entre os sexos presentes na vida social.

Como as mulheres ainda estão sub-representadas na política (IBGE, 2018; LUZ; CASAGRANDE, 2016), e socialmente são as maiores responsáveis pelos afazeres domésticos e atividades de cuidado, há um longo caminho a ser percorrido. Por isso, são fundamentais iniciativas como as do Instituto Ethos, do Fórum Econômico Mundial, da ONU Mulheres e da Organização Internacional do Trabalho, entre outras que defendam a participação da mulher de forma mais equitativa em diferentes esferas¹².

Ações assim empreendidas, com visão voltada às diferenças na história, com movimentos de mulheres, modificaram, para Alves (2016), a estrutura social, questionando as desigualdades de qualquer natureza, como a participação da mulher no espaço das decisões políticas e esfera das empresas privadas.

Cabe destacar a ótica de Souza (2017) em relação à participação da mulher no trabalho produtivo. A autora afirma que estão aumentando a participação na sociedade e conquistando o espaço pretendido. Estudam mais e se profissionalizam para concorrer, em todas as partes do mundo. A autora indica que a mulher desempenha múltiplas obrigações - de esposa, mãe e dona de casa, que caracterizam a posição na sociedade e que ainda a acompanham: “sua dedicação não é exclusiva ao lar. A mulher contemporânea, ao mesmo tempo em que é dona de casa, é também estudante e profissional, realizando, ainda, tarefas do meio social” (SOUZA, 2017, p. 225).

Probst (2015) revela que os valores femininos despertaram o interesse do mundo do trabalho produtivo, como capacidade de trabalhar em equipe, persuasão e cooperação, qualidades demonstradas por mulheres em oposição ao individualismo, autoritarismo e competição, características que remetem ao masculino. Sobre o tema, Hochschild (2012)

¹² Embora não suficientes, as medidas, juntamente com ações governamentais, dos empregadores, trabalhadores e representantes em ações coletivas, ocorrem para diminuir obstáculos vivenciados por mulheres que se dedicam ao trabalho remunerado, como as iniciativas que envolvem a assistência à família e se preocupam com a segregação vertical (OIT, 2018).

ainda estudou que alguns profissionais com carreiras consolidadas e marcadas pela modernidade incorporaram em sua conduta aspectos da cultura feminina.

Na atualidade, as mulheres ocupam os mais variados postos de trabalho, como os tribunais superiores, ministérios, topo de grandes empresas, e lideram pesquisas de tecnologia de ponta. Mesmo com desigualdades, não há gueto masculino sem a presença das mulheres. Como destacam Teykal e Rocha-Coutinho (2007), as mulheres estão, cada vez mais, assumindo o espaço público e conquistando posições prestigiadas, como corporações nacionais e internacionais.

Com relação à participação da mulher em variados postos de trabalho, Lima *et al.*, (2020) desenvolveram estudo que aborda a gestão feminina em distribuidora farmacêutica em João Pessoa, na Paraíba. Foram entrevistados dois homens e duas mulheres, com o objetivo de analisar a percepção das gestoras e seus pares sobre características essenciais para um gestor e como o gênero se relaciona a esse modelo. Pretendeu-se analisar se o fato de ser mulher e a forma como gerem são fatores que dificultariam a ascensão a cargos de gestão (LIMA *ET AL.*, 2020). Além de verificar que não havia impedimentos significativos na empresa, uma das constatações foi que o modelo de gestão feminino é elogiado na indústria farmacêutica. As participantes da pesquisa opinaram que a escolaridade, como a literatura prova, as preparou para assumir a liderança na organização.

Compreende-se que apesar das desigualdades enfrentadas, avanços e retrocessos, por meio do trabalho as mulheres se tornaram independentes. Destaca-se que essa “liberdade” não seria possível em uma família patriarcal, na qual não possuíam qualquer fonte de renda, sendo dependentes do pai e, posteriormente, do marido.

Como mostra Goldman (2014), o trabalho, acima de qualquer outro fator, o fragmento que gerou as possibilidades para a mulher se tornar livre, questionar as funções de gênero e a família tradicional. De forma complementar, Vaitsman (1994) considera que o trabalho assalariado desafiou a dicotomia público/privado, permitindo às mulheres serem vistas, especialmente como indivíduos.

Alves (2016) considera que a sociedade, embora antropocêntrica, apresenta condições nunca antes observadas na história nas transformações econômicas, sociais e institucionais, dados os avanços em favor da equidade de gênero. Para o autor, quando as mulheres conquistam condições de igualdade, elas se sobressaem, como no nível educacional.

A próxima seção aborda a divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres, e os conjuntos de atividades que caracterizam esse trabalho, o qual reflete desigualdade de gênero e exerce grande influência na vida profissional do casal, mais especificamente nas

mulheres, em decorrência das estruturas sociais. Uma divisão mais igualitária das atribuições traria condições mais justas para competirem no âmbito público (HARRIS; KLIFF, 2018).

2.5 DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO ENTRE HOMENS E MULHERES

Os dados do IBGE (2019c) e a literatura revelam que as responsabilidades pelos afazeres domésticos e atividades de cuidado continuam, na maioria dos lares, reportadas às mulheres. Apesar do aumento do envolvimento masculino, elas dedicam mais horas a esse conjunto de atividades (HOCHSCHILD; 2012, BRUSCHINI; RICOLDI, 2012, SILVA, 2015; BANDEIRA; PRETURLAN, 2016, PINHEIRO, 2018; SILVA, 2018; BARBOSA, 2019; VEIGA, 2019). Ainda Sorj (2004a), Jablonski (2010), Vanalli (2012) e Araújo e Veiga (2017) verificam que a participação do homem no trabalho doméstico está mais voltada ao cuidado com os filhos.

A ótica de Pinheiro (2018) resume a constatação. Para a autora, a mudança dos contextos sociais nos últimos anos, o avanço das mulheres no mundo público e a participação dos homens no espaço doméstico alteraram a divisão do trabalho tradicional, mas não houve a repartição dos afazeres domésticos e atividades de cuidado entre eles, ainda associadas ao feminino.

Devido às convenções de gênero, meninos e meninas, desde pequenos, apresentam diferenças quanto ao uso do tempo em relação ao trabalho doméstico. Novamente, a dominação simbólica que uns exercem sobre os outros inconscientemente reproduz-se na socialização das crianças, como destaca o IPEA, determinando como cada um se percebe, se coloca na sociedade e usa o tempo (IPEA, 2012). Infere-se que o lar é o primeiro espaço de socialização do indivíduo e o ambiente no qual se pode exercer o compartilhamento do trabalho doméstico. É, portanto, espaço propício para se promover mudanças, ou mesmo reproduzir a dominação do homem sobre a mulher.

Hochschild (2012) relata que as mulheres com quem conversou não se sentiam otimistas em encontrar um parceiro que compartilhasse o trabalho em casa. Entre aquelas cujos cônjuges realmente compartilhavam as tarefas havia um sentimento de serem “incomuns”. No outro extremo, as com parceiros que não compartilhavam enxergavam a situação como “normal”. Ainda observou em sua pesquisa que o fato de homens estarem fazendo mais atividades em casa do que tradicionalmente se observava, fez as mulheres se sentirem gratas, não solicitando um verdadeiro compartilhamento.

Albrecht (2012) considera que algumas “mulheres se conformam, aceitam e ainda justificam a não divisão das tarefas domésticas” (ALBRECHT, 2012, p. 104). A afirmação da autora se baseia em fatores como educação recebida e o cuidado repassado. Como as pessoas foram socializadas e o senso comum aborda a divisão entre homens e mulheres, tão enraizada na vida social. A realidade é ressaltada pelo relato de uma participante da pesquisa. Para ela, o trabalho doméstico é de sua responsabilidade, o homem é apenas um “ajudante”. Ainda afirma que faz porque gosta.

Jablonski (2010) revela em seu estudo que a “ajuda” masculina se manifesta no cuidado com os filhos, em menor proporção nos afazeres domésticos. A mulher fica responsável pela gestão da casa (terceirizando/delegando afazeres domésticos e atividades de cuidado) ou mesmo lava, passa, cozinha, limpa, socializa as crianças. A “ajuda” é mencionada por Bruschini e Ricoldi (2012), embora a realidade esteja em transformação.

Hochschild (2012) comenta que a mulher múltipla é vista socialmente como alguém forte, competente e enérgica, características consideradas como natas. No entanto, a sociedade se esquece de que muitas mulheres estão nessa dinâmica porque não tiveram outra opção, ocultando o ônus extrafeminino. Sua única alternativa foi se adaptar à rotina que possui um cronograma excessivamente exigente.

A própria mulher, ao ter a identidade ampliada, contribui com o discurso machista que prevalece na sociedade. Em alguns casos, se sente culpada por não se dedicar à família e ao trabalho, oscilando entre “dona de casa” e mulher independente, ou mesmo abrindo mão de sua carreira (ROCHA-COUTINHO, 2004). Neves e Nascimento (2017) consideram:

Com esse excesso de atividades, as mulheres acabam questionando sua função como mães, não só pelo pouco tempo que sobra para cuidar e dar atenção aos filhos, mas também pela crítica e cobrança feita pela sociedade sobre as mulheres que trabalham fora – como se elas fossem mães em tempo integral. (NEVES; NASCIMENTO, 2017, p. 169).

Deve-se destacar que a imagem da mulher-mãe-trabalhadora seria considerada romantizada, mesmo entre as mulheres de classe média e alta. Ainda que tenham ocupações profissionais de maior destaque e contem com melhor estrutura de apoio doméstico, como, por exemplo, empregados, sofrem o drama e dificuldades entre trabalhar e família. No outro polo, estão as babás, empregadas domésticas e trabalhadoras das creches, que garantem o segundo turno das primeiras. Geralmente, a “supermãe” é branca e de classe média ou alta (HOCHSCHILD, 2012).

Saliente-se que o serviço doméstico foi amenizado pela utilização dos eletrodomésticos (lavadoras, aspiradores, panela de arroz, panela de pressão, entre outros). Mas essa tecnologia facilitadora e, de certa forma, geradora de um tempo a mais para se dedicarem a outras atividades, foi engolida pela dedicação da mãe com os filhos. Sem o verdadeiro compartilhamento dos pais na vida familiar, logo “o doméstico continua a pesar na agenda das mulheres” (PERROT, 2007, p. 118). De forma complementar, Albrecht (2012) enfatiza que a tecnologia propagada em grande escala proporciona o que foi negado pelos companheiros. A vinculação feminina ao espaço doméstico, em certa medida, manteve-se inalterada.

O IBGE (2019a) demonstra que as mulheres despendem o dobro do tempo com afazeres domésticos e/ou atividades de cuidado em comparação aos homens, apesar das transformações culturais e sociais que modificaram a estrutura familiar. E ocorreu a valorização das características ditas femininas pelas organizações, demonstrando haver uma sociedade mais moderna, mas o envolvimento dos homens com o trabalho doméstico não ocorre na mesma proporção.

Araújo e Scalon (2005) e Perrot (2007) ressaltam que a divisão do trabalho doméstico e as desigualdades entre homens e mulheres no tocante à reprodução da vida cotidiana social mostram-se irredutíveis em se tornar mais igualitárias, pois não se vê a modernização efetiva (igualdade) no âmbito privado.

Com base no cenário brasileiro, a explicação seria encontrada em Pinheiro (2018). A partir de dados da PNAD e do IBGE englobando o período de 2001 a 2015, a autora mostra que o trabalho doméstico de homens e mulheres se dirige a um ponto comum. Na participação e na jornada de trabalho doméstico, a autora percebeu um “fenômeno de convergência de gênero” (PINHEIRO, 2018, p.276), demonstrado pela diminuição das desigualdades existentes entre homens e mulheres em 15 anos.

As modificações não alteraram a estrutura da divisão do trabalho reprodutivo. Apesar do aumento do número de homens participantes do conjunto de atividades, a quantidade de horas por eles dedicadas permanece inalterada, enquanto observa-se redução da participação feminina. Existe, portanto, a dupla jornada da mulher, pois as transformações sociais, políticas e econômicas são notáveis, mas a responsabilidade pelo trabalho doméstico ainda é vista como feminina, homens considerados ajudantes, com atividades seletivas.

As evidências foram observadas por Barbosa (2019) ao estudar a divisão do trabalho doméstico em casais de trabalhadores de universidade pública do Amazonas. A autora define a participação como coadjuvantes, sendo a mulher a responsável, como se observa

tradicionalmente. A contribuição masculina se destaca no cuidado com os filhos e organizar a diversão das crianças.

Sorj (2004a) considera essa seletividade, afirmando que a maior parte do tempo dos homens dedicada aos cuidados com os filhos é, em geral, direcionada às mais valorizadas socialmente, que exigem menor envolvimento em atividades manuais, rotineiras, que são desenvolvidas sozinhas. Araújo e Veiga (2017) ressaltam que a participação dos homens é mais perceptível em atividades de cuidado com os filhos, como brincar e levar à escola, mas de forma geral as mulheres são as principais cuidadoras.

Os pais, nos momentos dedicados aos filhos, costumam ocupar-se com atividades mais prazerosas, como passeios, cinema, brincadeiras e zoológico. Já as mulheres fazem mais atividades rotineiras e restritas ao ambiente doméstico, como dar banho e preparar alimentos, não tão prazerosas quanto as com os pais. Elas despendem mais tempo dedicando-se ao trabalho doméstico e menos tempo com as crianças, enquanto a maior parte desse trabalho, quando iniciativa dos homens, envolve menos tarefas indesejáveis (HOCHSHILD, 2012).

Relevante mencionar que os estudos sobre uso do tempo despertam interesse na academia, entre grupos sociais e “gestores da burocracia do Estado”. Notadamente, os estudos “têm se revelado importantes ferramentas no entendimento das desigualdades de gênero, em especial no mundo do trabalho e da política” (IPEA, 2012, p. 3). Além disso, as pesquisas contribuem para análises relacionadas à divisão sexual do trabalho doméstico entre os cônjuges, pois o tema trata de algo essencial para a reprodução da vida social e funcionamento da sociedade. Estudos que contribuem para dar visibilidade e valorizar o trabalho doméstico (PERROT, 2007; BRUSCHINI; RICOLDI, 2012; HIRATA, 2015).

Hirata e Kergoat (2007) destacam que o trabalho doméstico é entendido, do mesmo modo que o assalariado, como categoria de análise. A divisão sexual do trabalho abrange ambos simultaneamente. Hirata (2015) considera que o conceito abarca ainda o trabalho formal e informal. Cabe salientar que a desigual divisão dos afazeres domésticos entre homens e mulheres, “mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607).

Conforme destaca relatório do IPEA (2012), a literatura internacional se utiliza de conceito ampliado de trabalho, englobando atividades produtivas (desenvolvidas na lógica do mercado), e as não remuneradas (desenvolvidas na esfera privada e referentes à reprodução social). O somatório das duas atividades caracteriza a jornada total de trabalho.

Ao calcular a média dos principais estudos sobre o uso do tempo de 1960 a 1970, Hochschild (2012) constatou que as mulheres trabalhavam um mês mais do que os homens por ano. Existe ainda diferença de lazer entre o casal, o que as deixa mais cansadas, com sono e propícias ao adoecimento em comparação aos cônjuges, além de apresentar desgaste emocional (HOCHSCHILD, 2012).

De igual modo, Araújo e Veiga (2017, p. 65) enunciam que quando a investigação se apoia na categoria gênero e trabalho, “costuma identificar dificuldades por parte das mulheres em se desligar das atividades domésticas, mesmo se e quando têm a intenção de fazê-lo”. Comentam que os homens apresentam tensões, mas em menor proporção.

Silva (2018) ressalta que a conciliação entre trabalho e responsabilidades com os afazeres domésticos é fator gerador de desgaste na saúde de quem gere. Como as mulheres são as maiores responsáveis, nota-se sentimento de cansaço por cumprir diversas funções mais do que os homens.

Sobre ter disponibilidade de mais tempo para a família e lazer, Araújo e Scalon (2005) consideram que são vontades apresentadas por homens e mulheres, embora trabalhar e aumentar a renda da família seja um desejo, primeira opção quando questionados. Ressalte-se que o estudo foi desenvolvido com famílias de menor renda, mas a vida social demonstra que o trabalho e o aumento dos ganhos estão relacionados à busca da felicidade. As autoras observaram que as mulheres valorizam o trabalho assalariado, demonstrando que é fonte de satisfação pessoal e melhoria da renda familiar.

Hochschild (2012) salienta que as mulheres de modo geral - aquelas em casais que compartilham de modo mais justo o trabalho em casa, possuem rotina mais rígida e os homens tarefas não diárias, como reparos domésticos e consertar carros. A elas cabem funções como preparar o jantar, enquanto o homem troca o óleo do carro da família. Comenta que as mulheres equilibram três esferas: afazeres domésticos, trabalho remunerado e cuidado com os filhos, e se dividem entre as duas últimas. Para elas o tempo dedicado às duas primeiras compete com o que dirigem às crianças.

Pesquisa de Araújo e Veiga (2017) no estado do Rio de Janeiro, tendo por mediação as relações de gênero, revelou que, além das mulheres dedicarem mais horas ao trabalho doméstico, a distribuição das tarefas se mostra bem demarcada. Observou que existem “tarefa de mulher” e “tarefa de homem” (ARAÚJO; VEIGA, 2017, p. 60.)

Para Veiga (2019), o homem, na condição de ajudante, desenvolve as atividades mais convenientes e menos repetitivas, como preparar alimentos e limpeza. As atividades caracterizadas como rotineiras continuam reportadas às mulheres. Dados da PNAD utilizados

pela autora demonstram que as atividades masculinas podem ser adiadas. No sentido de possuírem rotina rígida e com maior alocação de tempo, Bandeira e Preturlan (2016) comentam que atividades como lazer, estética, dedicação ao lado espiritual e esforços voltados à formação profissional ficam prejudicadas.

As atividades de sobrevivência são femininas, enquanto o homem fica responsável por as que podem ocorrer em momentos específicos, demonstrando que ele possui mais autonomia em controlar o uso do tempo. As práticas masculinas não “exigem um ritmo cotidiano ou mesmo semanal” (ARAÚJO; SCALON, 2005, p. 45).

Jablonsky (2010), em pesquisa com casais com filhos na faixa etária média de 7 anos, apresenta aproximação com essa constatação ao se referir ao lazer individual dos parceiros. Observou que “os homens relatam que dispõem de um tempo para estar com os amigos, sem a esposa e os filhos (o “futebol” e o “chopinho”), as mulheres relatam ter pouco tempo para o lazer individual” (JABLONSKY, 2010, p. 270). Por outro lado, constatou que a programação de lazer é em conjunto (pai, mãe e filhos). Com a possibilidade de auxílio de uma estrutura de apoio formada por babás, avós ou empregadas, é possível haver momentos de lazer entre marido e mulher.

Amâncio e Corrêa (2019) promoveram estudo para identificar mudanças e continuidades na desigualdade de gênero na divisão do trabalho doméstico em Portugal. As autoras constataram que embora nos últimos anos tenham ocorrido grandes transformações sociais, ainda persiste a ideologia de gênero tradicional, caracterizada pela maior dedicação das mulheres ao trabalho doméstico. No entanto, destacam que a dinâmica familiar apresenta alguns sinais de mudança: os homens mais novos (em idade ativa parental) e com maior escolaridade estão desenvolvendo mais atividades em casa, contribuindo para reduzir a desigualdade do padrão tradicional.

Para Araújo e Scalon (2005) e Araújo e Veiga (2017), a elevação do nível de instrução é considerada fator que tende a proporcionar valores morais mais modernos. Amâncio e Corrêa corroboram (2019), ao afirmar que a mudança contribuiria para a valorização do trabalho doméstico, demonstrando que o nível de instrução é fonte de mudança social. Para Barbosa (2019):

[...] valores mais modernos e individualistas influenciam valores mais igualitários, por outro lado, valores tradicionais e “familistas”, ligados ao poder patriarcal, estão associados a valores menos igualitários e, conseqüentemente, a uma partilha menor do trabalho doméstico. (BARBOSA, 2019, p. 31).

No caso das mulheres portuguesas, o aumento da escolaridade, em sentido oposto ao que ocorre com os homens, proporciona redução de horas dedicadas ao trabalho doméstico, nos casais em que ambos exercem atividade remunerada. Entende-se que a redução do trabalho doméstico feminino não significa somente que os homens estejam fazendo mais. Deve-se considerar que a escolaridade possibilita ao casal obter maior nível de renda, permitindo que possam pagar pelo trabalho doméstico. Há, dessa forma, facilitador da dupla jornada que, ao mesmo tempo influencia na real divisão desse trabalho entre o casal, como a rede de ajuda fornecida por outros familiares (AMÂNCIO; CORRÊA, 2019).

Jablonsky (2010) identifica que existe “falta de sintonia na percepção de homens e mulheres sobre a divisão de tarefas, com as mulheres percebendo-a como mais assimétrica e os homens mais equitativa”. Amâncio e Correa (2019) consideram que homens e mulheres percebem que o cônjuge faz menos do que na realidade acontece quando se trata das horas dedicadas ao trabalho doméstico.

Hochschild (2012) aponta que cada vez mais mulheres, principalmente a partir de 1950, inclusive com filhos pequenos, participam do trabalho assalariado. Em diversos momentos há tensão na relação do casal. Na pesquisa que desenvolveu essa tensão foi observada em decorrência do trabalho extra das mulheres, pois dos dez homens estudados oito não dividiam com a mulher os afazeres domésticos e atividades de cuidado. Sobre o tema, Bandeira e Preturlan (2016) consideram:

O ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho tem ocasionado mudanças que agravam as tensões nas relações entre homens e mulheres, como também em relação ao tempo das mulheres dedicado aos afazeres domésticos e à família. (BANDEIRA; PRETURLAN, 2016, p. 51).

Silva (2018), em pesquisa com trabalhadores e trabalhadoras da Universidade Federal do Rio de Janeiro que concluíram o ensino superior e convivem com companheiro/companheira, observa que os entrevistados mencionaram conflitos diretamente relacionados ao trabalho doméstico. Os entrevistados foram unânimes sobre se a atividade seria fonte geradora de conflito para o casal. Destacaram que uma das situações citadas está relacionada à expectativa entre os parceiros de maior colaboração na ação. Além disso, manifestou-se a participação masculina nos afazeres domésticos, em alguns casais até maior do que a feminina. Por outro lado, observou-se que a divisão sexual do trabalho persiste, pois a mulher desempenha mais afazeres domésticos.

Bandeira e Preturlan (2016) revelam que, em qualquer parte do mundo, homens e mulheres dispõem de um dia de 24 horas, mas o uso se diferencia. O trabalho doméstico, exercido predominantemente por mulheres, demanda a disponibilidade de tempo feminino. Não se trata apenas de atividade que exija habilidades físicas, mas outras que abarcam questões emocionais e psíquicas. Como destaca Haicault (1984), a jornada dupla, os âmbitos do trabalho produtivo e reprodutivo, complicam a gestão do tempo, exigindo carga mental diária – atenção constante para ajustar espaços diferentes, pois precisam organizar e planejar as atividades do lar.

Homens e mulheres, segundo Albrecht (2012), salientam que consideram a conciliação entre trabalho e família responsabilidade do casal, mas, apesar dos obstáculos, quem a pratica são as mulheres. Comenta Hochschild (2012), que mesmo quando os parceiros se interessam e compartilham, as mulheres se sentem as verdadeiras responsáveis pelo lar. A autora ainda observou, na pesquisa, que as mães que trabalham fora se sentem culpadas por não dedicarem às crianças a devida atenção, quando comparadas àquelas que se dedicam apenas aos trabalhos domésticos.

Quanto mais as mulheres participam de atividades econômicas, mais as famílias tendem a ser atingidas pela “aceleração” no trabalho e na vida familiar, sendo elas as que mais sofrem as consequências da falta de compartilhamento masculino (HOCHSHILD, 2012). Embora os homens estejam mais envolvidos com os afazeres domésticos e atividades de cuidado, as mulheres ainda dedicam mais tempo a esse trabalho, como revela o IBGE (2019c).

Em decorrência das relações sociais de sexo, as diferenças de gênero influenciam na conciliação entre trabalho e família. Como consideram Souza e Guedes (2016), o tempo alocado em uma atividade, como o trabalho remunerado, significa não ter disponibilidade para outras atividades, como o trabalho doméstico.

Deve-se ressaltar que há mulheres que desenvolvem o trabalho doméstico por amor e por realmente o desejarem. São questões subjetivas e particulares que nem sempre podem ser entendidas como machismo (ALBRECHT, 2012).

Destaca-se que o trabalho de manutenção do lar é compreendido, nesta pesquisa, por afazeres domésticos e atividades de cuidado, como especificado pelo IBGE (2019c)¹³. Perrot (2007) o descreve como “trabalho físico, que depende do corpo, pouco qualificado e pouco mecanizado, apesar das mudanças contemporâneas”. É atividade que demanda instrumentos como pano, pá, vassoura e esfregão, ainda os mais utilizados (PERROT, 2007, p. 115).

Existem termos diversos para trabalho doméstico, como destaca Bruschini (2007, p. 543): “trabalho doméstico, trabalho não remunerado, trabalho reprodutivo, trabalho na unidade doméstica, trabalho de cuidado não remunerado aos membros da família”. Com base no IBGE (2019c), o trabalho doméstico ou reprodutivo abarca afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas.

Cabe mencionar que, habitualmente, o conceito de trabalho é entendido como a venda de mão de obra para um empregador. Quem se dedica a atividades da própria casa é considerado inativo. Entretanto, uma ocupação fundamental, pois sem ela outras atividades (como o trabalho produtivo) seriam inviabilizadas. Ainda se salienta que “quando essas mesmas atividades são realizadas fora do espaço doméstico ou, dentro dele, por terceiros, de forma remunerada, passam a se configurar e ser contabilizadas como trabalho” (IPEA, 2012, p. 4).

Sorj *et al.*, (2007) observam que a composição sexual do mercado de trabalho e a forma de conciliação entre trabalho e família se modificaram nas últimas décadas. Significativo ressaltar, igualmente compartilhado por Hochschild (2012) e Pinheiro (2018):

O novo modelo criou novas oportunidades para as mulheres participarem da “esfera pública”, mas não foi acompanhado por uma transferência correspondente do tempo investido pelos homens no mercado de trabalho para a “esfera privada”, mantendo desse modo uma divisão sexual do trabalho com forte viés de gênero. (Sorj *et al.*, 2007, p. 573).

¹³ O Instituto declara que a PNAD Contínua analisa outras formas de trabalho além do trabalho para ocupação, como habitualmente se tem conhecimento. Essas outras formas de trabalho foram “definidas pela 19ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho – CIET, promovida pela Organização Internacional do Trabalho - OIT em 2013” (IBGE, 2019c, p. 1). A conferência estabeleceu os afazeres domésticos, o cuidado de pessoas, o trabalho voluntário e a produção para o próprio consumo. Para os fins desta pesquisa, utilizam-se as duas primeiras formas de trabalho (IBGE, 2019c).

O trabalho doméstico não remunerado não envolve apenas as atividades referentes à satisfação das necessidades familiares, afirma Pinheiro (2018, p. 20), caracterizando-se por ser formado por um “conjunto de atividades fundamentais para a reprodução da sociedade e para o funcionamento da esfera da produção”. Ainda segundo a autora, o trabalho doméstico é essencial para a sobrevivência da sociedade, organização e funcionamento, pois fornece subsídios ao trabalho exercido na esfera econômica.

As seções seguintes descrevem o conjunto de atividades que envolvem os afazeres domésticos e atividades de cuidado, abordando o panorama brasileiro de acordo com o IBGE (2019c).

2.5.1 Afazeres domésticos

Os afazeres domésticos estão agrupados em oito conjuntos e abrangem as atividades de preparar, servir alimentos, arrumar a mesa, lavar as louças; cuidar da limpeza ou manutenção das roupas e sapatos; fazer reparos e manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou equipamentos; limpar, arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; cuidar da organização do domicílio (pagamento de contas, contratação de serviços e orientação de empregados); fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; cuidar de animais domésticos; e outras tarefas domésticas. O IBGE demonstrou que houve aumento, com incremento de 3,3 milhões de pessoas de 2017 para 2018 (IBGE, 2019c).

No rol de atividades, ressalte-se que a taxa de realização dos homens teve aumento superior em comparação à das mulheres. A diferença comprova avanço na participação dos homens, mas ainda há disparidade entre eles. Observou-se ainda que a maior realização dessa atividade continua entre os adultos de 25 a 49 anos, para homens e mulheres (IBGE, 2019c).

Quando a análise considera a categoria sexo e nível de instrução, entre as mulheres não há notável diferença nos afazeres domésticos. Em 2018, 90,1% das mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto desenvolveram a atividade, sendo a taxa de 93,4% entre as que completaram o ensino superior. Em relação aos homens, a diferença é mais significativa: quanto maior o nível de instrução maior a taxa de realização de afazeres domésticos. Os dados assinalam que “em 2018, a taxa de realização era de 74,3% entre os homens sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, chegando a 85,4% entre os que possuíam nível superior completo” (IBGE, 2019c, p.3). Quanto maior a escolaridade, maior o envolvimento masculino.

O IBGE (2019c) mostra que as mulheres são as maiores responsáveis pelos afazeres domésticos, principalmente quando possuem um parceiro (97,3%), ou até mesmo quando são as responsáveis pelo sustento do lar (95,3%). O Instituto faz consideração relevante ao verificar que, embora a condição de filho (homens e mulheres) seja a categoria que apresenta a menor taxa de realização de afazeres domésticos, foi a que apresentou maior crescimento em 2017 e 2018, sobretudo entre os homens - 2,6% (IBGE, 2019c), demonstrando modificação social.

Além disso, as pessoas ocupadas, centro desta pesquisa, são as que mais estão envolvidas nessas atividades – 88% em 2018, podendo ter relação com maior taxa de realização da atividade entre 25 e 49 anos, na qual a probabilidade de se estar ocupado é maior (IBGE, 2019b). Nessa categoria de análise, observa-se a dupla jornada feminina:

[...] entre as mulheres, a diferença de taxa de realização entre ocupadas e não ocupadas não é tão relevante (5,0 pontos percentuais), quanto o é para os homens (11,9 pontos percentuais), o que pode indicar que sua situação na ocupação interfere pouco na realização de afazeres domésticos, mostrando um traço da dupla jornada feminina, quando se considera o conceito amplo de trabalho (IBGE, 2019c, p. 4).

Há diferença de gênero no trabalho doméstico, e uma das evidências comprova-a o IBGE (2019c), ao relatar que a taxa de participação das mulheres só não é maior do que a dos homens quando se trata de pequenos reparos, como manutenção do domicílio, automóvel ou eletrodoméstico. Por outro lado, existe maior diferença quando se consideram as atividades de cozinhar, lavar roupas e calçados, e limpeza da casa. As constatações reafirmam a rigidez da rotina da mulher, como denota Hochschild (2012).

Na próxima seção, apresenta-se o que o IBGE (2019c) considera como atividades de cuidado.

2.5.2 Atividades de cuidado

As atividades de cuidado estão agrupadas em seis conjuntos e se referem aos cuidados dedicados aos moradores do domicílio ou de parentes não moradores¹⁴, caracterizadas por: cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir); tarefas educacionais; ler, jogar ou brincar; monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio; transportar ou acompanhar para a escola, ao médico (exames), ao parque, à praça, em atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas; e outras tarefas de cuidados de moradores (IBGE, 2019c).

O IBGE (2019c) demonstrou que houve incremento na participação dos homens, enquanto as mulheres não apresentaram alterações em 2017 e 2018. Mesmo assim, há grande diferença na realização de cuidados (10,9 pontos percentuais a mais para as mulheres).

Como na categoria afazeres domésticos, ressalte-se que a realização de cuidados é maior na faixa etária de 25 a 49 anos (43,7%), podendo ser evidência de que nesse período há maior probabilidade da presença de filhos. Observa-se nessa categoria que o cuidado de pessoas tende a aumentar em níveis de instrução mais elevados, principalmente no caso dos homens. Em 2018, homens com ensino fundamental incompleto tinham taxa de realização de cuidados de 22%, enquanto aqueles com nível superior completo apresentavam taxa de 30,6% (IBGE, 2019c). Ou seja, quanto maior o nível de instrução dos homens, maior tende a ser a participação nas atividades de cuidado.

Entre as mulheres, a relação não se estabeleceu, pois a maior taxa se apresentou entre aquelas com ensino fundamental completo e médio incompleto (41,1%). As que possuíam ensino médio completo e superior incompleto apresentaram taxa de realização de 40,6%, descendo para 36,4% entre as que declaram ter completado a graduação, estando a menor taxa entre as sem instrução ou fundamental incompleto (31,9%) (IBGE, 2019c).

A exemplo de Amâncio e Corrêa (2019), o IBGE (2019c) supõe que o maior nível de instrução permite que as mulheres possam pagar por auxílio de terceiros para as atividades de cuidado, como creches ou funcionários. Complementarmente, o Instituto ainda considera a

¹⁴Nesta pesquisa as atividades de cuidado são referentes aos filhos de 0 a 6 anos que moram com os pais.

possibilidade de adiamento da chegada dos filhos como um dos fatores para a redução da atividade.

Mesmo com a possível facilitação, as atividades de cuidado são maiores entre as pessoas ocupadas, como ocorre nos afazeres domésticos. Em 2018, 34% das pessoas ocupadas realizaram a tarefa, enquanto 29,3% das não ocupadas a fizeram. Ao se comparar homens e mulheres, constata-se que o fato de uma mulher ocupar ou não um trabalho remunerado não influencia, de certo modo, sua carga de cuidado em casa, pois a diferença é de somente 3,2%. Em relação aos homens, observa-se que a taxa de participação em atividade de cuidado é bem maior para quem possui ocupação, diferença de 11,7 pontos percentuais.

Quando a unidade de análise é o tipo de cuidado, o monitoramento dentro do domicílio ocorre com maior frequência, por homens (87,9%) e mulheres (91,6%). A atividade que apresentou menor taxa de realização foi o auxílio nas atividades educacionais: homens com 60,7% e mulheres com 72% (IBGE, 2019c).

A pesquisa do IBGE revela que em todas as atividades de cuidado houve maior participação das mulheres, sendo mais expressivas as diferenças entre elas e os homens no auxílio dos cuidados pessoais (18,6 pontos percentuais) e atividades educacionais (11,3 pontos percentuais). As atividades de ler, jogar ou brincar; monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio; e transportar ou acompanhar para a escola, médico, exames ou parque não apresentaram diferenças consideráveis (IBGE, 2019c).

Ao se considerar as duas formas de trabalho detalhadas concomitantemente, pois há tendência a serem realizadas conjuntamente no cotidiano, constata-se que existem 147,5 milhões de pessoas de 14 anos ou mais no trabalho doméstico; 87% da população com idade para trabalhar (IBGE, 2019c).

Como o centro desta pesquisa são os casais de dupla jornada, se torna relevante considerar as pessoas ocupadas. Nessa categoria, o IBGE (2019c) registra que mulheres gastam, em média, 8,2 horas a mais que os homens por semana (somando-se afazeres domésticos e atividades de cuidado). Destaca-se que, mesmo em situações ocupacionais iguais, as mulheres tendem a dedicar mais tempo que os homens no trabalho doméstico.

Hirata e Kergoat (2007), a respeito dessa realidade, destacam que é preciso se buscar uma reflexão acerca da permanência da desigual divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres. E objetivamente, o que fazer para a situação ser modificada. As autoras especificam ser fundamental se questionar “os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607). Por outro lado, consideram

que é questão “delicada e complexa”, e requer grande dedicação do pesquisador na elaboração do estudo interdisciplinar.

Pode-se entender que a divisão do trabalho doméstico entre o casal sofre alterações, contribuindo para a diminuição da desigualdade de gênero. Como o peso do trabalho doméstico é um dos entraves sofridos pela mulher na esfera pública, o aumento da participação masculina abriria portas para efetiva mudança. Como Amâncio e Corrêa (2019) afirmam, a igualdade de gênero limitada e de curto alcance é um dos indicadores dos limites da modernização da sociedade.

Araújo e Scalon (2005) e Hochschild (2012) ainda salientam que nos últimos anos as mulheres participaram de transformações econômicas com seu trabalho externo e incorporaram novas atribuições. Agora, os homens precisam fazer o caminho inverso – realizar o trabalho doméstico –, esfera considerada pouco permeável. Bruschini e Ricoldi (2012) consideram que os homens deveriam se envolver mais com a vida privada, não se comprometendo apenas com a vida sexual e reprodutiva do casal, mas ainda nos afazeres domésticos e atividades de cuidado.

A próxima seção destaca alguns estudos que abordam a conciliação entre trabalho e família, demonstrando a relevância de que seja desejada, conflitos que surgiriam e estratégias pessoais e organizacionais que facilitariam o cotidiano dos casais de dupla jornada.

2.6 CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA PARA OS CASAIS DE DUPLA JORNADA: ESTRATÉGIAS PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS

A partir dos anos 1980, diversos estudos abordaram a dificuldade de conciliação entre trabalho e família. A falta de equilíbrio entre casa e trabalho causa problemas com origem no indivíduo, mas se estende com facilidade para a família e sociedade (ANDRADE, 2011).

Esta seção tem como objetivo discorrer sobre a conciliação trabalho e família, conflitos e estratégias desenvolvidas. Os novos dilemas advindos das modificações provocadas pelo trabalho assalariado de homens e mulheres, mais especificamente sobre a realidade feminina.

Andrade (2011) considera que apesar das políticas sociais e organizacionais “amigas da família” (*Family-friendly policies*), as relações entre vida profissional e familiar apresentam conflitos. Para diversos indivíduos, as relações influenciam o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho e demais âmbitos da vida.

Por ser realidade experimentada mundialmente, a conciliação entre vida familiar e profissional é tema em destaque na sociedade e comunidade científica (HIRATA, 2015). Vilela e Lourenço (2017) indicam que as dificuldades de conciliação entre as demandas do trabalho e da família, que geram conflitos entre as duas esferas, decorrem da incompatibilidade de pressões de funções profissionais e familiares. O tema se destaca em diversos estudos, especialmente na literatura internacional.

O assunto abordado nesta seção ganhou visibilidade acadêmica após a publicação de um artigo elaborado por Greenhaus e Beutell, em 1985, mostrando as fontes de conflitos entre as funções do trabalho e da família. Como ressaltam Vilela e Lourenço (2018), mesmo decorridos mais de 30 anos de sua publicação, o trabalho é atual, empregado como base para pesquisas recentes.

Para Greenhaus e Beutell (1985), os conflitos ocorrem quando a participação em um âmbito é dificultada pela participação em outro, incompatíveis em alguns aspectos. Mas, apesar dos conflitos entre trabalho e família (e vice-versa), caracterizados pelas pressões das funções a serem desempenhados por homens e mulheres em cada um desses ambientes, as duas esferas podem coexistir, como se observa na vida cotidiana.

Com base em revisão da literatura sobre o tema, os autores propuseram um modelo inicial de análise, no qual a fonte dos conflitos tem três bases principais: tempo, tensão e comportamento. Uma das proposições é que as pressões são intensificadas quando as funções a serem desempenhados no trabalho e na família são ressaltados ou considerados centrais para o indivíduo, como a presença de sanções pelo descumprimento das exigências.

Em relação à primeira dimensão, Greenhaus e Beutell (1985) consideram que os conflitos ocorrem porque os indivíduos têm diferentes funções a desempenhar, e o período de tempo gasto geraria concorrência. Para os autores:

Os horários de trabalho, a orientação para o trabalho, o casamento, os filhos e os padrões de emprego do cônjuge podem gerar pressões para que participem extensivamente da função ou da família. O conflito ocorre quando essas pressões no tempo são incompatíveis com as demandas do domínio do outro papel. (GREENHAUS; BEUTELL, 1985, p. 80 – tradução nossa).

Na segunda dimensão, o conflito ocorre devido à tensão advinda da função desempenhada, tornando difícil cumprir as especificidades do outro. Características do trabalho ou da família gerariam tensão e estresse, contribuindo para os conflitos ocorrerem. A tensão se deve às dificuldades de cumprimento das demandas exigidas. Inerentes ao trabalho e

à família, razões diversas podem gerá-la, contribuindo para conflitos entre as duas esferas (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Os autores frisam que existe uma gama de estressores no ambiente laboral associada aos conflitos entre trabalho e família: longas jornadas, inflexibilidade (o que não quer dizer que flexibilidade seja redutor de conflitos para todos os trabalhadores), viagens e horas extras. Características do trabalho que contribuiriam indiretamente para a ocorrência de conflitos baseados na tensão e no tempo, concomitantemente ou não. Ainda se presume que a falta de apoio mútuo do parceiro ou da parceira seria fonte geradora de estresse, isto é, falta de apoio na unidade familiar ocasionaria conflitos, pois características do papel desempenhado na família exigiriam comprometimento de tempo, contribuindo direta ou indiretamente para a ocorrência de tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Na terceira dimensão se assinala que “os padrões específicos de comportamento esperados em uma função podem ser incompatíveis com as expectativas em relação ao comportamento em outra” (GREENHAUS; BEUTELL, 1985, p. 81 – tradução nossa). Do mesmo modo que se espera do indivíduo ter certo comportamento no trabalho, na família ocorre algo semelhante. Deve haver ajuste de comportamento em cada âmbito para atender às expectativas da função para se evitar o conflito. Por exemplo, na família as pessoas seriam amáveis, com calor humano. No trabalho, supõe-se que o comportamento esteja voltado à racionalidade.

Vilela e Lourenço (2018), em estudo com mulheres trabalhadoras da indústria, com base no modelo proposto por Greenhaus e Beautell (1985), constataram que a principal fonte de conflito entre trabalho e família é o tempo, em virtude das longas jornadas, horas extras e filhos. A tensão é considerada a segunda fonte. Decorre do convívio com diferentes pessoas no trabalho, grandes demandas e falta de organização por parte da chefia e sobrecarga, prejudicando até mesmo a saúde. Como as mulheres conseguiram adequar comportamentos de acordo com as exigências dos diferentes papéis desempenhados, o tempo não se apresentou fonte de conflito entre trabalho e família.

Com relação à tensão, observou-se que as demandas familiares podem ser aliviadas com o apoio do cônjuge e terceiros. Quando a ocupação exercida pelo homem permite que auxilie a companheira nos afazeres domésticos e atividades de cuidado, os conflitos são menores, e é possível para a mulher se equilibrar mais facilmente (VILELA; LOURENÇO, 2018).

Nessa realidade, muitos casais de dupla jornada, especialmente as mulheres, precisam contar com estratégias diversas – pessoais (opção por trabalhos flexíveis, babás, empregadas

domésticas, creches ou ajuda de familiares, como as avós), ou advindas de políticas públicas e organizacionais (trabalhos de meio período, compartilhamento de empregos, horários flexíveis, licença parental), que possibilitem estar na força de trabalho, como comenta Hochschild (2012).

Andrade (2011) destaca que o papel exercido na vida profissional é essencial à manutenção econômica da família, mas fazer a gestão entre os dois âmbitos e demandas específicas não o deixa livre de conflitos, pois o exercício das funções da vida profissional e familiar está interligado.

Hochschild (2012) observa em sua pesquisa que os homens que dividem a carga de trabalho doméstico pareciam pressionados pelo tempo, assim como experimentavam o peso das demandas da carreira e dos filhos pequenos, sofrendo retaliações no ambiente de trabalho, pois espera-se que se dediquem exclusivamente ao mundo público. Os homens que participaram da pesquisa não sentiam o suporte das empresas para as quais trabalhavam, escondendo preocupações com os filhos. Muito se sentiam inseguros ao fazer algo em favor da família, como aceitar mudar de cidade, deixar de comparecer a uma festa do escritório ou recusar uma promoção, pois as situações seriam demonstração de falta de ambição ou características que um homem deveria socialmente possuir.

O fato de um homem abdicar de algo relacionado a ter uma carreira promissora o coloca em posição diferente da que foi formada socialmente. O ambiente de trabalho é menos hospitaleiro para pais que têm a família em primeiro lugar. Assim como a maternidade restringe a atuação das mulheres, os homens que optam por estar mais tempo com a família sofrem represálias e não se sentem apoiados pelo local de trabalho (HOCHSCHILD, 2012).

Os pais que se voltam para as responsabilidades com os filhos são denominados pela autora como “pais envolvidos”. Como as mulheres conversam sobre a maternidade, os homens falam sobre filhos, desempenhando a paternidade além da missão de disciplinar ou ensinar um esporte aos filhos. Araújo e Scalon (2005) consideram que o homem contemporâneo apresenta características não observadas nas gerações anteriores: afetividade e maior envolvimento na vida dos filhos e filhas. Teykal e Rocha-Coutinho destacam:

No caso dos homens, acreditamos que, em grande parte, o espaço deixado pela ausência da mulher das camadas médias de casa ao se inserir no mercado de trabalho, juntamente com a cobrança social que tem recaído sobre os homens para que expressem um comportamento mais participativo e envolvente nos relacionamentos afetivos e familiares, vem contribuindo para o surgimento de uma nova concepção de masculinidade, de modo geral,

e de paternidade, em particular. (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007, P. 263).

Vanalli (2012) considera que quando os homens participam da vida cotidiana da família percebem as necessidades presentes no lar, como o cuidado das crianças. Assim, “experimentam a satisfação e desenvolvimento pessoal que decorrem desse envolvimento, resultando em angústias e conflitos semelhantes aos das mães profissionais” (VANALLI, 2012, p. 38).

A autora complementa que diferentemente de épocas anteriores, os homens buscam se organizar frente às demandas do trabalho profissional e cuidado com os filhos. Para tanto, desenvolvem habilidades para preencher os espaços sociais.

Silva (2015) estudou os sentidos da paternidade produzidos por homens que trabalham em empresas responsáveis pela construção do complexo industrial portuário de Suape (BA). A partir das narrativas sobre a licença-paternidade, comprova que os pais participam com intensidade maior do ambiente doméstico. Mesmo os afazeres domésticos e atividades de cuidado recaindo mais sobre as mulheres, os cônjuges demonstraram que gostariam de estar mais tempo em casa, pois as demandas laborais permanecem em primeiro lugar, “pelo fato de terem que honrar o compromisso de sustentar financeiramente a família” (SANTOS, 2015, n.p.).

Pasinato e Mosmann (2016), ao estudar quatro casais cujos filhos ingressaram na escola ao término da licença-maternidade, observam que os homens demonstraram envolvidos e participativos com as responsabilidades familiares mais igualmente. A atitude demonstraria transformação no papel social do homem, pois essas atividades, em gerações anteriores, eram consideradas específicas da mulher.

Mudanças são observadas por Bruschini e Ricoldi (2012) e Hochschild (2012). Considera Pinheiro (2018) que nos últimos anos são notórias as mudanças sociais e econômicas advindas do avanço das mulheres no mercado de trabalho, e que os homens, ainda de forma lenta, assumam responsabilidades com o lar, alterando a divisão do trabalho tradicional.

Uma evidência da transformação é apresentada por Fernandes (2017): alguns pais optam por não ser promovidos no trabalho ou não aceitar empregos com jornadas muito longas, para estar presentes na vida dos filhos. Trata-se de avanço, pois a literatura demonstra que é opção notadamente feminina. Destaca-se a vontade de renunciar ao trabalho assalariado para se dedicar às crianças, o que demonstra um pai atípico. Na visão da autora: “essa

situação coloca o homem em um lugar novo, de fragilidade, anteriormente ocupado somente pelas mulheres no ambiente organizacional” (FERNANDES, 2017, p. 176).

Sobre o aumento da participação masculina no trabalho doméstico, Fernandes (2017), ao estudar 20 casais de dupla jornada pertencentes à classe média, com filhos até 12 anos, sujeitos à cultura de alto desempenho nas organizações, mostra a “nova paternidade”. A transformação social e cultural, que demonstra uma sociedade menos masculinizada, revela um “novo modelo de pai”, caracterizada pela maior conscientização dos homens sobre sua participação nos afazeres domésticos e atividades de cuidado. Os pais que trabalham em tempo integral já não reportam às mulheres todas as responsabilidades. Ao realizar o máximo das tarefas procuram tornar a dupla jornada feminina mais amena, mesmo sujeitos à vulnerabilidade no trabalho ao atender às demandas familiares.

Caetano (2018) entrevistou 50 homens com o objetivo de analisar a produção de sentidos sobre cuidados com as crianças. Mostra que as transformações sociais estão em curso. Para a autora, não se pode deixar despercebido que existe a masculinidade que cuida de crianças e se sente responsável.

Bruschini e Ricoldi (2012), com relação à mudança do comportamento dos homens frente à reprodução social, observam que ocorrem transformações na relação família e trabalho. Os homens refletem sobre estratégias que facilitam a conciliação. Para as autoras, a mudança no comportamento masculino possibilitaria às mulheres melhores condições no trabalho remunerado. Isso comprova que as relações de gênero sofrem alterações. No entanto, na concepção de Pinheiro (2018):

Ainda que seja apresentada sob um aspecto de modernidade e igualdade, o paradigma da conciliação deixa persistir, na verdade, a própria divisão sexual do trabalho, pois não altera estruturalmente a responsabilidade pelo trabalho de reprodução social, mantendo válida a ideia de complementariedade dos trabalhos masculinos e femininos. Via de regra, são as mulheres que, ao terem avançado em direção ao trabalho remunerado sem se desincumbirem da responsabilidade pela esfera doméstica e familiar, precisam adotar estratégias que as permitam permanentemente conciliar trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, intensificando seu tempo de trabalho. Diante da inexistência ou insuficiência de serviços públicos de cuidados, a conciliação permanece como um problema privado a ser resolvido com mais ou menos sucesso pelas mulheres, a depender da sua situação socioeconômica. (PINHEIRO, 2018, p. 25).

O que enuncia Pinheiro (2018) se reforça na pesquisa de Ferreira *et al.*, (2017), ao estudar mulheres gestoras em cargos médios e altos em hotéis de São Luís, Maranhão. As autoras compreendem que cada vez mais as mulheres valorizam o lado profissional e adiam a

maternidade para se dedicar à carreira. Como desafios enfrentados na conciliação trabalho e família, identificaram a dupla jornada. Para amenizar o tema, diversas participantes da pesquisa recorrem a diferentes serviços que facilitam o cuidado com os filhos. Verificaram que a presença das crianças dificulta a conciliação vida profissional, família e lazer. Na realidade, a jornada é tripla, pois no caso estudado ainda se dedicam à constante qualificação profissional.

Na próxima seção são comentadas as estratégias desenvolvidas pelos casais para conciliar trabalho e família, e as estratégias organizacionais. Antes, cabe destacar o que consideram Araújo e Scalón (2005):

as dinâmicas que homens e mulheres estabelecem para conciliar vida doméstica e trabalho, e os modos pelos quais as negociam e organizam -, necessitam ser consideradas do ponto de vista interno do sentido conferido por seus membros às suas interações, bem como em conexão com as dimensões externas, uma vez que são mediadas pelo contexto e envolvem dimensões como recursos materiais, momento histórico, valores culturais mais gerais e posições dos indivíduos na estrutura socioeconômica. (ARAÚJO, SCALÓN, 2005, p. 24).

2.6.1 Estratégias pessoais

Vanalli (2012) considera que se pode contar com maior gama de serviços de terceiros (delegação) não existentes em outras épocas para o trabalho doméstico. Ressalta a disponibilidade de equipamentos que auxiliam a limpeza da casa, vistos como artifícios para a redução de horas gastas com o trabalho não remunerado.

Dow (2016), em estudo com 24 mulheres afro-americanas de classe média e média alta que trabalham fora e são mães, sugere que mesmo essas mulheres, tendo recebido incentivos advindos dos núcleos familiares de origem para serem independentes financeiramente, contaram, em sua maioria, com alguma ajuda para os cuidados infantis. Nessa ajuda estão o apoio da rede familiar, pré-escola e babás. Aquelas que não tiveram a estratégia enfrentaram dificuldades na carreira profissional, afetando as escolhas. Nota-se a relevância do apoio como estratégia de gerenciamento da vida familiar versus trabalho remunerado.

Os casais em que ambos os parceiros trabalham fora, ao inserir os filhos na escola, com horário e rotina específicos, se organizam em relação aos horários de trabalho, somando-se às tarefas domésticas e cuidado com as crianças. Para diversas famílias, a escola é a alternativa mais viável para mães que precisam voltar ao trabalho quando termina a licença-

maternidade. O casal se vê às voltas com a exigência de articulação para conseguir cuidar da criança, das demandas escolares e trabalhos (PASINATO; MOSMANN, 2016).

Sorj *et al.*, (2007) observam que em geral creches e pré-escolas, como as demais instituições de ensino, têm horário de funcionamento incompatível para quem trabalha em período integral. Os recursos privados são essenciais para garantir a participação no mercado de trabalho.

Fernandes (2017) frisa que modificações significativas acontecem em virtude da imprescindibilidade de terceirizar a vida íntima, pois o tempo diminui em virtude das demandas do trabalho. Nessa realidade, recorrem ao mercado e buscam serviços que não estavam disponíveis em outras épocas, como babás, que cuidam das crianças, e casas de repouso, que auxiliam no cuidado de idosos.

Na tentativa de atenuar os conflitos trabalho e família, especialmente para mães com filhos pequenos, uma modalidade de trabalho flexível praticada é o empreendedorismo, como observam Bandeira e Ipiranga (2017), em pesquisa com empreendedoras do ramo de confecção, na cidade de Fortaleza. Todavia, ao se tornarem donas do próprio negócio, as mulheres vivem dilemas cotidianos.

As autoras constataram que as empreendedoras se consideram realizadas profissionalmente e obtêm o retorno financeiro desejado. Embora a modalidade facilite a conciliação trabalho e família, estão constantemente envolvidas com o trabalho, dedicando a ele até onze horas por dia, pois querem estar fisicamente presentes. E por desejarem se dedicar à empresa e à família, fazem “malabarismos”, levando os filhos para a empresa, no teletrabalho ou adequando a rotina aos horários das crianças. Na visão das empreendedoras, a flexibilidade é confundida com a disponibilidade de tempo. Por não se “desligarem nunca”, dispõem de pouco tempo para si próprias (BANDEIRA; IPIRANGA, 2017).

Mesmo quando as mulheres desejam empreender, afirma Souza (2017), enfrentam conflitos, pois se entregam ao próprio negócio e ainda desempenham responsabilidades familiares. Continuam vinculadas a outras atividades e não se dedicam apenas à empresa.

O auxílio de terceiros, endossam Vilela e Lourenço (2018), permite que descansem e trabalhem mais tranquilamente. Além disso, possibilita maior quantidade de tempo com a família. O auxílio das avós é fundamental para tranquilizar a mãe, possibilitando se centrarem no trabalho remunerado.

Na realidade dos casais, Hirata (2015) considera as mudanças nos modos de conciliação entre trabalho e família, indicando quatro modelos vivenciados: tradicional, conciliação, parceria e delegação. Convivem no espaço e no tempo, sendo que o da delegação

está se tornando hegemônico. No tradicional, o homem é o único provedor do lar e à mulher cabe o papel de dona de casa, como na família burguesa. Mesmo perdendo lugar para a família formada por casais de dupla jornada, essa configuração ainda ocorre para quem não tem condições de desenvolver estratégias que deem oportunidade à conciliação de funções, principalmente quando o número de filhos é maior. Já no modelo de conciliação, a mulher busca harmonizar as duas esferas, pois nessa modalidade o homem não é participante ativo do trabalho doméstico. No modelo de parceria o casal reparte as tarefas. Deve-se ressaltar que a palavra “parceria” remete à igualdade de condições. E o modelo de delegação, no qual a mulher delega a outras mulheres as próprias responsabilidades.

A delegação dos afazeres domésticos e atividades de cuidado não é realidade que abrange todas as mulheres, somente as que ocupam os melhores postos de trabalho. Observa Hirata (2015):

[...] mulheres executivas e com postos de responsabilidade só podem trabalhar se outras mulheres, desprovidas de recursos e necessitando trabalhar para sustentar a família, assegurarem essas tarefas. O primeiro grupo de mulheres não pode existir sem o outro. (HIRATA, 2015, p. 6).

A percepção de Hirata (2015) é compartilhada por Sorj (2014). Mais especificamente, o trabalho doméstico remunerado, exercido na maioria das vezes por mão feminina, é responsável direta e indiretamente pela participação da mulher no mercado de trabalho, como comenta Sorj (2014):

De maneira direta, porque atrai um grande contingente de mulheres que desempenham profissionalmente o trabalho exercido sem remuneração no âmbito da casa, em tarefas ligadas aos afazeres domésticos e de cuidado com os outros. E indireta, na medida em que permite a outras mulheres, ao delegar essas tarefas às trabalhadoras domésticas, participar no mercado de trabalho. Tanto nos Estados Unidos como no Brasil, o trabalho doméstico é, sem dúvida, um dos recursos responsáveis pela forte expansão do emprego de mulheres de classe média nas últimas décadas. (SORJ, 2014, p. 124).

O trabalho doméstico é transferido das mãos masculinas para as femininas, das mulheres dos estratos socioeconômicos mais altos para as de menor renda e destas para as imigrantes, como ocorre em muitos países. Essas, por sua vez, delegam responsabilidades a parentes, deixando os filhos menores com os mais velhos, avós ou cuidadores pagos (HOCHSCHILD, 2012; HIRATA, 2015). São grupos privilegiados que podem arcar com os custos (empregadas domésticas e babás), e ficam com as crianças até o retorno dos pais. As

imigrantes deixam os filhos, delegam responsabilidades a parentes, os filhos menores são confiados aos mais velhos, avós ou cuidadores pagos.

A delegação é estratégia de conciliação que não modifica a estrutura da divisão sexual do trabalho tradicional, assegura Pinheiro (2018). Ao delegar, a carga de trabalho das mulheres que têm condições financeiras para usufruir desse serviço, a ação não exige em contrapartida a participação masculina nos afazeres domésticos e atividades de cuidado. O problema foi observado por Perlin e Diniz (2005).

Com relação à delegação das atividades de cuidado com as crianças, Hochschild (2012) relata que teve a sensação de que, ao transferi-las para outra pessoa, pais e mães queriam se sentir bem e negar problemas. Do mesmo modo, pais consideravam as companheiras “mães maravilhosas”. Por sua vez, as mães enxergavam as babás da mesma forma. Quando as crianças frequentavam creches, mesmo as mães que reclamavam a viam como “ótima”, pois importava para os pais acreditar que “tudo na creche estava bem”.

Haddad (2018), em pesquisa com cinco casais heterossexuais, de 21 a 58 anos, residentes em cidades do interior paulista, que trabalham em ocupações remuneradas fora do domicílio, com filhos e apoio profissional para o trabalho doméstico, observou que a estratégia utilizada tem por base um acordo. Consiste no tempo dedicado ao trabalho remunerado: “quem trabalha mais tempo fora de casa trabalha menos nas tarefas domésticas” (HADDAD, 2018, p. 80). No entanto, a maneira de conciliação entre trabalho e família não está isenta de conflitos, pois apenas a variável tempo é considerada.

O estudo demonstra que o compromisso com o trabalho doméstico se relaciona ao tempo disponível quando a jornada no trabalho remunerado termina. O acordo, portanto, não tem relação direta com considerações sobre a igualdade de gênero. Segundo os relatos dos sujeitos de pesquisa estão mais voltados à existência de necessidades práticas. Trata-se da maneira desenvolvida por esses casais diante da divisão tradicional marcada pelas relações de gênero. A divisão estabelecida entre eles diante do trabalho doméstico acarreta a dupla jornada para homens e mulheres (HADDAD, 2018).

Os casais estudados relatam emoções negativas a respeito do trabalho doméstico, pois o emprego de energia e o comprometimento limitam a quantidade de tempo que poderia ser destinada ao descanso. Em certa medida, fator que gera frustração nos sujeitos da pesquisa. A autora observa mudanças nas condutas tradicionalmente esperadas pelas mulheres, pois elas e os homens compartilham o desagrado desse trabalho (HADDAD, 2018). Constata-se que a pesquisa vai de encontro ao revelado na literatura, que aborda somente a dupla jornada feminina, demonstrando modificações em curso.

Lançar luz ao que considera Vanalli (2012). Segundo a autora, quando um casal almeja um relacionamento dito ideal deve pensar em investimentos “significativos” voltados ao desenvolvimento de habilidades e estratégias “conjuntas”. São estratégias conjuntas que abrangem artifícios que favorecem a conciliação entre os múltiplos papéis. Apesar de apresentar normas sociais baseadas na diferença de gênero, os 50 casais participantes da pesquisa, com diferentes idades, profissões e níveis socioeconômicos e com um filho de até 5 anos, demonstraram que conseguiram conciliar demandas nas diferentes esferas, com maior ou menor facilidade. Foi possível verificar que homens e mulheres conseguiram manter o envolvimento profissional, conjugal e parental, somando-se ainda a saúde mental adequada.

Cada casal, especialmente a mulher (não há verdadeiro compartilhamento do trabalho doméstico), de acordo com a realidade, após o término da licença, deve desenvolver arranjos sociais ou estratégias para lidar com os dois sistemas considerados por Hochschild (2012) como concorrentes e conflitantes.

2.6.2 Estratégias públicas e organizacionais

Quando se fala em políticas públicas que auxiliam as demandas conflitantes entre trabalho e família, Sorj *et al.*, (2007) indicam que é assunto, de certo modo, de responsabilidade exclusiva das famílias, ou privado. Para Bruschini e Ricold (2012), as políticas públicas que visam à conciliação trabalho e família deveriam considerar as mudanças nas famílias e no relacionamento entre os sexos. Na maioria das vezes abarcam as mulheres, deixando de se preocupar com mudanças sociais que envolvem os homens e responsabilidades familiares.

Hochschild (2012), ao analisar papéis para homens e mulheres que trabalham, comenta que há revolução estagnada¹⁵, pois grande parte dos locais de trabalho não considera as demandas familiares dos trabalhadores nas práticas gerenciais. Além disso, a maioria dos homens não compartilha atividades domésticas igualmente, como inexistem políticas

¹⁵ Alves (2016) denomina essa realidade como revolução incompleta, pois existem conquistas substantivas, mas a divisão sexual entre trabalho produtivo e reprodutivo apresenta pequenas modificações, limitando a autonomia feminina, na família e na sociedade. Além disso, existem práticas institucionalizadas que não colaboram para a conciliação trabalho e família.

governamentais que facilitem a dupla jornada, podendo gerar tensão no relacionamento. Portanto, a participação das mulheres na economia não foi acompanhada por substantiva mudança cultural e social no casamento e empresas.

Devido ao significado social e econômico do trabalho feminino assalariado, as políticas públicas, proteção legal e transformações nas práticas comerciais são pontos fundamentais para o nascimento de mudanças, como a redução da diferença salarial entre homens e mulheres (WEF, 2019a; IPEA, 2012). Mudanças sociais e culturais são essenciais para transformações que dariam continuidade à revolução estagnada, comentada por Hochschild (2012), pois facilitariam a vida dos casais de dupla jornada, principalmente das mulheres.

Seriam, por exemplo, incentivos governamentais para as empresas que aderissem aos horários flexíveis e compartilhamento de empregos. Hochschild (2012) frisa que a postura, que abarca interesses dos trabalhadores e das famílias, traria benefícios, como economia de custos de longo prazo decorrentes do absenteísmo, rotatividade e doenças, contribuições para a reforma pró-família. Empresas e governo deveriam dar mais atenção às exigências dos pais que trabalham, acrescenta a autora.

No caso do Brasil, a maior parte das empresas não oferece mecanismos que facilitem a dupla jornada de funcionários pais e mães. Somam-se o desemprego e o enfraquecimento sindical, fatores que contribuem para a falta de incentivo e desenvolvimento de políticas nas organizações em favor das famílias (NEVES; NASCIMENTO, 2017).

Há um contexto de insegurança e incerteza no qual os funcionários estão inseridos, mas existem outras prioridades a serem negociadas pela classe trabalhadora. Ficariam as políticas que facilitam a conciliação entre trabalho e família em segundo plano, pois as demandas familiares são questões individuais e não problema social que engloba famílias, empresas e governo (NEVES; NASCIMENTO, 2017).

Os conflitos poderiam ser amenizados pela revisão dos horários de trabalho, promoção de licenças especializadas (como a licença parental remunerada), desenvolvimento de políticas em favor da família (auxílio a dependentes adoentados), e políticas de gestão de pessoas que visem à qualidade de vida e ao bem-estar dos funcionários. Mudanças que perpassam o suporte gerencial fornecido pelas organizações e significativa transformação cultural que envolva o valor do cuidado (ANDRADE, 2011; HOCHSCHILD, 2012; VILELA; LOURENÇO, 2017).

Embora os homens estejam se voltando para as responsabilidades familiares, destacam Bruschini e Ricold (2012), empresas e políticas desenvolvidas ficam aquém das

transformações em curso. As autoras enunciam que são poucas as que se mostram preocupadas com os problemas familiares dos funcionários, e mostram uma empresa privada brasileira sem fins lucrativos que estendeu a licença-paternidade por 30 dias após os cinco previstos pela Constituição. Mesmo sendo licença para se trabalhar em período parcial, a receptividade foi positiva.

Gama, Rocha e Alcantara (2017) veem o interesse masculino pela licença-paternidade. Em estudo no estado do Rio de Janeiro, verificaram tendência pelo aumento do tempo de licença, especialmente entre os homens, demonstrando mudança nas características sociais que marcam a paternidade.

Sobre a licença-paternidade brasileira, Albrecht (2012) considera que embora seja período insuficiente, representa passo positivo em favor do incentivo à paternidade e contato pai/bebê, estimulando o trabalho doméstico. Para a autora, a licença contribui para o despertar de nova imagem do homem na sociedade. As responsabilidades vão além do momento do nascimento, pois se trata de uma atitude que deve ser continuada.

Sorj *et al.*, (2007) mencionam que as medidas dispostas na legislação trabalhista brasileira são de abrangência limitada. Somente os trabalhadores registrados, na maioria das vezes ocupando postos nas grandes empresas privadas e públicas. Em adição, as autoras realçam que não compreendem todas as etapas da vida dos trabalhadores, mas apenas a fase inicial da maternidade ou paternidade.

Há que se considerar o que indicam Vilela e Loureço (2017, p. 1390): “nem sempre as políticas organizacionais e governamentais atingem o fim a que se propõem”, pois dado o receio por parte dos funcionários de retaliações organizacionais, acabam não usufruindo do benefício. Além disso, homens e mulheres apresentam diferenças como utilizam os benefícios, demarcando diferenças de gênero nessa prática.

As “novas mães”, acentuam Cavalcante e Baia (2017), ao retornar para o emprego não se sentem valorizadas no ambiente de trabalho, e em muitas situações sofrem assédio moral. Em alguns casos, antes mesmo de a licença terminar, são “convidadas” a voltar a trabalhar, sofrendo pressão por terem se tornado mães.

Os países escandinavos se destacam por oferecer condições que favorecem a conciliação trabalho e família. Facilitadores foram desenvolvidos, como a licença parental protegida por lei e remunerada, e o auxílio público para assistência à criança. A Dinamarca é exemplo, país que apresenta uma das maiores taxas de participação feminina no trabalho remunerado do mundo. Ali, desde 2002 o casal tem 18 semanas de licença-maternidade e 32 semanas de licença parental para auxílio de pais e mães (KLEVEN *et al.*, 2019).

Ainda assim, pesquisas conduzidas por Kleven *et al.*, (2019) revelaram que o país apresenta desigualdade no mercado de trabalho, sendo a maior causa a maternidade. Se inicialmente a discriminação se justificava pela baixa diferença de capital humano e características do trabalho, a lacuna entre homens e mulheres se deve, em certa medida, ao nascimento dos filhos.

Nos Estados Unidos, país no qual a licença-paternidade não é benefício comum, a Lei de Licença Médica e Familiar concede aos pais ou outros cuidadores secundários até 12 semanas de licença não remunerada. Entretanto, a maior parte dos homens resguardados por esse direito não usufrui o período completo. Na maioria das vezes, ficam afastados por apenas dez dias ou menos, pois o local de trabalho deixa subentendido que os pais precisam continuar com a mesma dedicação observada antes da paternidade. Afastar-se da empresa significa falta de motivação e comprometimento profissional (WEF, 2019b).

O panorama se modifica nos Estados Unidos, pois os benefícios da licença não somente permitem ao pai envolver-se com o bebê e compartilhamento com a esposa, mas é relevante para as organizações, dada a possibilidade de perda de profissionais. A licença parental não deveria ser entendida como passivo, mas oportunidade de promoção de local de trabalho mais próspero e feliz (WEF, 2019b).

Sorj (2004a) destaca a flexibilidade de horário nos países mais industrializados, e indica que, no Brasil, o regime ainda é tênue. Elenca em sua pesquisa empresas sensíveis à qualidade da vida familiar. Em busca da mudança, a autora menciona a publicação do Instituto Ethos voltada a estimular e orientar as empresas quanto à adoção de horários flexíveis que auxiliem as demandas pessoais.

A flexibilização da jornada de trabalho seria estratégia de articulação entre trabalho e família que facilitaria a dedicação à família e aos filhos, frisam Bruschini e Ricoldi (2012). Por meio dos depoimentos colhidos dos homens trabalhadores com jornadas diárias de oito horas ou mais, as autoras notaram que enquanto as estratégias femininas se voltam às atividades mais “cotidianas” da família, os homens demonstraram preocupação com as estratégias que abarcam o mundo do trabalho, como as jornadas flexíveis. Ainda enfatizam que os que possuem essa facilitação por serem autônomos demonstram maior envolvimento com as responsabilidades familiares, como levar os filhos à escola.

Mas a flexibilidade oferecida pelo local de trabalho, em organizações cuja cultura manifesta essa característica, faz o funcionário se sentir apoiado frente às demandas familiares, assinala Oliveira (2011). O exercício das funções profissionais e familiares está

interligado. Sobre trabalhos flexíveis (arranjos alternativos de trabalho), as formas descritas por Faria e Rachid (2011) resumem-se no Quadro 1.

Quadro 1 - Modalidades de flexibilização da jornada de trabalho que poderiam apoiar as demandas familiares

FORMA	DESCRIÇÃO
Tempo principal	O(a) funcionário(a) tem liberdade para chegar mais cedo ou mais tarde no trabalho. O essencial nessa modalidade é que se cumpra o tempo principal, isto é, determinados horários exigidos pela empresa e a carga horária semanal.
Maxiflexibilidade	O(a) empregado(a) precisa cumprir a carga horária estabelecida, mas tem autonomia para estabelecer seu horário de trabalho.
Semana de trabalho comprimida	É estabelecido um número total de horas semanais a serem trabalhadas, sendo concentradas em um número menor de dias.
Emprego de horas reduzidas ou tempo parcial	A jornada do(a) empregado(a) possui um número inferior de horas semanais (máximo de 25 horas) em comparação à jornada convencional, no Brasil, caracterizada por possuir 44 horas.
Emprego compartilhado	O(a) empregado(a) divide com outro(a) as responsabilidades e benefícios inerentes à ocupação que exerce.
Teletrabalho	O(a) empregado(a) exerce sua função fora das dependências da empresa, até mesmo na própria residência, utilizando meios eletrônicos.

Fonte: elaboração própria, com base em Faria e Rachid (2011).

Em síntese, a entrada das mulheres no trabalho assalariado acarretou implicações diversas, incluindo conflitos entre trabalho e família, também para os homens. Há crescente participação feminina na economia e possibilidade do incremento da renda familiar (FLECK; WAGNER, 2003). Em muitos casos, a mulher se torna a responsável financeira do lar (IPEA, 2017). Mas para estar no primeiro turno no trabalho assalariado, são essenciais mecanismos que facilitem a dupla jornada, trabalhos flexíveis, delegação ou terceirização do trabalho doméstico e acesso às políticas públicas e organizacionais.

Família, trabalho e gênero são pilares fundamentais para se entender o mundo social, mais especificamente como homens e mulheres conciliam trabalho e família. Destaca-se que há maior envolvimento masculino no lar, especialmente no cuidado dos filhos. O capítulo a seguir apresenta o percurso metodológico empregado na condução da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os principais procedimentos metodológicos observados na condução da pesquisa e as classificações pertinentes ao tipo de estudo estão dispostos nas seções a seguir. Destaca-se que a seção tratou da forma como se planejou conduzir a investigação para responder à questão proposta (ALVES, 1991).

3.1 ORIENTAÇÃO

A partir do tema norteador da pesquisa, a orientação adotada está diretamente relacionada à metodologia qualitativa, que se caracteriza por ser fundamentalmente interpretativa, permitindo à pesquisadora desenvolver um nível de detalhe sobre as pessoas e grupos sociais, e estar altamente envolvida nas experiências reais dos participantes (CRESWELL, 2007).

Como realça Haguette (2010), esse tipo de pesquisa enfatiza as especificidades de um fenômeno em suas origens e razão de ser. Complementando, Minayo (2013) observa que compreender um material qualitativo visa penetrar nos significados que os atores sociais compartilham na vivência de sua realidade. A orientação se aplica a estudos que tratam de história, relações, representações, crenças, percepções e opiniões, “produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam” (MINAYO, 2013, p. 57).

Justifica-se, a partir de Godoy (1995), o real interesse da pesquisadora sobre a metodologia qualitativa, pois o estudo exigiu dados provenientes do ambiente natural dos casais como fonte primária para a análise do mundo empírico. A autora ainda clarifica que a pesquisadora assim se orientou por um olhar holístico, observando como o fenômeno estudado se manifesta no cotidiano dos participantes: “Não é possível compreender o comportamento humano sem a compreensão do quadro referencial (estrutura) dentro do qual os indivíduos interpretam seus pensamentos, sentimentos e ações” (GODOY, 1995, p. 63).

Seguindo ainda o que observa Alves (1991), por se tratar de estudo qualitativo, desejou-se elencar as elaborações sociais da realidade da qual a pesquisadora participa, considerando o que afirma a autora:

[...] para os ‘qualitativos’ a realidade é uma construção social da qual o investigador participa e, portanto, os fenômenos só podem ser

compreendidos dentro de uma perspectiva holística, que leve em consideração os componentes de uma dada situação em suas interações e influências recíprocas, o que exclui a possibilidade de se identificar relações lineares de causa e efeito e de se fazer generalizações de tipo estatística. (ALVES, 1991, p. 55)

A escolha por essa orientação se relaciona à indagação e entendimento do problema da pesquisa, isto é, pretende-se compreender as diferenças praticadas por homens e mulheres de classe média que trabalham fora frente à exigência de conciliação trabalho/família. Cada ator ou atriz lhe deu significado, de acordo com a ótica do que é experimentar a dupla jornada e como conciliam trabalho/família. A pesquisa qualitativa permite que se enxergue determinada realidade a partir do olhar particular de quem a vivência.

3.2 MÉTODO DE ABORDAGEM

A pesquisa foi conduzida de modo dedutivo. Na concepção de Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 46), é modo de pensamento que permite “extrair verdades particulares contidas em verdades universais”. O método de abordagem parte do geral para o particular, ou seja, utiliza princípios reconhecidos como verdadeiros para se alcançar conclusões particulares (GIL, 2008).

A escolha se justifica na busca por autores e autoras que abordaram o tema estudado, como a inserção da mulher no mercado de trabalho e desdobramentos, formação dos casais de dupla jornada, divisão do trabalho doméstico (atividades que envolvem afazeres domésticos e atividades de cuidado), e a forma como os casais conciliam trabalho/família a partir de estratégias particulares. Políticas públicas e práticas organizacionais não são suficientes frente à conciliação. Além disso, o trabalho doméstico, na maioria das vezes, ainda é reportado às mulheres.

3.3 TIPO DE PESQUISA

Em relação aos meios, com base na taxonomia proposta por Vergara (2011), a pesquisa foi classificada como documental e bibliográfica, isto é, estudo com base em material publicado sobre a temática discutida na pesquisa. Deve-se conhecer como os pesquisadores trabalham o tema desenvolvido. Houve, na revisão da literatura, breve histórico da formação da família e das funções sociais de homens e mulheres. Abordou-se a divisão sexual do trabalho, inserção da mulher no mercado de trabalho e desigualdades presentes na

sociedade, divisão do trabalho doméstico entre os casais de dupla jornada e conciliação trabalho/família. Foram utilizados relatórios de relevantes fontes, como IBGE, IPEA, Instituto Ethos e Fórum Econômico Mundial.

Como ponto de partida, houve buscas por produções acadêmicas nas bases de dados “Capes Cafe”, “Scientific Electronic Library Online (SciELO)”, “Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)”, com os descritores “divisão do trabalho doméstico”, “conciliação entre trabalho e família”. Mais especificamente, na “Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD)” foram encontrados 55 trabalhos, entre os anos de defesa 2012 e 2020, com os descritores “divisão do trabalho doméstico” e “homens e “mulheres” (em todos os campos), sendo relevantes para compor esta dissertação nove deles (três teses e seis dissertações). Apenas uma tese se situava na área de conhecimento da administração, o que classifica esta pesquisa como exploratória (VERGARA, 2011).

A pesquisa foi de campo, pois ocorreram entrevistas semiestruturadas com os casais de dupla jornada para conhecimento da realidade empírica vivenciada por homens e mulheres que formam essas famílias.

Quanto aos fins, a pesquisa caracterizou-se como descritiva, pois procurou relacionar fatos ou fenômenos sem a pretensão de explicar relações de causa e efeito. Pretendeu conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, econômica e demais aspectos do comportamento humano e relações sociais, favorecendo abordagem mais ampla e detalhada (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Observaram-se as funções sociais referentes aos homens e mulheres que lhes atribui tarefas específicas e naturalizadas, condicionando a mulher ao espaço privado e o homem ao espaço público. Apesar das transformações na identidade de ambos, existem práticas arraigadas do patriarcado que continuam a influenciar as ações. Mesmo com o aumento da participação dos homens no trabalho doméstico, as mulheres permanecem responsáveis pela maior parte das tarefas. São fatos históricos que deram suporte à investigação. Por meio deles, foi possível descrever o que ocorre nas famílias estudadas.

A pesquisa foi considerada aplicada, por se tratar de tema que surge de dificuldades e práticas correntes (CRESWELL, 2007), como exigência de conciliação trabalho/família, conflitos que se instalam e estratégias desenvolvidas. Além disso, Vergara (2011) salienta que pesquisas assim classificadas se relacionam à imprescindibilidade de se propor soluções para problemas concretos.

Esta pesquisa pode ser assim entendida por se tratar de realidade experimentada pela maioria dos casais de dupla jornada, principalmente mulheres, pois praticam o dobro do

trabalho doméstico se comparadas aos homens (IBGE, 2019c). Por meio de pesquisas que envolvem desigualdade de gênero, como esta, pode-se despertar para a divisão mais justa das tarefas. Caso aconteça, haverá melhores oportunidades para as mulheres no trabalho remunerado, tempo para o lazer e outras atividades que o trabalho doméstico não permite. E despertar ainda para políticas governamentais e de gestão que auxiliem a articulação entre o âmbito público e o privado.

3.4 *CORPUS* DE PESQUISA

O *corpus* pesquisado foi formado por casais que experimentam a dupla jornada, heterossexuais, casados ou que moram juntos, que trabalham em período integral, com filho ou filhos, de 0 a 6 anos, pertencentes à classe média. Adotou-se amostra não probabilística, formada pelo critério de acessibilidade, sendo acionada a rede de relacionamentos da pesquisadora, convidando diretamente os casais ou pedindo possíveis indicações, selecionando-se os casais enquadrados nos parâmetros adotados (VERGARA, 2011). Para chegar os casais de classe média, inicialmente foi encaminhado um questionário socioeconômico. Somente após o retorno, as entrevistas foram agendadas (APÊNDICE A).

Para contribuir com os casais que se mostrassem à disposição em participar da pesquisa foi empregado o método bola de neve ou *snow ball*, que consiste em encontrar outras pessoas que participem da pesquisa, a partir de casais já entrevistados. Bockorni e Gomes (2021) destacam que é estratégia utilizada em estudos qualitativos por ser facilitador ao alcance de uma amostra, principalmente aquelas de difícil acesso ou pouco conhecidas.

Foram características essenciais para se proceder à seleção dos sujeitos, a partir dos objetivos previstos, mas reconhecendo-se que nas investigações qualitativas o critério de seleção dos informantes não é “numérico”. Explica-se a dinâmica das relações sociais que são crenças, valores, motivos, aspirações e atitudes dos indivíduos, trabalhando com o mundo de significados (MINAYO, 2016).

Seguindo o critério de saturação, considerou-se que a “amostra qualitativa ideal é a que reflete a totalidade das múltiplas dimensões do objeto de estudo” (MINAYO, 2013, p.

197). Significa que o ponto de saturação se deu no momento em que se observaram na fala dos participantes regularidades nas concepções, explicações e sentidos atribuídos ao que relatavam (MINAYO, 2016).

Como descrito na introdução, os sujeitos da pesquisa foram casais pertencentes à classe média. Com base no que estabelece o Critério Brasil¹⁶, a estratificação se baseia no número de bens duráveis (televs, rádios, lava-roupas, geladeiras, entre outros), banheiros, empregada doméstica e nível de instrução do chefe da família. O critério Brasil entrou em vigor em 2015 e sua metodologia está descrita no livro *Estratificação Socioeconômica e Consumo no Brasil*, elaborado pelos professores Wagner Kamakura (Rice University) e José Afonso Mazzon (FEA/USP), com base na Pesquisa de Orçamento Familiar (POF) do IBGE. A tabela 1 apresenta as estimativas de renda domiciliar mensal para os estratos econômicos com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua 2018 (PNADC) e exibe valores próximos aos obtidos em amostras de pesquisas de opinião, mídia e mercado.

Tabela 1 - Estimativa para a renda média domiciliar para os estratos do Critério Brasil

Estrato socioeconômico	Renda média domiciliar
A	25.554,33
B1	11.279,14
B2	5.641,64
C1	3.085,48
C2	1.748,59
D-E	719,81

Fonte: Adaptação da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – ABEP (2019)

O documento apresenta estimativa da distribuição das classes sociais no Brasil e resultados da macrorregião, além do total das nove Regiões Metropolitanas (Porto Alegre, Curitiba, São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Brasília, Salvador, Recife e Fortaleza). O objetivo da exposição é destacar que além da classificação do Critério Brasil¹⁷ (descreve as

¹⁶ Informações em: <http://www.abep.org/criterio-brasil>. Acesso em: 15 jan. 2020

¹⁷ Informações em: <http://www.abep.org/criterio-brasil>. Acesso em: 15 jan. 2020

classes pelo potencial de consumo), há o que considera a SAE¹⁸: a classe média se divide em três - baixa, formada por famílias com renda per capita de R\$ 291 a R\$ 441; média, com ganhos de R\$ 441 a R\$ 641; e alta, de R\$641 a R\$ 1.019. A referida classe é formada por todas as pessoas vivendo em domicílios com renda per capita de R\$ 291 a R\$ 1.019 mensais. A Secretaria destaca a renda familiar média dos indivíduos, como na tabela a seguir:

Tabela 2 - Renda familiar média dos indivíduos

Classe	Renda familiar média (R\$/mês)
Baixa classe média	1.540,00
Média classe média	1.925,00
Alta classe média	2.813,00

Fonte: Adaptação da SAE

De acordo com a SAE, mesmo a classe média sendo definida com base na renda per capita, as pessoas geralmente possuem famílias, e é fundamental se conhecer a renda familiar média dos indivíduos, pois quando estão juntos, as condições de vida se tornam melhores do que se vivessem em domicílios separados.

Em artigo intitulado “As classes médias brasileiras”, Neri (2019) discute a definição, evolução, perfil, atitudes e durabilidade da classe média. O autor identifica que há duas formas de medi-la¹⁹: a nova classe média (classe C), e a classe média tradicional (AB). A metodologia utilizada para descrever as classes econômicas é a renda domiciliar per capita corrente, com base em dados de pesquisas domiciliares nacionais – a PNAD é referência central nos estudos que envolvem a distribuição de renda no país. O IBGE²⁰ leva em consideração a renda, porém tem como base o número de salários mínimos recebidos. A classe média é compreendida pela classe B, aquela com renda entre 10 e 20 salários, e pela

¹⁸Informações em: https://issuu.com/sae.pr/docs/relat_rio-defini_o-da-classe-m_768a69b2cba33d. Acesso em 12 abr. 2020.

¹⁹Informações em: <https://www.cps.fgv.br/cps/bd/papers/es106-As-Classes-Medias-Brasileiras.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2020.

²⁰Informações em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/04/10/por-que-a-classe-media-ficando-muito-endividada-em-varios-lugares-do-mundo-segundo-a-ocde.ghtml>. Acesso em: 13 abr. 2020.

classe C, com ganhos entre 4 e 10 salários. Como existem diferentes classificações, a que mais se adequa aos sujeitos da pesquisa é a classificação do IBGE. Inicialmente, ocorreu com os casais levantamento socioeconômico para seleção do estrato socioeconômico (Apêndice A). Todos os participantes da pesquisa leram e concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), aceitando participar da entrevista.

Partiu-se para a descrição do perfil dos homens e mulheres que formaram os casais de dupla jornada, com o objetivo de haver a contextualização da discussão e análise dos dados, iniciando-se pelo estudo sociodemográfico dos participantes. Cada um recebeu nome fictício em consonância com o procedimento ético de resguardar a identidade. Foram entrevistados 44 participantes, ou seja, 22 casais, como se destaca no Quadro 2.

Quadro 2 - Perfil dos casais participantes da pesquisa

Famílias	Participantes da Pesquisa	Idade	Escolaridade	Ocupação	Tempo de união	Número de filhos e idade	Renda familiar
01	Ângelo	37 anos	Mestrado	Engenheiro ambiental	10 anos	1 filho de 5 anos	De 4 a 10 salários mínimos
	Amora	37 anos	Mestrado	Professora			
02	Túlio	34 anos	Superior incompleto	Sargento	9 anos	1 filho de 4 anos	De 4 a 10 salários mínimos
	Camila	38 anos	Superior completo	Técnica bancária			
03	Rubens	35 anos	Superior completo	Construtor	7 anos	1 filha de 5 anos (ele tem uma filha de 10 anos)	De 10 a 20 salários mínimos
	Samantha	35 anos	Especialização	Gerente geral			
04	Estevão	37 anos	Superior completo	Gerente de inteligência de mercado	6 anos	1 filha de 11 anos/1 filha de 6 anos/1 filha de 1 ano e meio	De 10 a 20 salários mínimos
	Doris	34 anos	Especialização	Compradora			
05	Geraldo	41 anos	Superior completo	Veterinário/empresário	6 anos	1 filho de 3 anos e 8	De 10 a

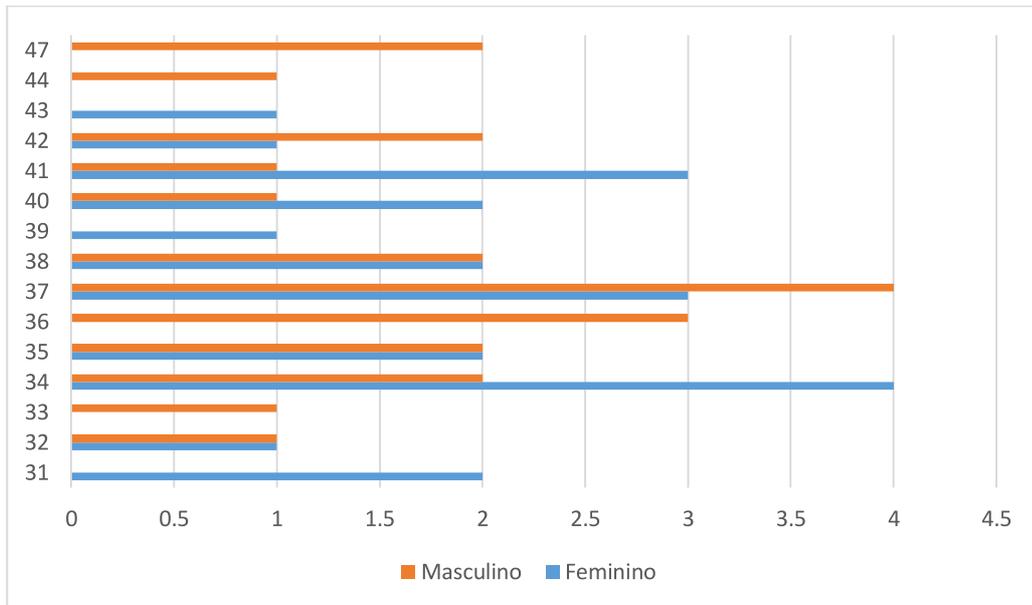
	Antônia	38 anos	Especialização /mestrado	Psicóloga		meses/ 1 filha de 7 meses	20 salários mínimos
06	Alfredo	38 anos	Superior completo	Cabo da Polícia Militar	11 anos	1 filho de 6 anos	De 4 a 10 salários mínimos
	Júnia	40 anos	Especialização	Autônoma			
07	Rômulo	35 anos	Especialização	Professor/ personal trainer	7 anos	1 filho de 1 anos e 10 meses	De 4 a 10 salários mínimos
	Andrea	37 anos	Especialização	Professora			
08	Onofre	36 anos	Superior incompleto	Autônomo	9 anos	1 filho de 7 anos/1 filha de 3 anos/1 filho de 1 ano e seis meses	De 4 a 10 salários mínimos
	Ana Rita	42 anos	Especialização incompleta	Proprietária/ diretora escolar			
09	Yuri	42 anos	Mestrado incompleto	Professor	12 anos	1 filha de 5 anos/Grávida de 4 meses	De 4 a 10 salários mínimos
	Maya	41 anos	Especialização /mestrado	Nutricionista /gestora de curso de nutrição/professora do curso de Enfermagem			
10	Dimas	44 anos	Especialização	Coordenador de vendas	15 anos	1 filho de 7 anos/1 filho de 3 meses	De 4 a 10 salários mínimos
	Antonela	40 anos	Especialização	Proprietária clínica de depilação a laser			
11	Filipe	42 anos	Especialização	Gerente de habitação/ Coordenador	13 anos	1 filha de 6 anos/ 1 filho de 4 anos	De 10 a 20 salários mínimos
	Sther	41 anos	Especialização	Caixa			
12	Pedro	47 anos	Especialização	Psicanalista	15 anos	1 filha de 10 anos/ 1 filha de 5 anos	De 10 a 20 salários mínimos
	Juliete	43 anos	Doutorado	Professora			

13	Arthur	36 anos	Superior completo	Motorista	8 anos	1 filho de 3 anos	De 4 a 10 salários mínimos
	Ismara	34 anos	Superior completo	Enfermeira			
14	Júlio	37 anos	Especialização /mestrado	Professor/ secretário executivo	15 anos	1 filho de 10 anos/1 filho de 10 anos	De 4 a 10 salários mínimos
	Ludmila	41 anos	Mestrado	Assistente administrativo			
15	Rodolfo	32 anos	Superior completo	Soldado da Polícia Militar	3 anos	1 filha de 1 ano e 2 meses	De 4 a 10 salários mínimos
	Emília	31 anos	Especialização incompleta	Especialista de infraestrutura			
16	Reginaldo	33 anos	Superior completo	Professor	5 anos	1 filho de 2 anos e 6 meses	De 10 a 20 salários mínimos
	Emanuele	34 anos	Doutorado	Professora			
17	Francisco	36 anos	Doutorado	Professor	6 anos e meio	1 filha de 4 anos	De 10 a 20 salários mínimos
	Luciana	32 anos	Especialização	Maquiadora			
18	Álvaro	38 anos	Superior incompleto	Sargento			
	Letícia	39 anos	Superior completo	3º sargento temporário			
19	Iago	34 anos	Superior completo	Educador físico	3 anos e 7 meses	1 filho de 1 ano e 10 meses	De 4 a 10 salários mínimos
	Vitória	31 anos	Superior completo	Advogada			
20	Eduardo	37 anos	Ensino médio completo	Gerente	14 anos e 9 meses	1 filha de 11 anos/1 filha de 6 anos	De 4 a 10 salários mínimos
	Yara	35 anos	Especialização	Professora			
21	Emerson	47 anos	Especialização	Assistente pleno	10 anos	1 filho de 5 anos/1 filha de 2 anos	De 4 a 10 salários mínimos
	Cecília	34 anos	Especialização	Fonoaudióloga			
22	Gustavo	40 anos	Superior completo	Empreiteiro	13 anos	1 filha de 5 anos/1 filha de 10 meses	De 4 a 10 salários mínimos
	Kátia	37 anos	Superior completo	Secretária escolar			

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os casais estudados estão casados ou morando juntos em média há nove anos. O Gráfico 1 mostra as idades do *corpus*. Verificou-se que a idade dos homens está entre 32 e 47 anos, e a das mulheres de 31 a 43 anos; as respectivas idades médias são 38 e 37 anos.

Gráfico 1 - Idade dos participantes da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

O destaque se deve à possibilidade de nesse momento da vida homens e mulheres estarem voltados à paternidade e maternidade, além de participar de trabalho produtivo.

3.5 LEVANTAMENTO DOS DADOS

Os dados à condução da pesquisa foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, baseadas em roteiro prévio de questões (Apêndice C). A opção por esse procedimento considerou a preocupação em apreender o ponto de vista dos atores sociais previstos nos objetivos de investigação, sendo o roteiro instrumento que flexibilizou a conversa e permitiu a absorção de novos temas trazidos pelo interlocutor (MINAYO, 2013).

Entrevistas assim conduzidas são semelhantes a uma conversa na qual o pesquisador dá a direção em consonância com seus objetivos, abordando aspectos relevantes para o estudo (ALVES, 1992). Não se pode deixar de dar relevância à imersão da pesquisadora no contexto dos casais de dupla jornada, interagindo e buscando extrair os significados atribuídos ao

fenômeno estudado. Observou-se, como afirma Alves (1992), que há a possibilidade de ajustes durante a investigação.

A quase totalidade dos dados foi coletada remotamente, pois apenas para dois casais as entrevistas aconteceram presencialmente. Para os demais 20 casais, as entrevistas ocorreram por meio de aplicativos *on line*, como o *Meet*, vídeo do *Whatsapp* e *Zoom*.

3.6 TRATAMENTO DOS DADOS

O tratamento dos dados iniciou-se com a transcrição das entrevistas na íntegra, pois todos os participantes haviam autorizado a gravação. Logo após, houve a leitura minuciosa dos relatos e a organização de acordo com os temas e as categorias em planilha Excel.

Essa forma de organização seguiu as orientações da análise de conteúdo do tipo temática, proposta por Bardin (2008). O método permitiu, conforme destaca Minayo (2016), ir além das aparências do que está sendo comunicado, chegando aos objetivos da pesquisa, por meio de interpretação mais profunda das entrevistas. Na análise temática, o relevante é o tema, unidade de significado extraída do texto analisado de acordo com a teoria que suporta a análise (BARDIN, 2008).

Na análise de conteúdo, se trabalha com mensagens e comunicação, com a intenção de fazer inferências e interpretações que estão sob uma realidade que não se mostra apenas por meio da mensagem. Caracteriza-se por ser um conjunto de técnicas parciais, mas complementares, que torna possível a “sistematização do conteúdo das mensagens e da expressão deste conteúdo, com o contributo de índices passíveis ou não de quantificação” (BARDIN, 2008, p. 44).

Inicialmente, as entrevistas foram analisadas individualmente, pois é essencial compreender as diferenças entre homens e mulheres dos casais que trabalham frente à dupla jornada. No entanto, no subtema afazeres domésticos e atividades de cuidado, foi preciso confrontar as entrevistas dos casais, pois as percepções de homens e mulheres são diferentes quando se trata de divisão de tarefas, para eles a divisão mais equitativa e para elas mais assimétrica.

As categorias de análise foram definidas *a priori*, com base no referencial teórico que suportou a análise. O processo de coleta de dados assim conduzido, com questões desenvolvidas a fim de alcançar os objetivos pretendidos, abordou os seguintes temas e subtemas elaborados de acordo com os objetivos da pesquisa, como demonstra o Quadro 3:

Quadro 3 - Tema central, categorias de análise e subcategorias

Tema central	Categorias de análise	Subcategorias
Divisão sexual do trabalho e construção social de gênero	Homens x mulheres no mercado de trabalho	A inserção das mulheres no mercado de trabalho
		Percepção sobre o trabalho produtivo para homens e mulheres
	A socialização dos homens e mulheres que formaram os casais de dupla jornada	Tradicional divisão sexual do trabalho e gênero na socialização de meninos e meninas
	A responsabilidade pelos afazeres domésticos e atividades de cuidado	O ideal
		A realidade vivida
		Conflitos decorrentes da divisão do trabalho doméstico
	Conciliação entre trabalho e família	Dificuldades de conciliação e seus desdobramentos
		Modificações realizadas
		Terceirização
		Rede de ajuda
		O papel das organizações

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

As categorias de análise foram organizadas de acordo com as subcategorias correspondentes, buscando relacioná-las à divisão sexual do trabalho e à construção social de gênero, lentes utilizadas para a análise.

3.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A proposta da pesquisa foi submetida previamente ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). A partir da aprovação pelo Comitê, iniciou-se a pesquisa de campo, sendo dados a todos os participantes esclarecimentos a respeito do objetivo central do estudo, da opção voluntária em participar, dos possíveis desconfortos que poderiam deixá-los menos à vontade e a possibilidade de desistência a qualquer tempo. Do mesmo modo, todos foram informados que a identidade seria resguardada, e que a eles seriam atribuídos nomes fictícios. Após terem concordado em participar e autorizada a gravação dos relatos, iniciou-se a coleta dos dados mantidos pela pesquisadora durante um período mínimo de cinco anos, como orienta o Comitê de Ética da UFJF.

3.8 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Cabe destacar que a pesquisa de campo ocorreu de 23 setembro de 2020 a 1º de abril de 2021, no período em que a pandemia se instalou, o que limitou o acesso ao campo, levadas em consideração as medidas de distanciamento social. Pereira, Marques e Araújo (2020) notificam a origem do vírus:

O algoritmo de inteligência artificial (IA) da empresa canadense BlueDot faz um alerta sobre uma possível pandemia. Era 31 de dezembro de 2019 e a China alerta a OMS para casos de uma pneumonia incomum em Wuhan, cidade de 11 milhões de habitantes no centro da China. Os casos ocorrem ao longo do mês de dezembro. Ao que parece, o primeiro caso clínico ocorreu nos primeiros dias do mês. Vários dos infectados tiveram exposição direta ao Mercado Atacadista de Frutos do Mar Huaana, pois é o centro suspeito do surto. (PEREIRA; MARQUES; ARAÚJO, 2020, n.p).

Os autores complementam que em 30 de janeiro de 2020 a OMS declarou o novo coronavírus como emergência global, cabendo várias medidas de segurança. Houve dificuldade de acesso aos dados devido ao distanciamento social, sendo os contatos iniciais feitos somente por meio digital.

Em dois casos, a entrevista com duas mulheres foi descartada em função do marido não participar posteriormente da entrevista, e cinco casais, que aceitaram participar no momento do contato inicial, não responderam aos contatos seguintes. Para acessar o campo foram necessárias diversas tentativas e reagendamentos, até uma relação de confiança ser estabelecida, pois o tema gerou certo desconforto. Mas se procurou acolher cada participante para se sentir livre.

Outra questão foi o cuidado ao interpretar os depoimentos orais dos participantes, evitando que a ótica pessoal da pesquisadora interferisse (CRESWELL, 2007). Fundamental foi ir a campo sem predefinições, buscando a realidade dos participantes. Buscou-se a objetividade, ou seja, “a tentativa de captação do real, sem contaminações indesejáveis nem da parte do entrevistador nem de fatores externos que possam modificar aquele real original” (HAGUETTE, 2010, p. 81).

Destacados os procedimentos metodológicos seguidos na condução da pesquisa, o próximo capítulo apresenta o que foi encontrado.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO

A primeira categoria “Homens x mulheres no mercado de trabalho” quis contextualizar a inserção feminina, transformações e diferentes ocupações a partir do aumento da escolaridade das mulheres, pois tradicionalmente era atividade exercida por homens; o que o trabalho representa para eles e para elas, e como veem o trabalho do companheiro e da companheira.

A segunda categoria, “Socialização”, procurou captar traços da tradicional divisão sexual do trabalho na realidade dos afazeres domésticos e atividades de cuidado, pois, segundo o IPEA (2012), meninos e meninas desde pequenos utilizam o tempo de forma diferente, com diferenças no modo de se enxergar na sociedade. Infere-se que o lar é o primeiro espaço de socialização, e o ambiente no qual se pode exercer o compartilhamento do trabalho doméstico. É, portanto, propício para haver mudanças, e mesmo reproduzir a dominação do homem sobre a mulher.

Na terceira categoria, “afazeres domésticos e atividades de cuidado”, desejou-se encontrar reflexos da divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero na divisão da rotina para homens e mulheres. A pesquisa se baseou nos autores que defenderam a sobrecarga de trabalho feminino, comentando o ideal; realidade vivida; existências de conflitos entre o casal provenientes dos afazeres domésticos e atividades de cuidado.

Na última categoria de análise, “conciliação entre trabalho e família”, abordaram-se as estratégias praticadas pelos casais, visando conciliar o trabalho remunerado, afazeres domésticos e atividades de cuidado, e as possíveis dificuldades enfrentadas dessa conciliação.

4.1 CATEGORIA HOMENS X MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Foi possível entender as modificações desencadeadas pela inserção das mulheres no mercado de trabalho, comentando avanços e desigualdades decorrentes das elaborações sociais estabelecidas para cada um dos gêneros. Além da tradicional divisão sexual do trabalho, que atribui ao homem o trabalho reprodutivo, como provedor, e às mulheres o trabalho reprodutivo, tarefas como a socialização dos filhos e cuidados com a casa. A subseção seguinte apresenta a participação das 22 mulheres estudadas no mercado de trabalho.

Nas palavras de Scott (2018), a partir das mudanças observadas com o ingresso das mulheres e seu reconhecimento profissional, maior acesso à educação formal e maior poder

de decisão sobre a maternidade, as bases do modelo de família “contemporânea” foram moldadas, e as mulheres conseguem, enfim, expressar valores e ideias em relação ao casamento, filhos e trabalho (SCOTT, 2018).

4.1.1 Inserção das mulheres no mercado de trabalho

Para Beauvoir (1970) e Hochschild (2012), a entrada das mulheres na produção é uma das mais significativas revoluções sociais, abrindo-lhes nova era. No entanto, ainda hoje, o IBGE (2021) verifica que em 2019, entre a população em idade para trabalhar (15 anos ou mais de idade), na força de trabalho, isto é, trabalham ou procuram emprego e disponíveis para trabalhar, 54,5% são a taxa de participação das mulheres, ficando os homens em 73,7%, diferença de 19,2%, demonstrando o menor nível de ocupação feminina.

A partir de visão histórica, a maior participação das mulheres no trabalho produtivo se relaciona ao afastamento dos homens dos postos de trabalho para ir à Primeira e à Segunda Guerras Mundiais (ALVES; PITANGUY, 1985, BEAUVOIR, 1970). Ou mesmo atrelada à consolidação do capitalismo, que modificou o processo produtivo e a organização do trabalho, retirando a produção de dentro do lar, acarretando o crescimento da mão de obra feminina nas fábricas (ALVES; PITANGUY, 1985; OLIVEIRA, 2009; PROBST, 2015).

O processo observado em favor da emancipação da mulher decorre, em grande medida, do movimento feminista (RAMOS, 2019). O movimento trouxe conquistas aos âmbitos políticos, trabalhistas e sociais. O aumento da escolaridade, ingresso na universidade e queda da taxa de fecundidade foram fatores inter-relacionados que facilitaram a participação e ampliaram as possibilidades profissionais (ALVES, 2016; BRUSCHINI, 1998; 2007).

Ao analisar o nível de escolaridade dos 22 homens e 22 mulheres, elas estão à frente, como demonstra o Quadro 4:

Quadro 4 - Nível de escolaridade dos participantes da pesquisa

Nível de escolaridade	Homens	Mulheres
Ensino médio completo	Eduardo	X
Superior incompleto	Onofre Túlio	X
Superior completo	Alfredo Álvaro Arthur Estevão Gustavo Iago Pedro Reginaldo Rodolfo Rubens	Amélia Ismara Kátia Letícia Vitória
Especialização incompleta	X	Ana Rita Emília
Especialização completa	Dimas Emerson Filipe Geraldo Júlio Rômulo	Andrea Antonela Antônia Cecília Doris Júnia Luciana Ludmila Maya Samantha Sther Yara
Mestrado incompleto	Yuri	X
Mestrado completo	Ângelo Júlio	Amora Antônia Ludmila Maya
Doutorado	Francisco	Emanuele Juliete

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

O Quadro 4 destaca que não há mulheres com somente o ensino médio completo, estando nesse nível de escolaridade apenas um homem, Eduardo (37 anos, relojoeiro). Há a predominância das mulheres na especialização, mestrado e doutorado. Além disso, ocorre a presença feminina nos cursos de Engenharia Civil e Engenharia Elétrica, com a formação de

Emília (31 anos) e Emanuele (34 anos), campos tradicionalmente ocupados por homens, e elas possuem curso superior. Hirata (2015; 2018) e Alves (2016) afirmam que as mulheres são mais instruídas e diplomadas do que os homens, considerando-se todos os níveis de instrução e todos os países.

O IBGE (2018), em seu relatório intitulado “Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres”, indica que elas têm maior nível de instrução em comparação aos homens, ratificando os dados do campo estudado. Somando-se a essa constatação, ainda Alves (2016) assinala que a presença feminina se tornou maior que a masculina em cursos de mestrado e doutorado. Já na história dos primeiros 450 anos do Brasil, a maioria dos alfabetizados eram mulheres.

Cabe destacar a visão de Souza (2017) em relação à participação da mulher no trabalho produtivo, que ocorre paralelamente ao aumento da participação na sociedade. Estudam mais e se profissionalizam para concorrer a cargos, em todas as partes do mundo. A autora mostra que a mulher desempenha múltiplas funções - esposa, mãe e dona de casa: “sua dedicação não é exclusiva ao lar. A mulher contemporânea, ao mesmo tempo em que é dona de casa, é também estudante e profissional, realizando, ainda, tarefas do meio social” (SOUZA, 2017, p. 225).

As 22 mulheres colheram os frutos das conquistas feministas, como ingresso na universidade e queda da taxa de natalidade. Apenas um casal possui três filhos (4,5%), Onofre (36 anos, empreendedor) e Ana Rita (42 anos, diretora escolar). A maioria dos casais tem apenas um filho ou uma filha (54,5%), e nove casais têm dois filhos ou filhas (40,9%), demonstrando a redução do número de filhos por família.

Essas mulheres valorizam o trabalho, como observado na subseção “Percepção sobre o trabalho produtivo para homens e mulheres”, e não se veem apenas como mães, ressaltado nos relatos de Antonela (40 anos, fisioterapeuta). Bem-humoradamente ela disse: “sinto necessidade de estar fora de casa, de ter um tempo pra mim sem as crianças, não aguento ficar o dia inteiro com criança”. Samantha (35 anos, administradora de empresas), Doris (34 anos, pedagoga), e Cecília (34 anos, fonoaudióloga): “**Ah, eu não seria uma mulher realizada.** [...] Acho que seria difícil pra mim também, igual assim a hora que ela vai para escola, o que iria fazer nesse horário, né? [...]. Acho que não conseguiria ter que depender de alguém, essa parte, não conseguiria. [...]”. (SAMANTHA, grifo nosso).

[...] Sou uma pessoa muito hiperativa, **gosto de trabalhar**, gosto de conversar, gosto de estudar, de me desenvolver. **Eu acho que seria uma pessoa mais triste**, não que não fosse realizada e não que não fosse feliz

exclusivamente fazendo isso, mas **seria menos feliz, acho que seria mais frustrada. E caí na mesma situação de chegar e falar assim: ‘poxa, podia ter feito isso!’ Porque os filhos são do mundo, né? Uma hora elas não estariam mais aqui e talvez eu ficaria pensando: ‘poxa, podia ter feito isso, aquilo. Agora tô aqui sozinha e não realizei outras coisas que gostaria de realizar. [...]** (DORIS, grifo nosso).

[...] Igual, durante um ano fui só mãe, né? Durante um ano eu fui, só mesmo quando meu filho nasceu fiquei só para ele, e assim era uma coisa que ... não é que... não é que não via como obrigação não, gostava muito também, mas sentia falta sim da minha parte do trabalho. Sentia falta de outra convivência também [...]. Pra mim, é minha realização, de vida mesmo. E também falo que é até um pouco de distração, a gente cansa em casa do trabalho de casa e cansa do trabalho lá também, mas, pelo menos, **é mudar o ambiente, mudar a convivência, sair desse ambiente familiar e ter outras... outras pessoas pra conviver também, ter outra ocupação pra gente, né?** [...]. (CECÍLIA, grifo nosso).

Nos relatos há modificação significativa na tradicional divisão sexual do trabalho. Observa-se a mudança na função da mulher, considerada tradicionalmente mãe e condicionada ao ambiente doméstico, enquanto ao homem cabe o espaço público, sendo mais valorizado. Destaca-se ainda a realidade de Juliete (43 anos, bióloga) e Pedro (47 anos, psicanalista), que fazem parte das famílias chefiadas por mulheres, exemplificada por Maya (41 anos, nutricionista):

Muitas vezes tive a renda maior que a do meu marido, momentos que só eu tive essa renda, então é importantíssimo pra nós aqui enquanto família, e pra mim mesma, independentemente de qualquer situação que venha a ocorrer num futuro, **eu não consigo me ver fazendo a opção de ficar sem essa remuneração.** (MAYA, grifo nosso).

É fenômeno crescente, desde 1980, afirma Bruschini (2007). Ainda o estudo “Retrato das desigualdades de gênero e raça” confirma que, em 1995, 23% dos lares tinham mulheres como responsáveis pelo sustento financeiro da família, ficando o percentual em 40% em 2015; em 34% dessas famílias havia a presença masculina (IPEA, 2017).

Devido ao momento das transformações sociais, as mulheres tiveram condições de dedicar-se não somente à família, mas ao que oferecia a vida pública (ALVES, 2016; BRUSCHINI, 1998; 2007), como relata Júnia (40 anos, autônoma).

Não, não. Acho que sou, como é que se diz... **A minha vida, ela tem outras esferas além da maternidade, além do papel de esposa. Eu também sou uma profissional, tenho sonhos, sabe? Também tenho amigos, os meus familiares.** Então acho que é um conjunto. Só a maternidade, não. (JÚNIA, grifo nosso).

Nas famílias de classe média e alta as mulheres alcançaram maior posição no mercado, ocupando setores profissionais considerados majoritariamente masculinos. Demonstrando a conquista de atividades que expressam poder e prestígio. Mesmo com desigualdades, não há gueto masculino sem a presença das mulheres (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007). O Quadro 5 demonstra ocupações e locais de trabalho das mulheres estudadas.

Quadro 5 - Posição das mulheres no mercado de trabalho

Participante da pesquisa	Ocupação	Local de trabalho
Amora	Professora	Escola estadual
Camila	Técnica bancária	Banco público
Samantha	Gerente geral	Laticínio
Doris	Compradora	Supermercado
Antônia	Psicóloga	Hospital universitário
Júnia	Representante de vendas	<i>Home Office</i>
Andrea	Professora	Escola particular
Ana Rita	Diretora e proprietária	Escola
Maya	Nutricionista	Secretaria de Saúde/ Escola técnica/ Faculdade privada
Antonela	Fisioterapeuta	Proprietária de clínica de estética
Sther	Caixa	Banco público
Juiete	Professora	Universidade federal
Ismara	Enfermeira	Hospital universitário
Ludmila	Técnica administrativa	Colégio de aplicação
Emília	Especialista de infraestrutura II	Operadora logística que administra a malha ferroviária
Emanuele	Professora	Instituto federal
Luciana	Maquiadora	Estúdio privado
Letícia	3º sargento temporário	Exército Brasileiro
Vitória	Advogada	<i>Home Office</i>
Yara	Professora	Escola pública
Cecília	Fonoaudióloga	Clínica e atendimento domiciliar
Kátia	Secretária escolar	Escola pública

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

As mulheres estão nas mais variadas ocupações, com destaque para Letícia (39 anos, administradora de empresas) e Samanta (35 anos, administradora de empresas), que ocupam os cargos de 3º sargento e gerente geral. A ocupação das mulheres ilustra o que Madalozzo e Blofield (2017) haviam constatado: as profissionais mais jovens que tiveram a oportunidade de terminar o ensino superior tinham mais probabilidade de ser bem-sucedidas no mercado, assim como de conseguir posições hierárquicas mais altas. A formação superior favorece a inserção feminina nas ocupações mais valorizadas, como a advocacia, engenharia e cargos executivos - o “tradicional reduto masculino”, observa Bruschini (2007).

A literatura indica que os valores femininos despertam o interesse do mundo do trabalho produtivo, como capacidade de trabalhar em equipe e cooperação, em oposição à competição e ao individualismo masculino (PROBST, 2015). Samantha ressalta:

[...] lá no laticínio [...] tenho oito mulheres trabalhando na parte administrativa, seis tiraram já licença-maternidade e todas voltaram, estão lá comigo, não foram mandadas embora. Então, elas voltaram e seguiram com a mesma eficiência, mesmo sendo mãe. Então não tive nenhum problema com isso. E as experiências que tive com homens, nesses mesmos setores, não deram certo. Mandeí embora mais rápido, então, assim, prefiro trabalhar com mulheres. Vejo mais comprometimento das mulheres, dão mais valor ao cargo. Acho que os homens esperam mais da empresa, as mulheres não, elas dão mais valor ao cargo, ao salário que elas recebem. Elas não faltam muito, elas são mais comprometidas. (SAMANTHA).

Outro relato, ainda de Samantha, coincide com o que Lima *et al.*, (2020) verificaram em estudo que abordou a gestão feminina em distribuidora farmacêutica em João Pessoa, na Paraíba. Uma das constatações foi que o modelo de gestão feminino foi elogiado, e a escolaridade, como indica a literatura, preparou as mulheres para assumir a liderança na organização. Samantha, que trabalha na empresa desde muito jovem, observou que seu empenho contribuiu para o desenvolvimento da organização:

[...] trabalho lá desde que tenho 18 anos, então cresci junto com a empresa, e a empresa cresceu muito também depois que entrei lá, fiz a minha pós-graduação pensando na evolução da empresa, nas melhorias que poderia implantar [...]. (SAMANTHA).

Nas palavras de Vaitsman (1994) e Goldman (2014), por meio do trabalho especialmente, as mulheres se tornaram livres e questionam gênero e família tradicional, vistas agora como cidadãs. Verificou-se nessa categoria que as mulheres de classe média, com nível educacional maior, participam da revolução social, transformando a divisão sexual do

trabalho e diminuindo a hierarquia de gênero. O casamento não é mais forma de alcançar posição social. O tema se revelou porque se constatou nos relatos que as mulheres procuram independência financeira e buscam espaço, como pesquisou Bourdieu (2002), ao se referir à necessidade de se colocar contra as forças históricas para a subordinação das mulheres. O autor mostra o significado das formas de organização e ação coletivas de resistência que abalam a dominação simbólica, modificando as relações entre os sexos, como se infere nas falas de Doris (34 anos, compradora), Antônia (38 anos, psicóloga) e Juliete (43 anos, professora):

[...] desde os 12 anos sempre quis ser uma mulher independente, nunca quis depender de ninguém pra nada, justamente porque vim de uma família onde minha mãe dependia, sempre vivenciei essa situação e não queria **reproduzir** isso pra mim. E a satisfação pessoal. Eu trabalho numa função onde tenho metas, desafios, e isso é muito importante. E me sinto realizada no trabalho. (DORIS, grifo nosso).

[...] uma das coisas que fez diferença pra mim foi que a gente perdeu meu pai muito cedo, tinha oito anos, minha irmã mais nova sete e a mais velha dez, e minha mãe tinha saído do trabalho pra cuidar da gente, porque aquele pensamento antigo... Você tem o marido, ele vai pagar as contas e não precisa se preocupar. E quando meu pai faleceu, a gente passou muito aperto até conseguir a pensão e tudo, a gente passou muito aperto, e aí a gente começou a ouvir o contrário: “cresçam, trabalhem e não dependam de marido”. E por isso eu e minhas irmãs, nos casamos mais velhas, a mais nova do que eu até é solteira, todas fizeram mestrado, são concursadas. A gente seguiu muito à risca de vamos investir profissionalmente para não depender de marido [...]. (ANTÔNIA).

E infelizmente o trabalho doméstico não é visto como um trabalho. Quando você trabalha fora, tem um trabalho remunerado, parece que tem de fato uma colocação. Como erradamente as pessoas não veem quem trabalha em casa como uma colocação, como se fosse compulsório. (JULIETE, grifo nosso).

Destaca-se Maya (41 anos, nutricionista):

Ah, acho que é [...] um feito, **uma situação que sonhei e consigo, que alcancei** [...] estou tentando ser uma excelente funcionária, adaptada à dificuldade desse ambiente onde eu trabalho porque são muitas. E me vejo numa questão de sonho mesmo, de realização [...]. (MAYA, grifo nosso).

A partir do significado da inserção feminina e transformação dos ambientes públicos e privados, a subcategoria discutiu o trabalho produtivo.

4.1.2 Percepção sobre trabalho produtivo para homens e mulheres

Recuperamos as concepções de Engels (1984) sobre a família. O autor estudou como as mulheres eram valorizadas na sociedade primitiva, usufruindo de respeitosa posição social, até o momento da divisão sexual do trabalho.

O homem exerceu as atividades mais valorizadas, que conferiam a ele lugar privilegiado. A mulher se responsabilizava pelos problemas domésticos, trabalho considerado insignificante. Ocorreu o que Engels disse ser “a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo” (ENGELS, 1984, p. 61).

É tema relevante por ser a divisão sexual do trabalho um dos pilares que sustentaram a análise dos dados, e todas as transformações desencadeadas na família, que acarretaram novos arranjos e alterações em sua estrutura padrão, a partir da inserção da mulher e possibilidade da participação na manutenção financeira familiar. Esta seção desejou captar a ótica sobre o trabalho produtivo para mulheres e homens, e o trabalho dos cônjuges. A análise ressaltou que o trabalho é importante parte da vida, pessoal e financeira, o que fica bem exemplificado por Luciana (32 anos, maquiadora):

De extrema importância. Ele é economicamente viável e emocionalmente saudável. Bom, o meu trabalho representa a liberdade porque tenho a possibilidade de criar muita coisa, sabe? **Elevo a autoestima de muitas mulheres**, o meu trabalho é muito importante, fundamental. Tenho muita gratidão pelo trabalho que posso prestar. (LUCIANA, grifos nossos).

Especialmente na fala dos homens, há relação imediata do trabalho com a parte financeira. Comentaram sobre o que pode representar marcas da divisão sexual do trabalho que influenciaram a identidade como provedores da família. Para Eduardo (37 anos, relojoeiro) e Túlio (34 anos, sargento): “o sustento da casa. Mas é isso, não? O sustento da casa, da família, prover alimentação, escola”. (TÚLIO).

Importância? É muito importante!! Levo muito a sério porque sei que é de lá que sai boa parte do que a gente precisa, se a gente quer ter alguma coisa tem que se esforçar. [...] O trabalho não vejo como a coisa mais importante da minha vida, mas ele ocupa um grande espaço, um grande valor [...] Depois que entrei ali tive uma profissão [...]. (EDUARDO).

Alfredo (38 anos, sargento) relata o significado financeiro de seu trabalho, especialmente porque quando da entrevista sua esposa estava mudando de área, trabalhando

como representante de vendas e se desenvolvendo na área de estética, atividade cuja renda é considerada por ela ainda pequena:

Na situação que a gente está aqui vivendo hoje, eu e minha esposa, praticamente fico responsável por todas as contas do lar, então é importância total na minha vida. Se não tivesse trabalhando agora, teria que procurar alguma outra coisa pra fazer, e com rapidez pra achar um negócio e poder fazer [...]. (ALFREDO).

Não considera o trabalho da esposa, representante autônoma de vendas, como um trabalho:

Na época que ela estava trabalhando, ajudava bastante, porque assumia algumas contas do lar e completava a renda pra gente, ficava até tranquilo, mas era uma situação diferente, porque lá a gente pagava aluguel e tudo, aí acaba que ajudava bastante lá. Aqui tá dando pra segurar a onda um pouco só com o meu salário, **mas se ela estiver trabalhando, com certeza, auxilia bastante**. (ALFREDO, grifos nossos).

Os demais 19 participantes de pesquisa perceberam também a parte de desenvolvimento pessoal em seu trabalho além da financeira, como descrevem Rodolfo (32 anos, policial militar), Júlio (37 anos, professor e secretário executivo), Emerson (47 anos, assistente pleno) e Gustavo (40 anos, empreiteiro):

O trabalho pra mim, primeiramente, é fonte de renda, porque eu preciso pra sobreviver, além disso, muito além, o amadurecimento e enriquecimento pessoal. Melhoro a minha interação social, que eu lido com diversos tipos de pessoas e personalidades, então isso me trouxe um enriquecimento pessoal muito grande. Então, pra mim, o trabalho é uma experiência que primeiramente eu preciso financeiramente pra sobreviver, mas é um enriquecimento pessoal muito grande, um amadurecimento. (RODOLFO).

Bom, hoje é essencial. Não tem como sobreviver sem o salário. Eu não tenho renda fora do meu trabalho. Então, principalmente o de professor, sinto que faço diferença na comunidade com os alunos, que posso levá-los a pensar, a ser críticos, a pensar fora da caixa, sabe? Então, nesse caso do professor, nem é pelo salário... e de fato não é. Na universidade é mais administrativo, então as demandas acontecem aos poucos. É bem sazonal. Gosto também porque eu aprendi a trabalhar, faço com naturalidade profissional. É algo que faço com um certo prazer. (JÚLIO).

Olha, você tá trabalhando é uma oportunidade. Pode ajudar as pessoas, eu trabalho lá no negócio da Caixa, acaba que é coisa de habitação, ou como professor mesmo. Você está ali... formando cidadãos. Então, eu acho que é muito importante, vale muito a pena a gente trabalhar. É um conforto, é uma coisa pra alma, é assim um alimento pra alma saber que está sendo útil, muda o panorama, sabe? É o nosso sustento, que vai nos proporcionar a

diversão, adquirir bens. Você realiza os seus sonhos. O que a gente quer fazer...

O trabalho na minha vida, abaixo de Deus e da minha família, é o que é mais importante, porque sem o trabalho não seria o que eu sou hoje, entendeu? O trabalho evita até confusão dentro de casa, porque uma casa que falta dinheiro, que falta alimento, acaba faltando até paz, porque se vive muito preocupado com conta, com tudo. O trabalho supre essas coisas. Gosto muito do que eu faço porque trabalho com isso já tem 26 anos. Faço serviços, graças a Deus, quase perfeitos, porque serviço perfeito não existe. Sou muito elogiado no que eu faço. (GUSTAVO).

Afirmações já esperadas, tendo em vista o que foi levantado na revisão da literatura, e seguem a divisão sexual do trabalho. A análise das percepções dos homens sobre o trabalho produtivo das parceiras demonstrou uma dupla importância, financeira e fonte de desenvolvimento pessoal, como mostraram 20 entrevistados. Os relatos de Angelo (37 anos, engenheiro ambiental) e Eduardo (37 anos, relojoeiro) o comprovam:

Eu também acho isso muito importante. O casal, hoje em dia, é diferente do casal de antigamente. Hoje o casal sai pra trabalhar, não mais fica somente a esposa no lar e o marido sai para o trabalho, ele volta trazendo o rendimento pra casa e a esposa mantém a casa. Hoje em dia não. É questão cultural também, você no trabalho vive com outras pessoas, tem novos aprendizados, então acaba trazendo isso para dentro de casa numa conversa com a sua esposa, e isso acabam crescendo os dois como casal. (ANGELO).

É muito importante, ajuda na questão financeira, os dois estão trabalhando, mas é uma conquista também, uma conquista nossa, vamos dizer assim. Quando comecei a namorar a Yara, ainda estava entrando na faculdade. Tinha nem entrado na faculdade ainda. Então, o passo a passo eu acompanhei, cada degrau incentivei. Tenho a minha parcela do incentivo. Mas é muito importante principalmente por ser uma realização dela também. A gente fica feliz! (EDUARDO).

Túlio (34 anos, sargento) e Rubens (35 anos, construtor) observaram somente a importância financeira do trabalho da mulher: “É importante porque complementa e dá uma situação melhor pra gente”. (Túlio).

Ah, acho muito importante. Faço questão dela trabalhar por coisas técnicas, por questões financeiras de ajudar aqui em casa, e eu gosto que ela trabalhe porque gosto dela se sentir produtiva, tenha as responsabilidades dela. Não tenho nada contra, mas ao mesmo tempo nunca almejei casar com uma esposa que pudesse ficar em casa 24 horas. Sempre quis que ela tivesse a vida dela, até porque se um dia a gente vier a separar ou acontecer qualquer coisa, eu morrer, ela toca a vida dela, continua tocando. Nunca quis ter uma esposa dependente de mim. (RUBENS).

O comentário de Rubens é significativo, pois afirma que não gostaria de ter se casado com uma mulher que ficasse 24 horas em casa, o que demonstra, de certo modo, a desvalorização do trabalho doméstico e valorização do trabalho produtivo. Mostra que é significativo o trabalho feminino para a conquista de espaços sociais valorizados. Dois outros comentários sugerem a desvalorização do serviço doméstico, não entendido como produtivo, como exemplificaram Emerson (47 anos, assistente pleno), e Yuri (42 anos, professor), ao discorrerem sobre as próprias mães, e Geraldo (41 anos, veterinário) ao dizer que é relevante a esposa “ocupar a cabeça trabalhando fora”, se inferindo que para o trabalho doméstico não se exige “pensar”, desvalorizando-o:

Eu vejo a minha mãe, que é dona de casa, a visão de mundo que ela tem é diferente. Se uma pessoa fica só trabalhando... dona de casa, dentro de casa, alguma coisa ela perde, alguma perspectiva, fica alguma coisa faltando. Às vezes, a pessoa vai trabalhar e sai daquela coisa só dentro de casa, só dentro de casa, o ambiente muda, então lá ela tem outra perspectiva, conhece outras pessoas, vê , talvez, as coisas boas e ruins que as pessoas estão passando. Quando você está só naquele mundinho, as coisas ficam muito grandes. (EMERSON).

Tanto para o homem quanto a mulher, eles ficarem presos apenas ao trabalho de casa, **não é produtivo**. Eu tiro a ideia pela minha mãe. A minha mãe sempre foi do lar, não trabalhava fora. Bater a porta da geladeira era motivo de uma briga, o problema dela girava dentro de casa. Agora, quando a gente trabalha fora, tem suas ocupações fora, um bater de porta não vai ser algo que vai tirar do sério, porque tem muito mais preocupações que a situação ali. (YURI, grifo nosso).

Dimas (42 anos, coordenador de vendas) deixa margem para a mesma interpretação:

Superimportante, essencial, faz bem até para o relacionamento. Posso dizer não pela parte financeira, mas até pela parte do convívio, de estar alegre, de discutir uma coisa. Às vezes sento e falo coisas do meu serviço, ela fala do dela pra mim. Para o desenvolvimento do casal e da pessoa. Nunca me preocupei com o valor ou o dinheiro que a Antonela ganha. Superimportante pros dois, para o casal, cada um ter a sua independência, entre aspas, a vida profissional. Conquistar as suas coisas faz muito bem para o ser humano. (DIMAS).

O confinamento da mulher ao âmbito doméstico, asseguram Rocha-Coutinho (1994) e Luz e Casagrande (2016), a colocou em condição de marginalidade. Um trabalho que, por não ser remunerado, é visto como “não trabalho”, secundário, sem prestígio social. As atividades domésticas e de cuidado são estudadas historicamente como “desprestigiadas, desacreditadas,

consideradas não científicas e até mesmo não intelectuais, como se fosse possível” (LUZ; CASAGRANDE, 2016, p. 10).

O trabalho das mulheres, de acordo com o que afirmou a maior parte dos homens, acarretou transformação no poder feminino, observada nas gerações anteriores, que se expressava na influência da mãe sobre os filhos ou atratividade feminina para os homens, frisou Hochschild (2012).

Ao analisar o depoimento das mulheres, nota-se a importância pessoal do trabalho. Antonela (40 anos, fisioterapeuta): “Ah, pra mim é muito importante. Muito importante, até paro o meu bem-estar. Tenho necessidade, preciso sair de casa, preciso trabalhar, conviver com outras pessoas... Muito importante”. Emanuele (34 anos, engenheira elétrica) segue o mesmo raciocínio:

Ah, o trabalho para mim é muito importante, eu me realizo, gosto do que faço, me sinto mais útil. **Me completa mesmo!** Ah... ele traz... mais conhecimento, porque vivo pesquisando, estudando, conhecendo coisa nova, conhecendo pessoas novas, porque cada semestre estou numa turma nova, diferente. Então, muito aprendizado de vida, profissional. Conhecimentos profissionais, congressos que consigo participar, importantes para mim, para minha vida. (EMANUELE, grifo nosso).

Sther (41 anos, caixa) relatou a importância financeira:

É importância só financeira. Não é uma coisa que me dá prazer, mas me dá um bom ganho pra ter um conforto. Hoje eu estava conversando com a minha chefe, hoje foi o quinto dia útil, uma loucura lá no banco. Aí falei assim: ‘Gente, como é que alguém pode gostar desse trabalho?’ É um trabalho muito, muito chato. Mas é concursado, amanhã ninguém vai me mandar embora, tem essa estabilidade. Para o nível de Juiz de Fora, ainda mais pelo que o pessoal está passando hoje em dia, é um emprego que paga bem, não tenho problema com a questão de dinheiro, mas não é uma atividade prazerosa que eu adore trabalhar. (STHER).

As demais 19 participantes descreveram a importância financeira, mas também fazem parte do trabalho a realização e o desenvolvimento pessoal. Demonstraram que o ato de trabalhar tem grande importância, utilizar expressões como “muito importante”, “toda importância”, “independência”, “essencial”, “fundamental”, “superimportante” e “extrema importância”, como está nos relatos de Letícia (39 anos, 3º sargento temporário), e Júnia (40 anos, autônoma):

É muito importante. Primeiro porque eu sempre fui muito independente, depender de alguém pra mim é o fim. E também pra poder contribuir com o

orçamento de casa. A questão profissional também, eu quero pôr em prática tudo que estudei. Então, trabalhar é essencial. Eu gosto do que faço. (LETÍCIA).

Ah, eu acho muito importante a gente ter um trabalho que seja remunerado. Primeiro porque o trabalho é um propósito, o lado da gente que precisa ser feito. Trabalhar me faz sentir realizada. Eu gosto de trabalhar, acho bom, acho importante. Sempre dei valor ao trabalho, trabalho fora, remunerado, sempre gostei de trabalhar. A independência financeira, sempre gostei de ter o meu próprio dinheiro. (JÚNIA).

No estudo desenvolvido por Hochschild (2012), a autora constatou que 10% das mulheres seriam consideradas tradicionais, ou seja, não queriam trabalhar fora. As demais 90%, mesmo relatando que gostariam de trabalhar menos horas, queriam trabalhar. Observou-se que as 22 mulheres estudadas querem trabalhar (motivação pessoal ou somente financeira), como se verificou nos relatos destacados, indo ao encontro do que constatou Hochschild (2012). A autora verificou que quase todas as alunas gostariam de ter uma carreira na vida, como destacam Amélia (38 anos, técnica bancária) e Juliete (43 anos, professora): “O trabalho tem um significado, sempre quis fazer uma universidade, sempre quis ter uma profissão, então ele é **um caminho natural**, algo que me realiza.” (JULIETE, grifo nosso).

Sempre estudei, sempre busquei ter uma vida profissional, vivia algum momento sem trabalhar, mas sempre tive a intenção de ter a minha atividade de trabalho. Esse pensamento mesmo, estudar, trabalhar, ter minha vida profissional. Quando meu marido foi transferido, logo tentei um concurso, sempre estar trabalhando onde ele estivesse. Consegui, graças a Deus, consegui esse objetivo, e tenho um emprego um pouco mais fixo, sem perigo de ser mandada embora por causa da transferência. Meu esposo é militar, e ele é transferido a cada período, aí busquei essa estabilidade para acompanhar o marido e ter minha vida profissional. Vai fazer seis anos que estou nessa profissão. (AMÉLIA).

A partir das falas das mulheres, foi possível entender a transformação da figura feminina e o despertar do respeito próprio, colocações de Hochschild (2012) entendidas nas palavras de Amora (37 anos, professora):

Quando tive o Ivan, fiquei o tempo de licença-maternidade. No retorno, uma semana antes, eu só chorava, não queria voltar, como que ia ser, não queria deixar o Ivan, era muita coisa pra fazer. No primeiro dia, fui trabalhar chorando, no segundo dia também, mas, em menos de uma semana, entendi que precisava muito ter voltado a trabalhar. Quando tive o Ivan, me limitei a ser dona de casa e mãe do Ivan, só isso. E acaba que até um pouco do ser esposa e ser mulher a gente perde quando fica só em função do lar, em função da casa. (AMORA).

A visão de Amora vai ao encontro do observado por Hochschild (2012), ao verificar que o trabalho ultrapassa os interesses econômicos, e que ser dona de casa seria uma atividade entediante.

Por trabalhar muitas horas por semana, foi possível verificar na fala de Amora (37 anos, professora) que gostaria de ter um cargo só, mas ainda não é economicamente viável. Samantha (35 anos, administradora de empresas) e Doris (34 anos, pedagoga) passaram o mesmo sentimento, mas não deixariam de trabalhar fora: “O que gostaria era ter mais tempo, trabalhar menos, porque hoje trabalho muitas horas. Então, se pudesse trabalhar menos e passar mais tempo com elas, seria perfeito”. (DORIS)

Sou muito realizada na parte profissional, vem dando muito certo, e a gente obteve muito sucesso até hoje. Mas, por outro lado, às vezes me atrapalha um pouco, porque gostaria de ficar mais com a minha filha. No cargo que tenho hoje não consigo. Saio daqui às seis da manhã e volto às seis da tarde, e fico o dia inteiro fora, não consigo nem vir almoçar, porque trabalho em outra cidade, uma hora daqui. Então, gosto por um lado, mas por outro lado, se eu pudesse escolher uma carga horária menor, eu escolheria. (SAMANTHA).

Voltando à ótica sobre o trabalho produtivo do cônjuge, todas as mulheres comentaram que o trabalho do marido tem importância financeira. Foram destacadas seis expressões: “segurança da família”, “fonte de renda da família”, “provedor”, “sustento da casa”, “garantia da família” e “segurança”, como verificado no relato de Antônia (38 anos, psicóloga), Júnia (40 anos, autônoma), Ana Rita (42 anos, diretora escolar), Antonela (40 anos, fisioterapeuta) e Letícia (39 anos, 3º sargento temporário):

Ah, é uma segurança, né? Como eu disse, ele tem uma parte da renda mais fixa e uma renda variável, é oftalmologista veterinário, então, depende do número de cirurgias que vai fazer, o número de atendimentos. Mas, pra mim, **é uma segurança**, não conto com isso para poder gastar mais, mas é bom saber que ele tem uma renda para a gente planejar as nossas despesas, nossas coisas. **Eu me sinto segura com isso.** (ANTÔNIA, grifo nosso)

É o provedor da casa, a gente está até passando por um momento nessa pandemia, foi demitido, e o quanto isso influencia no emocional do homem. Então, não é somente a contribuição da casa, mas o emocional dele, o quanto isso mexe. Ele é muito preocupado, temos três filhos, significa muito. Tanto de contribuição financeira quanto do bem-estar de todos, principalmente do homem. (ANA RITA, grifo nosso).

A partir dos relatos, foi possível o estabelecimento de uma relação com a construção social que colocou o homem como provedor da família, e mesmo com as mudanças

observadas parece estar gravado nos mais íntimos dos corpos, como frisa Bourdieu (2012). O pensamento não se estabeleceu conscientemente, mas em decorrência de aspectos essenciais, como percepção, avaliação e ação, sendo decorrente do *habitus*.

Antônia, quando tratou da importância de seu trabalho produtivo, salientou que estudou, fez mestrado, passou em um concurso, se casou com idade considerada socialmente mais avançada, seguindo à risca alcançar sua independência financeira para não depender de marido. No entanto, se sente segura com a estabilidade do esposo no trabalho. Da mesma forma, Letícia relatou algo parecido, não desejando depender financeiramente, o que seria o “fim”. Mas seu trabalho no Exército é temporário, e terá que procurar outra colocação ao término do contrato: “O trabalho dele é essencial porque o meu ainda é temporário, o dele já é de carreira. Ele é a garantia da família”. (LETÍCIA).

É essencial o casal ter um trabalho produtivo para haver renda maior, o que traria mais conforto para o casal e filhos. As demais 16 mulheres, além do aspecto financeiro, comentaram a importância da satisfação pessoal que existe no trabalho do cônjuge, deixando notória a relevância de serem somadas a renda do casal, o que acontece com Emanuele (34 anos, engenheira elétrica), Vitória (31 anos, advogada), Ismara (34 anos, enfermeira), Maya (41 anos, nutricionista):

Ah, o trabalho dele também é muito importante, é um sonho, um sonho chegar aonde a gente chegou, a gente batalhou pra isso. Tanto ele quanto eu, somos formados na mesma área, atuamos em instituições diferentes, mas temos a mesma formação, conversa um com o outro, tira dúvida em relação à conduta das disciplinas, ou até alguma dúvida mesmo de conteúdo. Eu sinto que o trabalho dele é importante para ele, e se é importante para ele é importante para mim. E financeiramente, hoje em dia só um trabalhar fica complicado. (EMANUELE).

Muito importante. Acho que o dele é muito parecido com o meu, a gente pôde perceber na pandemia. Claro que estava afetando a questão toda do dinheiro, que estava vindo em menor quantidade, já que o trabalho estava reduzido, os clientes estavam reduzidos, enfim, a demanda geral estava baixa, mas a gente percebeu que trabalhar, sair de casa, até essa coisa de estar com outras pessoas durante o trabalho, ver o seu trabalho sendo bem executado, qualidade para o trabalho, a gente percebeu que é muito importante. Temos uma visão muito parecida a respeito disso. (VITÓRIA).

Então, pra mim é importante, ele estar trabalhando, porque a renda dele ajuda no nosso grupo familiar, na nossa família. Ele se sente bem, trabalhando, então acho importante o casal trabalhar. Até pra ensinar mesmo, aos filhos, a importância de ter uma atividade, uma ocupação. Eu acho importante o trabalho dele. É essencial. (ISMARA).

É uma questão financeira importante, porque podemos comprar bens, fazer sonhos, planejar. Quando a gente viaja, já chegamos a fazer viagens internacionais, compras juntos, nunca foi somente o meu ganho ou o dele que pagou. Nós sempre dividimos tudo que a gente comprou, ele como administrador eu acredito, confio nele, que ele faz a divisão mais justa. Desde quando a gente começou, ele faz uma divisão referente aos salários, se meu salário fosse menor, a divisão talvez seria um terço para mim e dois terços para ele das contas; se fosse o contrário, seriam dois terços para mim e um terço para ele. Teve momentos que foi praticamente só o que eu ganhei. Então sempre acertamos isso, para crescer financeiramente, socialmente, ambos devem estar ganhando. (MAYA).

Devido à importância do compartilhamento de renda para os casais estudados, entendeu-se ser relevante analisar a utilização da palavra “ajuda” nos relatos. Em consequência da divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero, ainda está presente na sociedade, por exemplo, nas diferenças salariais entre homens e mulheres a seguinte justificativa: a diferença tem por base a ideologia de que os homens trabalhavam para sustentar o lar, como provedores. As mulheres, por terem quem as sustentasse, poderiam ganhar salários irrisórios, pois se tratava de um trabalho suplementar (BEAUVOIR, 1970; ALVES; PITANGUY, 1985; PROBST, 2015). Ou seja, o trabalho feminino é “ajuda ao marido”, justificando-se a dominação masculina, como consideram Saffioti (1987) e Teykal e Rocha-Coutinho (2007).

A partir dessa concepção, a frequência da palavra “ajuda” foi levantada nos relatos de oito homens e quatro mulheres: Emerson, Eduardo, Iago, Júlio, Dimas, Estevão, Rubens e Alfredo; Amélia, Ana Rita, Ismara e Cecília. No entanto, nesses relatos não há a desvalorização do trabalho da mulher, mas soma de renda, como disseram Júlio (37 anos, professor e secretário executivo), Amélia (38 anos, técnica bancária) e Filipe (42 anos, gerente de habitação/coordenador):

Então, hoje é **parte da renda familiar**, vamos dizer assim. Como a gente sempre colocou, não tem salario meu e o salário dela, as contas são nossas, o salário é nosso, a gente põe na mesa. Quando sobra alguma coisa no mês, que é algo raro, com duas crianças, dividimos entre os dois para ambos terem um aporte ali e comprar alguma coisa. Mas as contas são de ambos, não tem conta minha ou conta dela. É conta nossa, o salário dela entra na conta, como o meu entra. Ela planeja coisas com o meu dinheiro, com a minha renda, conto com a dela, vamos planejando juntos, sonhando e buscando. (JÚLIO, grifo nosso)

São duas rendas familiares que temos, a minha e a dele, outro dia ele comentou que falou que **eu contribuo com as contas de casa, que têm mulheres que não fazem isso, a gente divide todas as despesas de casa, não divide igualmente não, mas ele tem a sua função, a sua parcela. Vai**

pagar determinada coisa e eu outra coisa, sempre foi assim. As contas, aluguel, escola, a gente divide da melhor maneira, os dois contribuem sem preocupação, nunca teve isso aqui em casa, isso é meu, isso não é meu. (AMÉLIA, grifo nosso)

A nossa renda é renda familiar, não é a renda do Filipe e da Sther, é familiar, e a Sther tomou conta das finanças da casa, ela que paga. Ela trabalha em um caixa de banco, eu trabalho em banco, mas faço um serviço que não é muito comum nos bancos, uma parte mais técnica. No caso dela não. Ela trabalha no caixa, débito, crédito, está muito acostumada com contas. (FILIPE, grifo nosso).

Tabela 3 - Como homens e mulheres percebem a divisão de contas da família

Participantes de Pesquisa	Percepções	Frequências	Percentual
Mulheres	Compartilhamos	17	77,3
	Mais por ele	2	9,1
	Mais por mim	1	4,5
	Proporcional	1	4,5
	Somente eu	1	4,5
	Total	22	100,0
Homens	Compartilhamos	16	72,7
	Mais por mim	5	22,7
	Somente eu	1	4,5
	Total	22	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

O compartilhamento de renda no lar está organizado na Tabela 3. Há partilha para 77,3% das mulheres e 72,7% dos homens. Esse compartilhamento mostra a importância, mostrada por Hochschild (2012), que os salários das mulheres são mais relevantes do que em nenhum outro momento para a vida familiar, e mesmo para a economia mundial.

Inferiu-se que os relatos seguiram o panorama das mudanças econômicas que acarretaram desdobramentos para a classe média, isto é, o aumento da concorrência no mercado de trabalho e o declínio dos salários dos homens. O trabalho feminino tornou-se essencial para aumentar a renda da família, proporcionando sonhos e conquistas financeiras quando homem e mulher compartilham rendas.

A subseção a seguir discute a socialização dos homens e mulheres na família de origem, preparando o debate para a divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres como formadores dos casais de dupla jornada.

4.2 CATEGORIA SOCIALIZAÇÃO DOS HOMENS E DAS MULHERES QUE FORMARAM OS CASAIS DE DUPLA JORNADA

Nesta categoria, buscou-se destacar os traços da tradicional divisão sexual do trabalho e elaboração social de gênero nas práticas dos homens e das mulheres nos afazeres domésticos e atividades de cuidado no período que moravam com os pais ou ainda não haviam formado família. Partiu-se da pesquisa do IPEA (2012), que mostrou assimetria no uso do tempo para meninos e meninas, desde pequenos, devido às convenções de gênero, com diferenças no modo como cada um se percebe e se coloca na sociedade.

Entendendo que o lar é o primeiro espaço de socialização dos indivíduos, considerou-se relevante analisar como homens e mulheres se socializaram na família, ou seja, se os padrões estabelecidos socialmente foram reproduzidos ou se ocorreram modificações. A análise seguiu a concepção de autores como Bourdieu (2012), no que se refere ao trabalho histórico de reprodução da estrutura social do homocentrismo presente na escola, na família e no Estado, instituições que exercem influência na elaboração sexuada dos corpos. Em complemento, Rago (1998) destaca a necessidade de se conhecer essas elaborações para desnaturalizá-las.

4.2.1 Tradicional divisão sexual do trabalho e as diferenças de gênero na socialização de meninos e meninas

Por ser a família uma das organizações que definiram os papéis sociais dos indivíduos, pois é histórica e dialética (SOUZA, 2017), como mostrou o referencial teórico adotado, observou-se o estabelecimento de responsabilidades, direitos e obrigações para homens e mulheres. De acordo com o desenvolvimento dos meios de produção (SOUZA, 2017) e em função das crenças das diferenças biológicas (SCURO, 2017), historicamente moldando identidades (RAGO, 1998). A família é instituição que possui as condições essenciais às relações de gênero se manterem e se fortalecerem (PINHEIRO, 2018) ou apresente modificações.

Entendeu-se ser relevante discutir sobre a prática dos homens e mulheres no trabalho doméstico nas famílias de origem, por ser o lar um canal de mudança da formação social. Alves e Pitanguy (1985) afirmam que o processo histórico não é imutável, mas passível de transformações. Visão apresentada por Scuro (2017), pois o gênero foi definido no tempo e no espaço, em determinado contexto, portanto, passível de transformações.

Por essa razão, algumas mudanças foram observadas quando se volta para as gerações anteriores. No entanto, nos relatos dos homens e das mulheres entrevistados, a divisão sexual do trabalho faz parte da vida de meninos e meninas, determinando o que Hirata e Kergoat (2007) e Pinheiro (2018) consideraram sistema produtor de gênero.

Iniciando a análise pelos relatos masculinos, poucas modificações foram notadas na estrutura social do homocentrismo presente na família, influenciando a elaboração sexuada dos corpos (BOURDIEU). Os homens não possuíam prática regular de atividades domésticas, e três relataram ter nenhum contato com trabalho doméstico.

Sobre o exposto, Angelo (37 anos, engenheiro ambiental), Rômulo (35 anos, professor/personal trainer) e Arthur (36 anos, motorista) relataram: “a minha mãe sempre foi do lar, fazia tudo, e depois a gente casa e vê que as coisas têm que ser divididas. Então foi um choque cultural muito grande” (ANGELO). “Não. Não fazia nada. A minha mãe fazia tudo, nunca deixou fazer nada, era dela. Tanto que eu não sabia nem passar uma vassoura praticamente. Essa é a verdade”. (RÔMULO). “Antes de casar?! Ah, não fazia nada. Sempre morei com minha vó e minha tia, geralmente elas que faziam” (ARTHUR).

Júlio (37 anos, professor e secretário executivo) relatou certa resistência da mãe em ensinar os afazeres de casa, mesmo fazendo reparos nos equipamentos domésticos:

Bom, era mais de arrumar alguma coisa, tipo um chuveiro que queimasse, algo esporádico. Minha mãe era muito cuidadora, queria as coisas do dia a dia da casa pra ela. Comer, limpar, lavar, tudo era ela. Então, quando tentava fazer, ela criticava. Cozinhar, por exemplo, pedi pra me ensinar a fazer alguns pratos que eu gostava que ela fazia, pra eu saber, aí ela: ‘ah, fica olhando aí... ninguém me ensinou nada na vida não’. Quando ficava perto, dizia assim: ‘saí pra lá, está me incomodando’. Então não conseguia aprender. Quando fui passar pano, moleque, com dez, doze anos, pra ajudar, ela falava: ‘tá molhando demais!’ Então ela acabava criticando como uma forma de eu não fazer. (JÚLIO).

A atitude das mães, avó e tia poderia ser justificada pela educação recebida, e como a responsabilidade pelos afazeres domésticos lhes foi repassada (ALBRECHT, 2012). Esse tipo de comportamento revive a força da socialização, dividindo funções de homens e mulheres enraizadas na vida social.

Pensamento observado no que expressou Túlio (34 anos, sargento):

Às vezes lavava o banheiro, às vezes um copo, alguma coisa assim. Não tive muita questão de ter a oportunidade de fazer, porque minha mãe e minhas irmãs sempre fizeram. São duas irmãs e a mãe. Então, até hoje lá em casa, e aí eu acho que tem muita coisa que hoje pela cultura nossa é destinada a homem, e tem coisa que é destinada à mulher. Não porque um homem não pode fazer uma faxina, tem mulher que é caminhoneira, então são tabus que vão sendo quebrados. Tem homem que é chefe de cozinha, é cozinheiro etc., mas acho que ainda estão muito direcionadas essas coisas. (TÚLIO).

Houve quem informasse manter uma prática eventual nos afazeres domésticos, como Rodolfo (32 anos, policial militar). Os compromissos com o próprio quarto e as coisas pessoais foram comentados, como destacados nos trechos de Rubens (35 anos, construtor), Geraldo (41 anos, veterinário), Yuri (42 anos, professor), e Reginaldo (33 anos, professor):

Bom, antes de casar eu não tinha afazeres domésticos, somente o meu quarto arrumava. E três vezes por semana tinha diarista, então, louça, ela limpava. Varrer meu quarto ela varria. Então, o que eu fazia era arrumar cama, arrumar minha roupa no armário e mais nada. (GERALDO).

Eu cuidava do meu quarto, não da casa, mas às vezes tinha um mutirão lá que a gente fazia, eu e meu pai, e a gente arrumava a casa inteira. Mas, basicamente, era o meu quarto e alguma coisa na cozinha, no final de semana. (YURI).

Bom, ainda solteiro, em casa, minha mãe cuidava mais da casa. Eu fazia coisas do tipo lavar as minhas roupas, passar roupa, lavar louça, mas arrumar mesmo a casa, varrer casa, banheiro, era muito de vez em quando. Acho que eventualmente eu varria casa, ajudava a minha mãe, mas não cozinhava. Ajudava mais com louça, as minhas roupas. Cuidava das minhas roupas e do meu quarto. Eu sou bem desorganizado, mas cuidava um pouco do meu quarto. (REGINALDO).

No entanto, verificou-se que quatro homens tinham uma prática mais ativa no período em que eram solteiros, quando moravam com os pais, como relataram Eduardo (37 anos, relojoeiro), Dimas (44 anos, coordenador de vendas), Alfredo (38 anos, policial militar) e Gustavo (40 anos, empreiteiro). Os seguintes trechos foram representativos:

Ah, eu ajudava bastante. Muito! Fazia de tudo... varria, passava pano, lavava vasilha, fazia alguma coisa do almoço. Ajudava bastante porque na época a minha mãe era a época do bar, minha mãe trabalhava fora, às vezes, quando ela chegava, estava muito cansada, ficava mais por minha conta. (EDUARDO).

Eu morei sozinho. Sempre cuidei da roupa, sempre cuidei muito do quarto, o banheiro que eu usava. Da casa necessariamente não, mas dentro de casa

sempre auxiliei a minha mãe a lavar vasilha, arrumar a cozinha, limpar a piscina... A casa propriamente dito não, mas a piscina deixa que eu coloco cloro, ah, mãe, hoje vou te ajudar na cozinha, esse tipo de coisa. Não era regra. Eu tenho esse costume. No hotel que eu viajo e fico, eles acham até estranho, porque eu vou jantar, pego o prato e levo lá na cozinha. (DIMAS).

Sempre ajudei no trabalho doméstico. Varria... Não fazia detalhes, o básico, lavar o quintal, varrer e passar um pano, tirar o pó, isso aí eu fazia”. Eles te pediam, era sua obrigação? “Não, não pediam não, ficavam felizes quando eu fazia, mas chegar a pedir não pediam não. Era mais por conta minha mesmo, de ficar num lugar mais limpo, sempre prezei, aí eu mesmo desembolava isso. (ALFREDO).

Então, eu morava com a minha mãe, cuidava de comprar as coisas pra dentro de casa, e a minha mãe fazia mais as coisas de casa. Eu ajudava só na limpeza de quintal, na reforma da casa, alguma coisa assim, mas os afazeres domésticos da casa minha mãe cuidava. Lavar louça até que eu lavava pouca, eu fazia mais café. Então, a reforma da casa eu fazia, telhado, manter o quintal limpo, cuidar dos cachorros. As coisas que eu fazia dentro de casa, e ela cuidava mais da área doméstica, do almoço, vasilha, tudo minha mãe fazia. (GUSTAVO).

Entre as falas, ressaltaram-se os depoimentos de Francisco (36 anos, professor), Onofre (36 anos, empresário) e Emerson (47 anos, assistente pleno), que passaram por uma socialização completamente diferente do que havia sido observado entre os demais entrevistados, demonstrando mudanças na divisão sexual do trabalho e na diferença de gênero:

Eu vim de uma criação de mãe e avó, meus pais são separados, desde que eu era muito novo a parte dos afazeres domésticos ali era mais a cargo da minha avó, mas ela até brincava, desde que eu era pequeno, que eu tinha que aprender a me virar pra não depender de ninguém. Algumas tarefas, mesmo ainda criança, eu já fazia. Lavar roupa, arrumar o quarto, ajudar em algumas coisas mais simples assim. Aí, quando vim morar em Juiz de Fora, sou de Belo Horizonte, morei três anos aproximadamente sozinho, nunca tive nenhuma funcionária ou funcionário para fazer essas coisas, eu mesmo fazia por causa desse *background* que tinha lá da criação da minha avó. (FRANCISCO).

Sou o caçula de seis irmãos, sempre cada um tinha uma atividade, a cama, louça, banheiro, tudo. A gente cuidava de tudo, e minha mãe sempre fez questão, mesmo os filhos homens, soubessem fazer as coisas, mesmo que não tivesse a necessidade no futuro, mas sempre aprender. Cozinhar, a gente sempre se virou. (ONOFRE).

Olha, a minha mãe foi uma mãe meio diferente. Eu assim, até os dez anos, ela punha a gente pra fazer tudo, varrer casa, lavar banheiro, até um arroz, fazer alguma coisa lá, ela tinha ensinado. Tenho uma irmã mais nova, primeiro ela treinou comigo bastante, todo dia tinha que varrer casa, fazer isso, e depois foi a vez da minha irmã, e aí a gente foi dividindo, ela

começou a varrer casa, fazer o almoço. Morei sozinho muitos anos, já estava acostumado a pôr a roupa para lavar na máquina. (EMERSON).

Um percentual de 86,4% dos homens estudados faz parte do sistema produtor de gênero (PINHEIRO, 2018), sendo a socialização marcada pela divisão sexual do trabalho e construção social de gênero. Diante dos relatos, retomam-se as palavras de Badinter (1993). Para a autora, a diferença foi estimulada durante longo período, a sociedade cortando quaisquer laços que remetiam ao feminino. No entanto, foi possível observar as transformações em curso, com os relatos de Francisco (36 anos, professor), Onofre (36 anos, empreendedor) e Emerson (47 anos, assistente pleno).

Voltando o olhar às mulheres, 90,9% estão envolvidas com afazeres domésticos na família de origem. Somente Ana Rita (42 anos, diretora escolar) e Sther (41 anos, caixa de banco) disseram não ter prática em casa: “Não fazia nada! Minha mãe e meu pai me criaram assim. Eles mesmos faziam tudo e os filhos não faziam nada. Minha mãe não trabalhava fora, então ficava com ela (STHER).

Nenhuma! Sempre tivemos empregada doméstica na minha casa, na casa dos meus pais. E minha mãe tinha problema de saúde, então tinha empregada doméstica de domingo a domingo, feriado, domingo. Então não fazia nada dentro de casa. **Aprendi muito depois que eu casei. Eu casei com essa consciência de assumir a minha posição de dona de casa. Sempre tive muita dificuldade em assumir essa posição porque não fui criada para isso, então me esforço muito.** Tento fazer o melhor que posso. A minha criação ela não foi pra isso, não sabia nem fazer um arroz. (ANA RITA, grifo nosso).

A descrição das práticas na família de origem demonstrou que os afazeres domésticos eram recorrentes para a maioria das mulheres, o que se inferiu a partir de expressões como “responsabilidade minha”, “sempre ajudei”, “desde a infância recebo esse estímulo”, “sempre fiz”, “minha mãe sempre cobrou”, “dividíamos os afazeres”, “fazia tudo”, “começou desde muito cedo”, como nas significativas palavras de Antônia (38 anos, psicóloga), Juliete (43 anos, professora) e Vitória (31 anos, advogada):

Sou a filha do meio, tenho uma irmã mais velha dois anos, e uma mais nova onze meses, são três mulheres numa casa. A gente perdeu o meu pai muito cedo, ficamos quatro mulheres. Desde muito cedo aprendi a cuidar da casa. Desde nove anos de idade ajudava a minha mãe a faxinar, cozinhar não, mas arrumar casa, cuidar das coisas, a gente aprendeu desde muito cedo. Então essa parte de afazeres domésticos, desde a infância recebo esse estímulo, cuidar de casa. Cozinhar não, eu não tive tanta oportunidade. (ANTÔNIA).

Eu sempre fiz muita coisa em casa, minha mãe sempre cobrou que a gente fizesse. Então, desde pequena lavei louça, passei cera no chão, fiz coisas assim... Muitas coisas em casa, e minha mãe tinha essa coisa quem fazia era eu. Meu irmão não. Eu tinha que fazer muita coisa em casa, porque era eu e meu irmão, e eu sempre fiz muita coisa, muita coisa. Desde pequena sempre lavei quintal, sempre arrumei cama, sempre varri casa, sempre. (JULIETE).

Então, eu lembro que isso começou desde muito cedo. Desde que a gente começou... digo a gente, eu e minha irmã, começou a se entender como criança, aí a minha mãe já dava algumas coisas pra gente fazer. ‘Ah, a cozinha é de uma, arrumar a casa é da outra’. Tinha obrigações em casa. Aí, na época que estudava de manhã, arrumava cozinha; se estudasse à tarde, varria a casa, passava o pano. Tinha um dia específico, que era sexta-feira, o dia da faxina. Nesse dia era o dia inteiro por conta, minha mãe ficava arrumando coisa pra gente fazer o dia inteiro. Então, sempre a gente teve obrigação em casa de afazeres domésticos, comida que não. (VITÓRIA).

Os afazeres domésticos ainda são atividades atribuídas às mulheres, fazendo parte do processo de socialização, observado nas palavras de Amora (37 anos, professora): “O que acontece na verdade, eu acho que por formação até, sabe? Infelizmente. Por isso tento até fazer diferente com o Ivan (filho), mas acho que nós mulheres está embutido que esse cuidado é nossa parte”.

Emília (31 anos, especialista de infraestrutura II) expressou percepção semelhante:

Eu acho que é cultura. Eu acho que é cultural mesmo, questão de família, sabe? **Educação de família**. O meu pai desde sempre me ensinou a fazer tudo. Meu pai sempre fez tudo. Meu pai fazia tudo dentro de casa, mas ele sempre falou assim: você tem que saber fazer, para depois ter dinheiro pra alguém fazer por você, você tem que saber fazer, você tem que ser independente. Então, ele sempre estimulou isso, aprender a cozinhar, arrumar a casa, saber da rotina de uma casa. Ele me dava uma conta pra pagar. Oh, essa conta aqui é sua responsabilidade. Então ele me criou dessa maneira. (EMÍLIA, grifo nosso).

Observou-se ainda a eventualidade na prática do trabalho doméstico por motivo de trabalho ou estudo, mas as mulheres participavam da atividade na família de origem:

Eu sempre estudei, e algumas vezes estava trabalhando. Colaborava com as coisas de casa, mas não tinha aquele compromisso diário. Se não pudesse fazer não tinha problema, a minha mãe fazia. Eu não tinha a obrigação diária, quase nada. Se estivesse em casa, se estivesse disponível, eu ajudava. Eu não tinha obrigação porque sempre tinha compromisso. (AMÉLIA).

Ah, muito pouco, minha mãe sempre teve empregada todos os dias, até no sábado, aí só no domingo, nos almoços de família, a gente sempre, eu e as minhas irmãs, a ajudávamos a arrumar a cozinha depois do almoço e do

jantar, mas sempre tive pouco esses afazeres domésticos na casa dos meus pais, nunca lavei roupa, nunca precisei fazer nada disso. (SAMANTHA).

A condição de vida melhorou, sempre tivemos ajudante dentro de casa. E aí, durante a adolescência e antes do vestibular, me foi possível só ficar por conta de estudo. A partir do momento que fui morar em Viçosa e morei lá por quatro anos e meio, tinha o compromisso de lavar a roupa, de passar, de limpar a casa, de fazer compra de supermercado. Então, aí lá é que eu fiquei mais comprometida, com isso porque não tinha quem fizesse, era só eu, então, assim foi a minha rotina. (MAYA).

Eu não tinha muita obrigação não, porque eu trabalhava e estudava o dia inteiro, então, a minha parte era o meu quarto. Minha cama e meu quarto, e normalmente eu fazia o almoço de domingo. E, eventualmente, lavava um banheiro ou alguma coisa assim, mas aí eu não tinha muita obrigação de eu fazer, por conta dos meus outros horários também. (CECÍLIA).

Nessa categoria, pôde-se perceber a diferença na socialização de homens e mulheres, sendo possível verificar a maior participação feminina no trabalho doméstico. Foi possível inferir o que afirmou Bourdieu (2012): as relações entre homens e mulheres decorrem de aspectos essenciais, como a percepção, a avaliação e a ação. Decorrem do *habitus*, a ordem social que recai sobre os indivíduos de forma não consciente. No entanto, mudanças na participação masculina diante dessa atividade foram notadas, demonstrando que transformações poderiam ser originadas a partir da socialização.

Dando prosseguimento ao encadeamento da análise, a seção seguinte abarca a terceira categoria adotada.

4.3 CATEGORIA RESPONSABILIDADES PELOS AFAZERES DOMÉSTICOS E ATIVIDADES DE CUIDADO

Esta categoria abarcou a responsabilidade pela rotina dos afazeres domésticos e atividades de cuidado para homens e mulheres que formaram os casais de dupla jornada. Hochschild (2012) relata que as mulheres com quem conversou não se sentiam otimistas em encontrar um parceiro que compartilhasse o trabalho em casa. Entre aquelas cujo cônjuge realmente compartilhava as tarefas havia um sentimento de ser “incomum”; no outro extremo, as com parceiro que não compartilhava enxergava a situação como “normal”.

A partir da colocação da autora, inferiu-se, mais uma vez, o *habitus* (BOURDIEU, 2012), por meio do qual a sociedade inconscientemente incorporou as estruturas históricas da dominação masculina, como comentou Leticia (39 anos, 3º sargento temporário) sobre o trabalho doméstico: “a mulher sempre abraça a causa, acho que isso é cultural, e até isso aí

sair, vai ser difícil”. Em adição, as palavras de Doris (34 anos, compradora) e Antônia (38 anos, psicóloga) se destacaram:

A gente tenta fazer da melhor forma possível, **a gente tem a questão cultural ainda muito enraizada da responsabilidade da mulher**. E eu tenho isso, vivo muito isso ainda, em relação principalmente às crianças, você viu aí a demanda das crianças, a maioria sou eu que faço, mas em relação às atividades da casa também é muito forte. (DORIS, grifo nosso)

Normalmente, fica mais pra mim, **é quase natural**. É tão engraçado que hoje mesmo meu filho foi oferecer uma blusa para o meu esposo e falou assim: **Pode usar papai, depois a mamãe lava. Aí a gente até riu porque já tá assim**. Ele tem três anos e oito meses e já captou alguma coisa de que não, a mamãe resolve, né? (ANTÔNIA, grifo nosso).

Entendeu-se como a naturalização das diferenças biológicas foram gravadas nas pessoas, servindo como justificativa à construção social das funções sexuadas destinadas a homens e mulheres. O homem fica em posição privilegiada e a mulher a responsável pelo lar e criação dos filhos.

A divisão sexual do trabalho reflete questões de gênero e se trata de uma relação de poder presente ainda hoje no trabalho produtivo da mulher. Demonstrem-no os fenômenos denominados “teto de vidro” (STEIL, 1997; HIRATA, 2015), “parede de vidro” (MILLER ET AL., 1999) e “teto de fogo” (BENDL; SCHMIDT, 2010). E ainda nas demais questões de desigualdades tratadas no referencial teórico. No entanto, não se deixou de considerar as palavras de Alves (2016), para quem a sociedade, ainda que antropocêntrica, apresenta condições nunca antes vistas na história no tocante às transformações econômicas, sociais e institucionais, dados os avanços em favor da equidade de gênero.

4.3.1 Ideal e a realidade vivida

A discussão teve início a partir da indagação sobre de quem é a responsabilidade pelo trabalho para homens e mulheres. Pretendeu-se destacar as percepções dos participantes, verificando se a saída das mulheres do âmbito privado para o público, espaço tradicionalmente masculino, trouxe modificações relativas ao que foi construído socialmente.

Os relatos dos homens e das mulheres deram suporte à elaboração de uma “nuvem de palavras” (léxicos), que sintetizou o que pensavam, utilizando-se o IRAMUTEQ, um *software* gratuito que viabiliza análises variadas a partir da organização de dados textuais (CAMARGO; JUSTOS, 2013). A Figura 1 permitiu a visualização gráfica do agrupamento

das respostas dos 44 entrevistados, sendo o tamanho da palavra proporcional à sua frequência no *corpus* elaborado, possibilitando rápida identificação de palavras-chave.

Figura 1 - A responsabilidade pelo trabalho doméstico na percepção dos homens e das mulheres



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A expressão “dos dois” ficou em destaque, demonstrando que no campo do discurso a responsabilidade deve ser do casal. Para a análise ser desenvolvida, buscou-se a verificação da frequência (*fi*) dos léxicos que subsidiaram a “nuvem de palavras”, conforme o resumo apresentado na Tabela 4:

Tabela 4 - A percepção dos homens e mulheres frente à responsabilidade pelo trabalho doméstico

Léxicos	Homens (<i>fi</i>)	Mulheres (<i>fi</i>)	Frequência Acumulada
Dos dois	7	13	20
De todos que moram na casa	5	2	7
Dividido	3	3	6
Casal e filhos	-	2	2
Mútuo	1	-	1
Divisão natural	1	-	1
Nossa responsabilidade	1	-	1
De quem tiver mais tempo	1	-	1
Depende da disponibilidade e facilidade de cada um	-	1	1
Quem puder ajudar	1	-	1
Deve ser acordado	1	-	1

Do marido e da esposa	1	-	1
Dos três	-	1	1
Total	22	22	44

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Com as unidades de análise (BARDIN, 2008) assim organizadas, foi possível confirmar que, para homens e mulheres, a responsabilidade deve ser do casal, pois, como observado, foram utilizadas as expressões “Dos dois”; “De todos que moram na casa”; “Dividido”; “Do casal e filhos”; “Mútua”; “Nossa responsabilidade”; “Do marido e da esposa” e “Dos três”. Nota-se que há a preocupação com a socialização dos filhos pequenos com relação ao trabalho doméstico. Desse modo, foram destacados os relatos mais significativos para demonstrar que o trabalho doméstico não é percebido como responsabilidade apenas das mulheres:

Do casal e dos filhos, porque tem que se ensinar também desde pequenininho, o que nós não fomos ensinados, as responsabilidades que eles têm também. Mas é dos dois. Eu acho. Não que seja perfeito, muito pelo contrário, tenho muitas dificuldades, mas seria o ideal. (DORIS).

Trabalho doméstico é divisão de tarefas. Eu e a Doris somos muito parceiros nesse sentido, e a gente tenta dividir o máximo possível as tarefas aqui. Definitivamente, não tem de quem tem que ser, é de quem mora aqui, inclusive das meninas, se elas puderem ajudar em alguma coisa, faz parte da construção de caráter e de personalidade da pessoa, colocar uma coisinha ou outra para ajudar, para entender que tem que dividir tarefa. (ESTEVÃO).

O ideal é que fosse dividido. Inclusive eu tenho educado muito o Davi pra isso. O Davi é uma criança super, gosta de ajudar, gosta de fazer as coisas, e eu incentivo, eu estímulo, porque eu acho que é importante mesmo ter a divisão. Então eu acho que o ideal seria realmente dividir. (ANTÔNIA).

Acho que tem que ser dividido, porque é muita coisa. É muita coisa. Pra você ter uma alimentação saudável, pra você ter uma casa organizada, pra você ter tempo de ter um tempo com qualidade com seus filhos e ainda ter um tempo de qualidade para você, tem que ser dividido, porque se não for dividido vai pesar demais. (JULIETE).

A fala da Amélia (38 anos, técnica bancária) foi realçada, pois percebe que o trabalho doméstico deveria ser dividido, mas ainda entende que a aptidão de cada um deve ser considerada. Além da disponibilidade de tempo, o que poderia ser um traço da diferença de gênero na divisão do trabalho doméstico. Já nas palavras de Ana Rita (42 anos, diretora escolar), inferiu-se uma contradição, pois mesmo dizendo que deveria ser do casal a responsabilidade pelo trabalho doméstico, comenta que o esposo deveria contribuir lavando o que sujou, sendo sua “contribuição”, entendida aqui como “ajuda”.

Na minha opinião, no mundo ilusório! Deveria ser igual, na medida que a pessoa pode ajudar, ela ajudar mais, ou mais ou menos. Se tem mais tempo ela ajuda mais, se tem menos tempo, ajuda menos. Depende da disponibilidade de cada um, independentemente de ser homem ou a mulher. Muitos casais ainda conseguem isso mais ou menos, mas também não só a disponibilidade de tempo, mas também a gente tem que entender a característica de cada pessoa: lavar louça não dá pra você, então vamos fazer outra coisa, muito difícil pra você isso aqui. Ou quando precisa, hoje mesmo precisou, ele mesmo lavou, e deu certo. (AMÉLIA).

Eu vejo que tem que ser dos dois, os dois têm que contribuir. A gente dentro de casa, ninguém é o dono, a gente é uma sociedade, **a casa é minha e sua, então os dois têm que trabalhar, eu também coloco dinheiro dentro de casa, trabalho e trago o dinheiro.** Eu acho que os dois têm que contribuir. **Contribuir que eu falo: lavo a cozinha e ele vem e suja, então que ele lave o que ele sujou. Essa é a contribuição, não é que ele vai ter que fazer tudo, mas é essa contribuição.** (ANA RITA, grifo nosso).

O relato de Rubens (35 anos, construtor) expressou claramente as marcas da divisão sexual do trabalho e da desigualdade de gênero, e Onofre (36 anos, empreendedor) utilizou a expressão “divisão natural”. Buscou-se entendimento em Kergoat (2009) em relação ao princípio organizador contido na divisão social do trabalho, pois separa e hierarquiza os trabalhos de homem e mulher. Os princípios rebaixam o gênero ao sexo biológico, e reduzem as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados, como determinam que sejam algo natural da espécie.

A responsabilidade? **Eu acho que deve ser acordado, acordado, né?** Aqui em casa a gente tem algumas coisas que funcionam bem. Eu como nunca tive o hábito de ajudar em casa, nunca tive, a minha esposa já cresceu já com esse hábito. Lá é ela e mais três filhas, duas irmãs, alguma coisa assim, sempre ajudaram a mãe dela em casa, tanto é que isso aqui em casa é muito bem resolvido. Tenho certeza que ela queria que eu participasse mais na ajuda, mas é bem resolvido, por exemplo, **nas questões financeiras, qualquer problema que tem grande, ela sabe que a responsabilidade é minha.** Uma coisa que não precisa conversar muito. Já sabe, é **no automático**, sabe? (RUBENS, grifo nosso).

Eu acho que não tem responsável. Eu acho que é tanto minha quanto da minha esposa. Não tem a responsabilidade é dela. Digamos assim, **uma divisão natural.** Por exemplo, eu cuido dos carros, eu cuido de tudo da rua, cuido de todas as compras, enfim, **uma divisão natural de tarefa de casa,** mas não por isso ser uma obrigação de homem ou isso é obrigação de mulher. **Foi algo, digamos assim, o que é mais fácil para cada um, o que cada um tem mais aptidão para fazer, entendeu?** Apesar da criação da gente já determinar muito isso, **naturalmente** a mulher toma conta da casa e o homem é provedor, enfim, a gente acaba sendo educado dessa forma. (ONOFRE, grifo nosso).

Para Emerson (47 anos, assistente pleno), as atividades devem ser divididas, mas o trabalho doméstico parece não ser entendido como um “trabalho”:

Ah, de todos nós que moramos na casa, né? Não é obrigação da mulher ficar fazendo tudo. Eu penso assim, todo mundo pode ajudar. **Lógico que se a mulher fica o tempo todo em casa...** Às vezes, não sei se é um pouco machismo ou não, **se fosse uma mulher que só ficasse por conta dos filhos, e não tivesse um trabalho**, alguma coisa assim, talvez ela pudesse fazer mais coisas, teria mais tempo. Mas não quer dizer que não poderia fazer nada. Mas, se ela estiver em casa, **é lógico que ela ia desenvolver mais atividades do que quem está trabalhando.** (EMERSON).

Foi possível, então, refletir, a partir das colocações de Emerson, que o confinamento da mulher ao âmbito doméstico (ENGELS, 1984; ROCHA-COUTINHO, 1994; VAITSMAIN, 1994; ROUDINESCO, 2003; LUZ; CASAGRANDE, 2016; SCOTT, 2018) a colocou em uma condição de marginalidade social. O trabalho doméstico é atividade que não possui em contrapartida uma remuneração e, portanto, entendido socialmente como “não trabalho”, percebido como secundário e sem qualquer prestígio social. Importante voltarmos a Bourdieu (2012) para explicar que é uma concepção desenvolvida com o capitalismo, pois a divisão sexual do trabalho está associada às atividades produtivas, ligadas à recompensa monetária.

Como descrito por Engels (1984) em épocas pré-capitalistas, as atividades não produtivas estavam incluídas no trabalho. A sociedade parece se esquecer que o trabalho doméstico não remunerado, como comentou Pinheiro (2018), não engloba somente as atividades que envolvem a satisfação das necessidades familiares, mas um conjunto de atividades fundamentais para a reprodução e sobrevivência dessa sociedade, como para o trabalho exercido na esfera econômica.

No campo do discurso, foi possível identificar que, para os casais estudados, os afazeres domésticos e as atividades de cuidado deveriam ser divididos, percepções que foram de encontro às construções legitimadas e enraizadas decorrentes do mundo social (BOURDIEU, 2012), como detalhado no referencial teórico que sustentou o trabalho apresentado.

Procurou-se verificar se a rotina dos participantes estava seguindo a divisão sexual do trabalho ou apresentando modificações. A análise foi estruturada a partir da classificação proposta pelo IBGE (2019c), semelhante à de Hochschild (2012) para trabalho doméstico, considerado na pesquisa como afazeres domésticos e atividades de cuidado.

De acordo com a literatura levantada (HOCHSHILD; 2012, BRUSCHINI; RICOLDI, 2012, SILVA, 2015; BANDEIRA; PRETURLAN, 2016; IBGE 2019c; PINHEIRO, 2018; SILVA, 2018; BARBOSA, 2019; VEIGA, 2019), evidenciou-se que, mesmo com o aumento do envolvimento masculino no trabalho doméstico, a atividade é reportada às mulheres. Ainda Sorj (2004a), Jablonski (2010), Vanalli (2012) e Araújo e Veiga (2017) verificaram que a participação do homem no trabalho doméstico está mais voltada ao cuidado com os filhos.

As experiências apresentadas foram ao encontro da concepção de Pinheiro (2018), ao se constatar que as mudanças dos contextos sociais observadas nos últimos anos, o avanço das mulheres no mundo público e a participação dos homens no espaço doméstico alteraram a divisão tradicional do trabalho. Não houve, entretanto, a repartição dos afazeres domésticos e atividades de cuidado entre eles, pois ainda são associadas ao feminino.

O IBGE (2019c), baseando-se nos anos de 2016, 2017 e 2018, destaca o crescimento da participação dos homens na realização dos afazeres domésticos, mas ainda há disparidade entre homens e mulheres. Foi observado ainda que a maior taxa de realização do trabalho doméstico continua entre os adultos de 25 a 49 anos, para homens e mulheres, faixa etária na qual os entrevistados estão inseridos. Nesse período da vida há maior probabilidade da presença de filhos. As atividades de cuidado seguiram a mesma tendência, demonstrando que houve incremento na participação dos homens. Contudo, há diferença entre homens e mulheres na realização de cuidado.

A partir dos relatos dos homens, foi possível verificar que 63,6% percebem que o trabalho doméstico é reportado à mulher; e 60% das mulheres percebem que não há divisão das tarefas, ficando com a maior parte do trabalho reprodutivo. As colocações de Dimas (44 anos, coordenador de vendas) Filipe (42 anos, gerente de habitação/coordenador), Arthur (36 anos, motorista), Estevão (37 anos, gerente de inteligência de mercado), Doris (34 anos, compradora), Andrea (37 anos, professora) e Emília (31 anos, especialista de infraestrutura) abarcaram considerações que representam a amostra estudada, destacando-se:

O certo é ser dividido, mas não é isso que acontece sempre. Igual aqui em casa, eu sei que eu faço a quantidade de coisas que tem pra fazer mesmo, até pelo meu horário de trabalho, que é o horário convencional, eu saio de manhã cedo e volto às seis da noite. Acaba que não dá pra eu contribuir tanto, não dá pra dividir. Fica mais coisa mesmo pra ela fazer. Eu faço, mas é bem menos, entendeu? (ARTHUR).

Varrer a sala, normalmente a Doris faz mais, mas faço quando é preciso. Guardar roupa, dobrar roupa, tirar roupa do varal, que tem que tirar, essas coisas, a gente divide, mas acaba ficando, no caso da roupa, acaba ficando, no caso de retirar, retirar e colocar, acaba ficando um pouco mais pra mim.

A gente tem animaizinhos, aí animaizinhos eu que cuido mesmo, eu que faço tanto a higiene quanto a alimentação dos bichanos. A Doris toma mais à frente da gestão, mas não é uma coisa imposta, na verdade acho que é **natural dela**, de tomar um pouco mais à frente nisso. **E como ela gosta, pra mim está tudo certo, não tem problema nenhum.** Ela toma um pouco mais à frente na organização. (ESTEVÃO, grifo nosso).

Acaba que eu fico mais sobrecarregada porque as crianças querem a mãe, e é a mãe que resolve a maioria das coisas. **Então, a atenção e tudo, mas a gente divide bastante as coisas. O Estevão costuma ajudar** a olhar as meninas, igual agora na pandemia, na hora de fazer os deveres, as aulas, a gente divide, cada um faz um pouco com uma e com a **outra. Mas acaba que até pelo meu jeito de organizar e tudo, se o chão está sujo, eu não espero ele varrer, eu vou e varro. A cama tem que arrumar, eu peço uma vez pra ele ir lá arrumar, se ele não arrumou, eu vou lá e arrumo, porque eu não espero, né?** Então, não tem jeito, tenho uma sobrecarga sim. Hoje, faço ainda bem mais coisas do que ele, apesar dele fazer bastante coisa, eu faço bem mais. (DORIS, grifo nosso).

Maya (41 anos, nutricionista) fica oito horas fora de casa, tendo três empregos, não percebe a participação do cônjuge, o que foi inferido quando a entrevistada expressou que Yuri (42 anos, professor) “colabora”. Entendeu-se que tal pensamento estava ligado ao fato de que ela é a responsável pela gestão do lar, mesmo ele sendo o executor:

Por mais que eu não fique muito tempo em casa, a gestão, no sentido assim: ‘O que vamos comprar no supermercado?’ Ele cozinha, né? Então, eu chegava aqui na hora do almoço, o almoço estava pronto na mesa, ele quem fez o almoço. Aí, mas o que era pra ser feito, sempre foi assim. Aí eu, toda manhã, ligava pra casa ou mandava uma mensagem e perguntava: ‘Ela já tomou o remédio?’, porque ela faz uso de homeopatia, então são doses diárias, eu cobrava isso dele. Assim, remédio, ‘ela já fez xixi?’ Nunca fiquei oito horas sem me inteirar das coisas de casa, nunca. Acho que não. Aí, no final do expediente, às vezes eu perguntava: ‘E o remédio?’. ‘Hum, esqueci!’, ‘E a fruta?’. ‘Não, ela não quis’. Infelizmente não conto com ele. (MAYA).

O almoço sempre eu que fiz. A Maya, às vezes, passava o que era para fazer, então eu sempre fazia o almoço, levava a Renata à escola, depois buscava na hora do almoço, ela já almoçava na escola, aí a Maya chegava pra almoçar, almoçava, e depois voltava pra trabalhar, e eu ficava com a Renata à tarde. E depois deixava na casa da minha sogra pra eu trabalhar. A divisão dos afazeres acabava que de segunda a sexta eu fazia mais coisas. Arrumar cozinha eu arrumava, então, mesmo quando a moça vinha trabalhar, eu arrumava cozinha né? (YURI).

A partir do que Jablonsky (2010, p. 272) mostra, poderia se pensar que na relação do casal Maya e Yuri há “falta de sintonia na percepção” sobre a divisão do trabalho doméstico, a mulher percebendo-a como mais assimétrica e o homem mais equilibrada.

Para se verificar detalhadamente a divisão dos afazeres domésticos e atividades de cuidado entre homens e mulheres, optou-se pela construção de tabelas cujos dados foram organizados em planilha Excel. Posteriormente, foram tratados pelo *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*²¹, programa com base estatística de tratamento de dados, como demonstrado na Tabela 5.

Tabela 5 - Como homens percebem a divisão dos afazeres domésticos

Tarefas	Não faço/não tem	Não respondeu	Somente eu	Mais por mim	Mais por ela	Compartilhado	Total
Preparar alimentos	3	-	-	1	14	4	22
Arrumar a mesa	2	1	-	3	2	14	22
Lavar as louças	1	-	-	4	6	11	22
Cuidar das roupas	5	-	1	1	10	5	22
Reparos no domicílio	-	1	5	14	-	2	22
Reparos no automóvel	1	-	6	13	1	1	22
Reparos eletrodomésticos	2	2	4	13	-	1	22
Arrumar as camas	3	1		1	6	11	22
Limpar e organizar a casa	2	-	-	-	14	6	22
Lavar banheiro	8	-	1	1	11	1	22
Limpar garagem, quintal ou jardim	13	-	2	4	2	1	22
Pagamento de contas	-	-	1	5	-	16	22
Cuidar de animal doméstico	11	1	1	4	2	3	22
Pesquisar/compra de bens	1	1	1	5	4	10	22
Pesquisar/Compra de alimentos	1	-	-	3	6	12	22
Contratação de serviços e	-	-	1	-	19	2	22

²¹Informações

<https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/posgraduacao/programas/administracao/IBM-SPSS-como-ferramenta%20de-pesquisa-quantitativa-alexandra-santos.pdf>. Acesso em: 30 out. 2021.

orientação de empregados que envolvam a limpeza e organização							
Cardápio das refeições	2	-	1	-	16	3	22
Contratação de manutenção	1	-	1	15	1	4	22

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Para os cônjuges, as tarefas de preparação de alimentos, cuidar das roupas, limpeza e organização da casa, limpar banheiros, contratar e orientar empregados que envolvem a limpeza e organização são responsabilidade das mulheres. Os homens estão envolvidos com reparos domiciliares, manutenção do automóvel e de eletrodomésticos. Percebe-se que eles atuam em outras atividades, arrumando camas, pesquisar e comprar bens e alimentos para a família e, em especial, as contas da casa, são bem compartilhadas, mesmo quando a renda de um é maior, como explicou Pedro (47 anos, psicanalista):

A gente faz um bolo e daquele bolo paga tudo, mas ela paga a maioria porque ela tem renda maior. Mas em geral, a gente bota no bolo e do bolo a gente paga. Mas é tudo... a gente não tem uma renda separada, só uma parcela muito pequena, a nossa renda é a renda da casa. A gente vai colocando tudo na casa, na família, entendeu? A gente vê como da família, não como nosso. (PEDRO)

Os homens participam dos afazeres domésticos, mas inferiu-se a questão da “ajuda: “Às vezes fica certa tarefa só pra outra pessoa, no caso a Amora, e ela sempre vai sendo executada, e não se dá conta de como é importante a gente ajudar. E quando ela não é feita que a gente se toca. ‘Poxa, eu poderia ajudar ali’. (ÂNGELO)

Tem coisa que eu não vejo que ela vê, aí eu preciso de ordem. Procuo fazer o resto o que ela não faz, tentando dividir o máximo possível, mas acaba que sobra mais pra ela. Entendeu? É mais ela, né? **Eu tento ajudar o máximo possível**, mas igual eu falei, tem coisa que eu não percebo. Mas em relação à limpeza assim é dividido. Igual essas coisas de cozinhar, é ela que fica responsável, porque eu não sei, e é uma coisa que eu falo que não quero aprender, não gosto de cozinha e não quero aprender. **No nosso caso preciso de ordem, preciso ser mandado.** (RÔMULO, grifo nosso)

A Tabela 5 possibilita a percepção de que os homens estão envolvidos em menor proporção nos afazeres domésticos. As evidências foram observadas por Barbosa (2019) ao estudar a divisão do trabalho doméstico em casais de trabalhadores de universidade pública do

Amazonas. A autora define a participação deles como coadjuvantes, sendo a mulher a responsável, como se observa tradicionalmente. A “ajuda” é mencionada por Bruschini e Ricoldi (2012), embora a realidade esteja passando por transformações. As colocações de Andrea (37 anos, professora) e Francisco (36 anos, professor) destacaram: “Mesmo porque eu falo, eu tenho pavor da palavra ajuda, até porque não tem ajuda, né? A partir do momento que você divide uma casa, você não tem que ter ajuda do outro. Não tem que ter ajuda do outro, tem que fazer o que tem que fazer mesmo, e acabou. Entendeu?” (ANDREA)

Eu discordo daquela fala que todo mundo... é uma coisa muito comum: ‘Ah que legal, o seu marido, ele te ajuda em casa’. Na verdade, todo mundo mora na mesma casa, então tem uma divisão de trabalho, não é assim um ajuda o outro, não é o marido que ajuda a mulher, e nem a mulher que ajuda o marido. Cada um tem que ajudar o outro porque os dois dividem a mesma casa. (FRANCISCO)

Além disso, verificou-se que as mulheres estão relacionadas às atividades mais rotineiras, seguindo o que Veiga (2019), com base na PNAD 2015 e a PNAD Contínua 2017, observou. O homem, na condição de ajudante, realiza as atividades mais convenientes e menos repetitivas. Utilizando os dados da PNAD, a autora demonstrou que as atividades masculinas são aquelas que podem ser adiadas.

O homem fica, então, responsável por tarefas que podem ser executadas em momentos específicos, demonstrando que possui mais autonomia em controlar o uso do seu tempo. Ou seja, as práticas masculinas não “exigem um ritmo cotidiano ou mesmo semanal” (ARAÚJO; SCALON, 2005, p. 45), demarcando o modo tradicional dessa prática: as atividades de sobrevivência são atividades femininas.

A Tabela 6 mostra a percepção das mulheres. Na prática, assim como os homens relataram, as mulheres estão mais envolvidas com as atividades rotineiras. Vale ressaltar, porém, que os homens participam da vida doméstica, compartilhando atividades como lavar louça, arrumar camas, compras de bens e alimentos. A participação revela que ocorrem modificações na divisão sexual do trabalho.

Tabela 6 - Como as mulheres percebem a divisão dos afazeres domésticos

Tarefas	Não faço/não tem	Não respondeu	Somente eu	Mais por mim	Mais por ele	Compartilhado	Total
Preparar alimentos	-	-	2	13	1	6	22
Arrumar a mesa	1	-	-	9	3	9	22

Lavar as louças	-	-	-	7	5	10	22
Cuidar das roupas	3	-	1	8	3	7	22
Reparos no domicílio	2	1	-	1	17	1	22
Reparos no automóvel	7	-	1	-	12	2	22
Reparos eletrodomésticos	6	-	-	1	13	2	22
Arrumar as camas	2	-	-	9	-	11	22
Limpar e organizar a casa	2	-	-	14	-	6	22
Lavar banheiro	6	1	-	11	2	2	22
Limpar garagem, quintal ou jardim	13	1	-	2	3	3	22
Pagamento de contas	1	-	-	1	2	18	22
Cuidar de animal doméstico	11	-	-	-	6	5	22
Pesquisar/comprar bens	-	1	-	4	5	12	22
Pesquisar/comprar alimentos	1	-	-	5	4	12	22
Contratação de serviços e orientação de empregados que envolvem a limpeza e organização	-	-	1	19	-	2	22
Cardápio das refeições	-	-	1	19	-	2	22
Contratação de serviços de manutenção	3	-	-	1	11	7	-

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Como mostrou Hochschild (2012), as mulheres, mesmo em casais que compartilham de forma mais justa o trabalho em casa, possuem uma rotina mais rígida e os homens têm tarefas não diárias, como reparos domésticos e consertar carros. A elas cabem funções como preparar o jantar, enquanto os homens trocam o óleo do carro da família.

O mesmo foi revelado por Araújo e Veiga (2017) no estado do Rio de Janeiro, tendo por mediação as relações de gênero. As autoras verificaram que as mulheres dedicam mais horas ao trabalho doméstico, e a distribuição dessas tarefas se mostra bem demarcada. Ou seja, observou que existem “tarefa de mulher” e “tarefa de homem” (ARAÚJO; VEIGA, 2017, p. 60.). Como observado, uma mulher relatou a atividade de reparo no automóvel, Emília (31 anos, especialista em infraestrutura), cujo esposo estava frequentando autoescola para obtenção da habilitação.

Existe desigualdade de gênero na rotina dos casais estudados, constatação semelhante ao que ressaltam Amâncio e Corrêa (2019), que realizaram estudo com o objetivo de identificar mudanças e continuidades na desigualdade de gênero na divisão do trabalho doméstico em Portugal. Para as autoras, os últimos anos demonstraram grandes transformações sociais, mas ainda persiste a ideologia de gênero tradicional, caracterizada pela maior dedicação das mulheres no trabalho doméstico. No entanto, destacam que a dinâmica familiar apresenta sinais de mudança: os homens mais novos (em idade ativa parental) e com maior escolaridade estão desenvolvendo mais atividades em casa, contribuindo para reduzir a desigualdade do padrão tradicional, o que pode ser inferido.

Voltando ao Gráfico 1, os casais são jovens, pois a faixa etária dos homens se compreende entre 32 e 47 anos, e das mulheres de 31 a 43 anos, sendo as respectivas idade média 38 e 37 anos. Sobre a escolaridade, apesar de as mulheres terem, de forma geral, maior nível de instrução, entre os homens dez concluíram o ensino superior, seis possuem especialização, dois têm mestrado e um doutorado.

Com relação às atividades de cuidado, buscou-se verificar a participação masculina no trabalho doméstico. A análise apoiou-se em Sorj (2004a), para quem a maior parte do tempo que os homens dedicam às atividades de cuidado com os filhos é, em geral, direcionada às atividades mais valorizadas socialmente, que exigem menor envolvimento em atividades manuais, rotineiras, realizadas sozinhas. Araújo e Veiga (2017) ressaltam que a participação dos homens é mais notada em atividades como brincar e levar à escola, mas de forma geral as mulheres são as principais cuidadoras.

Os pais, nos momentos dedicados aos filhos, costumam ocupar-se com atividades mais prazerosas, como passeios, cinema, brincadeiras e zoológico. Já as mulheres fazem mais atividades rotineiras e restritas ao ambiente doméstico, como dar banho e preparar os alimentos, não tão prazerosas quanto as realizadas com os pais (HOCHSCHILD, 2012).

Na percepção dos homens, compartilham mais os cuidados com filhos em atividades como jogar, brincar, vestir, colocar para dormir, dar banho, levar o filho ao médico e para fazer exames, levar as crianças às atividades sociais, como esportivas, parques e praças; e organizar a diversão.

As mulheres ainda são as responsáveis pelas atividades educacionais: ler, dar remédio, alimentar, ir a reuniões escolares, levar e buscar na escola, ficar com o filho ou a filha e comprar os itens necessários para a criança (roupas, sapatos e material escolar), como elencado na Tabela 7:

Tabela 7 - Como os homens percebem a divisão das atividades de cuidado com os filhos

Tarefas	Não faço/não tem	Não respondeu	Somente eu	Mais por mim	Mais por ela	Compartilhado	Total
Tarefas educacionais	3	-	-	-	10	9	22
Ler	2	-	-		14	6	22
Dar remédio	-	-	-	1	11	10	22
Jogar	1	-	1	7	3	10	22
Alimentar	-	-	-	3	11	8	22
Brincar	-	-	-	5	1	16	22
Ir a reuniões escolares	4	-	-	-	12	6	22
Levar/buscar na escola	4	-	-	4	9	5	22
Vestir	-	1	-	-	7	14	22
Ficar com o filho doente/fazer companhia	-	-	-	1	11	10	22
Colocar para dormir	1	-	-	2	6	13	22
Dar banho	1	2	-	5	4	10	22
Levar ao médico	-	1	-	-	7	14	22
Atividades sociais	-	-	-	1	4	17	22
Comprar itens necessários, como material escolar, roupas e sapatos	3	1	-	2	11	5	22
Organizar a diversão	-	-	-	3	8	11	22

Fonte: dados da pesquisa (2021)

A análise demonstrou que as mulheres continuam sendo as principais cuidadoras. No entanto, os homens não desenvolvem apenas atividades prazerosas, envolvidos na rotina das crianças. As transformações observadas tiveram início nos anos 1950, nos Estados Unidos, quando pais e mães passaram a ser chamados de “pais amigáveis” (HOCHSCHILD, 2012).

Badinter (1993) complementa que a partir de 1970 as conquistas feministas e as transformações na identidade feminina desencadearam modificações no estereótipo dos homens, o “homem reconciliado”, aquele que se tornou um homem sem ferir o feminino materno. Esta é percebida pela autora como “revolução parental”, que precisa passar por várias gerações para se concretizar efetivamente, pois “clama por uma mudança radical nas

mentalidades e uma profunda transformação nas condições da vida privada e profissional” (BADINTER, 1993, p. 166).

A autora destaca que a maternagem se aprende na prática, isto é, os pais, como as mães, podem cuidar, iniciando a carreira paterna com a chegada do bebê. Para destacar um exemplo das transformações observadas na geração atual foi relatado por Rodolfo (32 anos, policial militar):

Tem um senhor já, que trabalha com a minha esposa, que, às vezes, ele perguntava pra ela: ‘Ah, mas você veio aqui (na empresa)? Oh, mas quem está com a filha?’ Quando tive que comparecer na empresa. ‘É o pai, uai!’ ‘Mas ele troca fralda? **O tempo está mudado mesmo, porque eu não fazia nada disso**’. Ele fez esse comentário. (RODOLFO, grifo nosso).

Fernandes (2019) denomina o aumento da participação masculina no trabalho doméstico, a transformação social e cultural, que demonstra uma sociedade menos masculinizada, como o “novo modelo de pai”. A maior conscientização dos homens sobre sua participação nos afazeres domésticos e atividades de cuidado. Seguindo essa concepção, Caetano (2018) afirma que não se pode deixar passar despercebido que existe a masculinidade que cuida de crianças e se sente responsável por elas.

E Teykal e Rocha-Coutinho (2007) destacam que a inserção das mulheres de classe média no mercado de trabalho, somada à cobrança social dos homens serem mais participativos nos assuntos afetivos familiares, contribuiu para o desenvolvimento de uma nova concepção de masculinidade em particular, de nova maneira de se exercer a paternidade.

Voltando o olhar para as percepções das mulheres, elas se responsabilizam por atividades educacionais: ler; dar remédio, alimentar as crianças; ir a reuniões escolares; vestir; ficar com a criança em caso de doença. Como exposto na Tabela 8, relataram o envolvimento masculino, mas às mulheres são atribuídas mais funções.

Tabela 8 - Como as mulheres percebem a divisão das atividades de cuidado com os filhos

Tarefas	Não faço/não tem	Não respondeu	Somente eu	Mais por mim	Mais por ele	Compartilhado	Total
Tarefas educacionais	1	-	-	13	-	8	22
Ler	-	-	-	14	3	5	22
Dar remédio	-	-	1	10	3	8	22
Jogar	-	-	-	1	4	17	22
Alimentar	-	-	-	16	-	6	22

Brincar	-	1	-	2	3	16	22
Ir a reuniões escolares	5	-	-	13	-	4	22
Levar/ buscar na escola	4	1		5	3	9	22
Vestir	-	-	-	12	1	9	22
Ficar com o filho doente/fazer companhia	-	-	1	11	1	9	22
Colocar para dormir	-	-	1	10	2	9	22
Dar banho	-	-	-	7	4	11	22
Levar ao médico	-	1	-	-	9	12	22
Atividades sociais	-	-	-	2	-	20	22
Comprar itens necessários como material escolar, roupas e sapatos	-	-	-	16	1	5	22
Organizar a diversão	-	1	-	8	2	11	22

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A partir dos relatos, identificou-se que além de serem as protagonistas quando se trata de trabalho doméstico, é-lhes destinado o papel de gestão da casa, como orientar a faxineira, doméstica ou diarista, fazer o cardápio das refeições e pensar nos itens necessários às crianças, sendo as falas de Filipe (42 anos, gerente de habitação/coordenador) e Gustavo (40 anos, empreiteiro) as mais significativas:

A gestão da casa é dela. Se tiver que mudar alguma coisa, ela: Muda assim. Entendeu? Tem que furar, eu vou mudar um quadro, fura aqui. Aí eu furo. Mas a gestão da casa é dela, com certeza, muito mais ela do que eu. Quem manda é ela, eu executo, não sou muito de dar opinião, oh, faz assim. Ela me pede opinião, eu dou, mas assim de tomar iniciativa, vou fazer isso, vou fazer aquilo, vou mudar isso, a casa. Não! Ainda mais o almoço e o jantar, ela dá uma organizada. É isso, é aquilo e tal. Às vezes eu dou uma opinião, mas é mais ela. (FILIPE, grifo nosso)

Ela que organiza. Ela é mais organizada do que eu, então ela já fala: faz! E algumas coisas que já sei fazer, eu adianto, entendeu? Chega um certo horário que eu sei que é a rotina do dia a dia, já é hora de fazer a Bia ou alguma coisa assim, eu pego e faço, já sei o que tem que fazer, entendeu? Mas é ela que organiza melhor. (GUSTAVO, grifo nosso).

Mas eu tenho um defeito, tenho dificuldade de pedir ajuda. Acho que as pessoas têm que adivinhar que quero ajuda e é um problema. Ajuda nesse sentido assim de falar: Oh, ah, você faz isso? De **delegar**. Eu acabo um pouco fazendo tudo e não dando muito espaço. Isso é um problema meu, porque assim desde que pedi, que eu falei: oh, você faz essa parte e faço essa e tudo, ele não questionou, ele faz numa boa. Mas erro nisso assim, não é só

com o Geraldo, com várias pessoas, tenho o hábito de tender a fazer, tomar muita coisa pra mim. (ANTÔNIA, grifo nosso).

As percepções são parecidas com as observadas por Jablonski (2010), pois é a mulher que fica responsável pela gestão da casa (terceirizando/delegando afazeres domésticos e atividades de cuidado) ou ela lava, passa, cozinha, limpa, socializa as crianças. Hochschild (2012) comenta que a mulher múltipla é vista socialmente como alguém forte, competente e enérgica, características consideradas natas. No entanto, a sociedade se esquece de que muitas mulheres estão nessa dinâmica porque não tiveram outra opção, ocultando o ônus extrafeminino, ou seja, as mulheres vivenciam uma dupla jornada de trabalho.

Hochschild (2012) destaca que cada vez mais mulheres, principalmente a partir de 1950, incluindo filhos pequenos, participam do trabalho assalariado. Várias vezes há tensão na relação do casal, pois dos dez homens estudados, oito não dividiam com a esposa os afazeres domésticos e atividades de cuidado. No estudo aqui desenvolvido, se verificou que as mulheres são responsáveis pelo trabalho doméstico, destacando-se o aumento da participação masculina, que demonstrou transformações na divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero.

Mudanças nessa direção são observadas por Bruschini e Ricoldi (2012) e Hochschild (2012). Considera Pinheiro (2018) que nos últimos anos foram notórias as mudanças sociais e econômicas advindas do avanço das mulheres no mercado de trabalho, e igualmente os homens, ainda que mais lentamente, assumiram mais responsabilidades no lar, alterando a divisão do trabalho tradicional. Os conflitos (HOCHSHILD, 2012) foram analisados por serem um dos desdobramentos da falta de divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres.

A análise dos relatos revelou, na percepção dos homens e mulheres, que há conflitos decorrentes da divisão do trabalho doméstico. Amélia (38 anos, técnica bancária) comenta que para manter o casamento são necessários diálogo e perdão, pois ficou sobrecarregada com as tarefas de casa e do filho, o que gerou conflitos com o marido. Foram destacados os trechos:

É complicado. No início, logo que o Ivan nasceu isso não fazia diferença pra mim, porque já estava habituada que era eu mesma, porque quando ele foi aprovado no concurso, em outra cidade, nós conversamos muito, para decidir se ele ia ou se não ia. Aí nós dois optamos que era melhor, naquele momento, ele ir, então, assumi essa responsabilidade. Não tinha o que fazer, era uma responsabilidade minha, mas nesse momento agora que ele voltou, aí dou umas estressadas. Igual essa questão do suco que caiu no sofá. Gente,

mas tem que esperar eu chegar em casa pra limpar? Então não é tão simples. (AMORA).

Conflitos? Ah, já tivemos algumas divergências. Divergências da maneira que acha melhor fazer, acho assim melhor e ela acha daquele jeito melhor, mas não chega a ser assim conflito, com briga. Mas a gente já teve algumas divergências. Bom, vou dar um exemplo: eu já ajudei a lavar os talheres, copo, prato, essas coisas aqui em casa. Aí falou que lavo muito mal. Tranquilo, simplesmente parei de lavar. Não vou fazer porque já deu confusão, falou que eu faço mal, então acabou, então não faço. Nada muito pesado ou muito feio, muita discussão não. Mas já houve divergências em algumas coisas sim. (RUBENS).

Muitos! Muitos! A gente mudou pra uma casa maior, estava sem faxineira, então isso tudo tem sido bem estressante. Acaba discutindo, mas o bom é que somos sempre muito abertos, sempre fala muito, não deixa as coisas ficarem assim, ficar emburrado e não falar. É de conversar e falar, no final acabamos conseguindo chegar em um ponto comum. É aquela coisa, eu falo, reclamo, aí na hora faz, uma semana faz, daí a um mês voltou tudo como era antes. Tudo como era antes que digo é de eu ficar mais responsável de fazer as coisas. (ANTÔNIA).

Muitos, no começo praticamente direto. Muita coisa. Vim de uma família em que a minha mãe fazia tudo por mim. Entendeu? E ela sempre foi independente, já morava sozinha. Tudo, tal, sempre fez tudo. Aí bateu bem de frente. Aí foi bem complicado o começo. O negócio é conversar, né? Tem que conversar e, assim, infelizmente, tem coisa que vai demorar pra acertar, né? Por mais que eu me esforce, pra ela não está bom. Entendeu? Aí tento pegar em outras coisas, e vou levando. Igual ali agora (demonstrando que ficara com o filho enquanto a esposa participava da entrevista). (RÔMULO).

Ah... eu... sim, já, já tivemos. No caso, as minhas reclamações são as reclamações que normalmente as mulheres têm, né? Eu vou juntar com as mães lá na porta da escola pra falar mal dos maridos, eu vou ficar falando mal da esposa. Mas sim, às vezes parece que tudo que a gente faz não é suficiente, né? Então, eu não acho que sou o melhor dos pais e nem o melhor dos maridos, mas também não sou o pior, né, estou do meio para cima. Teve até uma vez, a Flora era pequena, devia ter um ano, um ano e pouco, a Maya estava trabalhando o dia inteiro, aí à noite tinha uma festa pra ir. Aí ela chegou, tomou banho, se arrumou, estava saindo, ela falou assim: 'Você pegou o copo da Flora?' 'Não'. 'Mas não posso contar com você pra nada', que não sei o quê... Eu falei assim: 'Olha, você saiu às oito horas da manhã, a Flora acordou, eu dei café da manhã, eu dei almoço, eu dei banho, ela está arrumadinha, ela está pronta dentro do carro, e eu não faço nada?'. (YURI).

As percepções se aproximam do estudo desenvolvido por Silva (2018), que mostrou a ocorrência de conflitos diretamente relacionados ao trabalho doméstico. Uma das situações citadas está relacionada à expectativa entre os parceiros de maior colaboração. No entanto, foram unânimes quando questionados se a atividade seria fonte geradora de conflito para o casal, o que diferiu da pesquisa aqui realizada.

Foi possível observar que conflitos estão presentes na realidade dos casais de dupla jornada, pois 15 homens e 16 mulheres relataram vivenciá-los. Somando-se ainda três homens e duas mulheres que disseram raramente ou muito pouco haver tensão na relação com o cônjuge em virtude do trabalho doméstico, demonstrando que as observações de Hochschild (2012) se refletem nos casais estudados. Segundo a autora, a ausência de compartilhamento das atividades domésticas geraria tensão no relacionamento, pois a participação das mulheres na economia não foi acompanhada por substantiva mudança cultural e social no casamento.

Dadas as dificuldades que se instalam no cotidiano dos casais, a seção a seguir trata da conciliação entre trabalho e família. Andrade (2011) destaca que o papel exercido na vida profissional é essencial à manutenção econômica da família, mas a gestão entre os dois âmbitos e demandas específicas não está livre de dificuldade. O exercício dos papéis de vida profissional e familiar pode acarretar dificuldades de conciliação.

4.4 CATEGORIA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA PARA OS HOMENS E MULHERES DOS CASAIS DE DUPLA JORNADA: ESTRATÉGIAS PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS

Por ser realidade experimentada mundialmente, a conciliação entre vida familiar e profissional, como destacou Hirata (2015), é tema relevante para a sociedade e comunidade científica. Vilela e Lourenço (2017) asseguram que as dificuldades de conciliação geram conflitos, decorrentes da incompatibilidade de pressões de funções profissionais e familiares, tema que se destaca em diversos estudos, especialmente na literatura internacional.

Partindo dessas observações buscou-se verificar, inicialmente, a existência de dificuldade para os homens; 40,9% disseram ter dificuldade de conciliação trabalho/família. À medida que os homens relataram o cotidiano, as dificuldades apareceram, ficando o índice em 50%. Reginaldo (33 anos, professor) não saberia dizer se o tempo seria dificuldade:

O que eu senti é que eu não ia conseguir fazer as mesmas coisas, a mesma quantidade de coisas, porque eu tinha que dividir um pouco a atenção com o meu filho. Então, a dificuldade que tive, não sei dizer se é dificuldade, mas estava associada mais à questão de sono, ou algum período que meu filho ficava doente, ou período de sono que ele dormia mal, talvez me afetasse um pouco no trabalho. Não sei dizer se é uma dificuldade, mas tive uma limitação de tempo. Tinha que dedicar um tempo pra ele, que não dava pra me dedicar ao trabalho. (REGINALDO).

A categoria procurou salientar as possíveis dificuldades decorrentes da conciliação trabalho/família, estratégias praticadas pelos casais e diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Entendeu-se, a partir da literatura e da pesquisa de campo, que são temas inter-relacionados.

Seguindo Greenhaus; Beutell (1985), buscou-se, entre os homens, se a participação em um âmbito dificultaria a participação em outro, e vice-versa. Como os autores comentaram, apesar das pressões entre casa e trabalho, caracterizadas pelas pressões dos papéis a serem desempenhados por homens e mulheres em cada um desses ambientes, são duas esferas que podem coexistir, como se observa na vida cotidiana.

Foi possível perceber que a maior parte das dificuldades decorreu da pressão dos papéis que precisam ser desempenhados em função do tempo, como Vilela e Lourenço (2017) apresentaram. Levaram em consideração a influência da família no trabalho ou vice-versa:

Muitas vezes, quando vira dia, serviço 24 horas e vira, quando eu chego em casa, às vezes estou muito cansado pra fazer as coisas. Ou se fica 15 dias fora, quando chega, ou está acumulado ou estou exausto de trabalho, então, até recuperar, essas coisas assim, voltar à rotina dificulta bastante. Às vezes o Tomas demora, por exemplo, a dormir; chegar lá cansado (no trabalho), às vezes de madrugada, essas coisas atrapalham sim. (TÚLIO).

Sempre saio descansado, meu filho é supertranquilo, dorme a noite toda, não é de ficar acordado, desde pequeno sempre foi assim. Acho que é mais o contrário, eu chegar mais cansado do serviço, e mais estressado do que sair estressado de casa e chegar no serviço estressado. É mais por causa da viagem e o tipo de serviço. Já peguei estrada, já vim dirigindo, já trabalhei dez horas no dia, entendeu? Aí fica cansado, quer descontar na esposa, não dá muita atenção pro filho, né? (ALFREDO).

Às vezes tem uma dificuldadezinha. Já tive: tenho que levar a minha filha na psicopedagoga. É tudo na correria. Hoje mesmo eu dei uma vacilada, eu esqueci de levar. Hoje a minha esposa estava com um compromisso, e me esqueci. Foi falha minha. Pedi desculpas, esqueci mesmo. Geralmente quando tem escola fica um escravo do horário, né? Aí é muito ruim mesmo. Às vezes fico sim, pra conciliar uma coisa ou outra, eu tenho dificuldade. (FILIPE).

É difícil conciliar sim. Era antes e está pior na pandemia. No meu caso, por exemplo, não altera atendimentos, eu consigo fazer os atendimentos, mas tem uma parte que precisa pesquisar, estudar, discutir. E há épocas, períodos muito grandes que não consigo estudar, não consigo ler, não consigo olhar com mais atenção os prontuários, as minhas anotações. Nessas fases é muito frustrante, né? Não consigo fazer meu trabalho plenamente, então, são épocas que já foi até desesperador mesmo, precisar fazer algumas coisas e não conseguir. Tem fase que as crianças dormem menos, tem fase que a gente dorme menos. É bem difícil conciliar, e pra mim tem fase que foi bem frustrante. (PEDRO).

Para Vanalli (2012), quando os pais participam da vida cotidiana da família, passam a perceber as necessidades do lar e, em consequência, experimentam angústias e conflitos que as mulheres vivenciam. Silva (2018) comenta o sentimento de cansaço, principalmente para as mulheres, por cumprirem diversas funções mais do que os homens. No entanto, mesmo sendo em menor proporção, foi possível observar que os homens têm queixas de cansaço e estresse:

Ah, sim, às vezes estressa um pouco, às vezes é um pouco cansativo e tal. Isso depende do cenário. Vamos dizer assim, se está tranquilo em seu trabalho, talvez uma coisa que aconteça em casa não pese tanto. Acho que isso depende do momento mesmo que cada um está vivendo. (YURI).

Sinto um pouquinho de dificuldade pelo cansaço, mais pela responsabilidade, e ter que fazer eu faço, mas o cansaço dá um desânimo, mas a responsabilidade me obriga a fazer. Tem como resolver? Vamos resolver. Não tem como resolver? Resolvido está. (GUSTAVO).

Buscou-se verificar a existência de lazer. Hochschild (2012), ao calcular a média dos principais estudos sobre o uso do tempo entre 1960 e 1970, constatou que as mulheres trabalhavam um mês a mais do que os homens por ano. No contexto de mais trabalho, existe diferença de lazer entre o casal, o que as deixa mais cansadas, além do desgaste emocional.

Ainda Bandeira e Preturlan (2016) comentam que atividades como lazer, estética, dedicação ao lado espiritual e à formação profissional ficam prejudicadas. Partiu-se para se conhecer como os homens percebiam como estava o lazer. De certa forma, está sendo possível usufruir alguma atividade prazerosa, inclusive feita em família ou assistindo a uma série, ou corrida de rua. Entre os 22 participantes, 16 relataram algum tipo de lazer, ou seja, 72,73% dos homens. Gustavo (40 anos, empreiteiro) comenta que este ano conseguiu se dedicar à construção da casa da família, e o lazer ficou em segundo plano. Destacaram-se os seguintes relatos:

Eu até consigo, não da forma que queria, não à vontade assim, mas em alguns pontos consigo sim. Gosto muito de andar de bicicleta, então é um negócio que vai mais no final de semana de manhã, ou dia de semana mesmo, quando as crianças ainda estão dormindo. Consigo coordenar os meus horários melhor, lógico que não é da forma que gostaria e nem queria, porque tem dia que às vezes marco e não consigo ir, tenho outros compromissos. E a prioridade nossa são os compromissos de família, se não der pra gente fazer as nossas atividades, enfim, a gente não faz (ONOFRE).

Não podemos reclamar, por exemplo, gostamos muito de fazer exercício aqui, ainda mais aqui que é na loja do prédio. É uma maravilha, eu e a Sther, estamos nos dividindo à noite, ela vai num horário, eu fico com as crianças, aí vou num horário e ela fica com as crianças. Eu gosto de fazer, ela também, então, eu consigo. No final de semana, a gente tem uma vida em família, não tenho muito amigo, tenho amigo meu em outra cidade, nem de chamar o pessoal, encontrar. A gente já saiu, levava pra onde tinha espaço kids, tomava cerveja, normal, mas agora na pandemia não. Mas quando a gente tem que encontrar com o pessoal, eu, meu primo e a esposa dele e o menino, pouca gente, né? A gente já encontrou aqui em casa, as crianças brincam. (FILIPE).

Eu tenho um lazer individual que é o futebol de mesa que gosto de jogar, faço pelo menos uma vez por semana. A maior parte é o lazer em casal mesmo. Fora dessa pandemia, a gente saía muito. A gente estava sempre junto com o pessoal da pastoral, em casal mesmo. Agora, na pandemia, a gente faz as coisas aqui em casa. A gente faz uma comida diferente, um tira-gosto e vamos vivendo assim, sempre em casal. (ANGELO, grifo nosso).

Consigo, e desse aí eu não abro mão. A minha esposa até fala aqui: “Ah, você tem suas academias pra poder ir, né? Porque eu vou em duas academias, aí respondo: Eu tenho que ir, porque se não for fico estressado demais dentro de casa. Porque não sou o tipo de pessoa que gosta de ficar vendo um filme, gosto mais de movimento. Não movimento de pessoas, mas manter o meu corpo em movimento. Não sou de ficar quieto não. (ALFREDO, grifo nosso).

Agora eu estou conseguindo fazer, entendeu? A gente está acertando. Acho que consigo, né? Agora passei a fazer, que é jogar o meu futebol, que eu gosto e tudo, e só isso. Na verdade, a minha diversão é sábado, às seis da manhã, aí não tem como dar problema, entendeu? Que o pessoal encontra para jogar e tudo. Mas mesmo assim acho que não ligaria não, porque é uma coisa que gosto de fazer, sempre gostei, e me abduquei muitos anos. (RÔMULO, grifo nosso).

Angelo (38 anos, engenheiro ambiental), Alfredo (38 anos, cabo) e Rômulo (35 anos, professor/personal trainer) se aproximam do resultado encontrado em pesquisa realizada por Jablonsky (2010). O autor mencionou que os homens dispõem de tempo para o lazer individual, o que não foi expressivo na pesquisa, sendo verificado o lazer com a participação da esposa e filhos. Não foi comentado o lazer entre o casal, o que poderia ser explicado pela visão de Filipe (42 anos, gerente de habitação/coordenador), ao dizer que quando se tem filhos, a pessoa procura amizades e encontros com outros casais que vivenciam o mesmo momento.

Percebeu-se que existem dificuldades para os homens que conciliam trabalho/família, demonstrando que não é problema enfrentado apenas pelas mulheres. As relações de gênero se modificam, e quando os pais estão envolvidos com as questões familiares sofrem as pressões exigidas pelos diferentes papéis que precisam exercer. No entanto, com relação ao

lazer, observou-se que a maioria dos homens, 77,27%, conseguiu momentos prazerosos individuais ou mesmo em família, como levar os filhos para andar de bicicleta. Na análise das falas das mulheres há diferença de lazer, como constatou Hochschild (2012).

Centrando-se a análise nas mulheres, observou-se que 54,55% relataram vivenciar algum tipo de conflito entre trabalho e família ou vice-versa:

Sim, por causa do tempo, como trabalho muitas horas, então não sobra muito tempo de fazer as coisas durante a semana. Então, hoje, por exemplo, não fiz janta, a gente pediu uma pizza porque não dava tempo de fazer tudo pelo horário que a gente está chegando, então, atrapalha sim. Eu gostaria de fazer janta todos os dias, de ter uma alimentação mais saudável, de passar mais tempo com elas, de arrumar minha casa melhor. Por mais que eu tenha a menina de 15 em 15 dias, ela vem na segunda-feira, na terça-feira a minha casa já está de cabeça para baixo. O que me atrapalha, por exemplo, é uma noite mal dormida por causa de uma febre ou por causa da Ema, que não dorme bem, isso me prejudica porque fico mais cansada e, às vezes, trabalho muito com atenção, eu não posso ter muitos erros, e quando a gente está com a cabeça mais cansada fica mais difícil. Então, falo: ‘Nossa, hoje está complicado, tem que dar uma respirada. (DORIS).

Eu não consigo produzir nada, dentro de casa, do meu trabalho. Dos meus trabalhos. Então, vivo numa correria quando eu dava aula, carregava as provas para corrigir no horário da prefeitura, no almoço, que às vezes eu ficava no centro da cidade, não vinha em casa almoçar, e aí eu estava corrigindo prova para as aulas que eu dava. Quando eu estou na Flex na gerência, eu levo trabalho da prefeitura na Flex. Então, quando eu chego em casa não posso mais pegar em nada, não tem como, não tem tempo pra pegar nada, que não seja estar com a minha filha. Então eu não trabalho. Se eu tiver que trabalhar em alguma coisa vai ser no final de semana, no sábado de tarde, no domingo, né? Isso sim se for com data marcada pra entregar, porque se não tiver data marcada pra entregar, não faço. Só protelo, só protelo. Infelizmente. (MAYA).

Eu trabalhava em duas escolas ao mesmo tempo. Corria, ia dar aula em outra escola no outro bairro. No bairro Nossa Senhora Aparecida, saía às cinco horas de lá, e ela saía às cinco horas também, em São Mateus. Eu chegava cinco e quinze pra pegar ela um pouco atrasada. Aí voltava de novo, ia lá pro Morro da Glória pegar a outra filha no João XXIII. Pra voltar pra casa, pra chegar, fazer o restante das coisas, e essa correria era assim todo dia, de sair de uma escola, pegar a filha, ir buscar a outra, e era isso a semana inteira. E pegava aquele trânsito. Eu falo assim: aguarda um pouquinho, segura um pouquinho aí, deixa sair o horário do Conservatório pra eu ver. E é essa correria que a gente faz (YARA).

Entre as mulheres se percebeu a existência de conflitos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985): trabalhar fora e cuidar da casa e dos filhos, principalmente a dificuldade de tempo para atender às demandas do trabalho e da casa. A partir dos relatos inferiu-se o que Hochschild (2012) chamou de “aceleração”, como bem descreveram Yara (35 anos, professora) e Maya

(41 anos, nutricionista), que vivem em constante “correria”, o que não foi notado nos relatos masculinos.

Com relação ao cansaço e ao estresse, foi observado que das 22 entrevistadas, 17 relatam sobre o tema, com destaque ao cansaço mental:

Eu fiquei mais estressada, principalmente com meu filho, às vezes via que certas atitudes minhas não eram comuns, porque estava estressada, acabava ficando nervosa com ele. E era muito bebezinho, aí queria minha atenção, ficava muito longe: ‘Ai, meu Deus do céu!’. Tinha que dar atenção ao menino, tem que preparar almoço e essa correria toda. Nem sei como dei conta. Infelizmente tem que ser mudado ainda, né? Essa realidade tem que ser mudada, precisa mudar. Acredito que isso adocece muito as mulheres, essa dupla jornada, faz muito mal para a nossa saúde mental, nossa saúde física. (JÚNIA).

Nossa, sinto muito, muito cansaço. Sinto demais, às vezes até repensando a minha paciência com eles. Ao mesmo tempo que tinha que dar atenção para a escola, os meus filhos precisavam de atenção, precisam de uma mãe mais calma, mais tranquila. E me sinto muito cansada, muito cansada, fisicamente e mentalmente. (ANA RITA).

Um cansaço diário, não há nunca uma sensação assim que eu estou de férias, sabe? E assim, as férias da prefeitura, eu separo, vou entrar de férias a semana que vem da prefeitura. Aí saio de férias de algum ambiente, eu nunca estou de férias dos dois ambientes juntos. De fato, quando eu viajo, se a gente passar uma semana fora, é uma semana que eu não estou nem aí pro que a gente vai comer, que eu não estou nem aí porque assim. Aí literalmente eu descansaria, porque férias dentro de casa não são férias. Não são férias. Mentalmente a minha cabeça não... Eu não descanso, né? O cansaço mental, eu acho que só não fico mais pirada porque eu tenho compromisso. (MAYA).

A carga mental é muito grande, tem muitas coisas pra pagar, tem que dar a vacina pra bebê, ah, o leite dela está acabando, a fralda está acabando, tem que comprar fralda, tem que procurar o melhor preço. Ah, tem que comprar lenço, tem que comprar a pomada, a roupa dela não está servindo. Então, assim, tudo isso fica comigo, né? Então, a cabeça cheia o dia inteiro de coisa pra fazer. Ah, aquele armário está bagunçado, eu preciso arrumar. Ah, o banheiro que eu preciso lavar, né? A sobrecarga mental é muito grande, muito grande. É bem difícil desligar totalmente, porque realmente é muita responsabilidade no trabalho. (EMÍLIA).

Notou-se sobrecarga de trabalho em casa, com cansaço e estresse. Júnia (40 anos, autônoma) cita uma cirurgia no contexto de dificuldade de conciliação, ilustrando as considerações de Silva (2018), ao destacar que a conciliação entre trabalho e responsabilidades com os afazeres domésticos é fator gerador de desgaste na saúde. De quem a realiza ou faz a gestão. Como as mulheres são as maiores responsáveis, há sentimento de

cansaço por cumprirem diversas funções a mais do que os homens, destacando-se o seguinte trecho:

Eu fiquei bastante estressada, tive que fazer uma cirurgia para retirada de apêndice. Apêndice não, de vesícula, de tanto que fiquei estressada. E me estressei bastante porque a cobrança no trabalho é muito grande, né, ainda mais com a parte de imposto, qualquer coisa que erra ou faz errado vem pra cima da gente, né? E, assim, infelizmente, ninguém está nem aí se você é mãe, pelo menos nos lugares que eu trabalhei. Se você é mãe, se você é de idade, se você é mais novinho, se é isso ou assado, ou se não dormiu à noite. Não importa, a partir do momento que você entrou, pisou, sua vida lá fora pode esquecer. Muito pelo contrário, a gente era criticada, isso sim. E igual eu falei, meu menino, no início, ele adoeceu bastante, teve noite que não dormi direito, a gente não dormiu direito, e tem que ir trabalhar e tem que estar lá 100%. Não tem como, a gente fica estressada, emburrada, porque às vezes precisa descansar e não consegue. (JÚNIA).

Existe relação com o que afirmam Araújo e Veiga (2017), ao dizerem que investigações que se apoiam na categoria gênero e trabalho identificariam as dificuldades que as mulheres passam por estarem ligadas às atividades domésticas, até mesmo quando desejam se desligarem. Ainda seguindo as autoras, viu-se que os homens apresentam tensões em sua realidade, no entanto, o percentual das mulheres que se queixaram foi maior.

Com relação ao lazer, ficou evidente que elas têm dificuldade por causa do tempo reduzido: 54,54% expressaram ter algum tipo de lazer, entendidos como momentos prazerosos, mesmo que em família, ficando o lazer individual comprometido, como expressaram os relatos, o que segue o observado por Hochschild (2012). Em sua pesquisa a autora verificou que há diferença de lazer entre homens e mulheres no contexto no qual elas são responsáveis pela maior carga de trabalho doméstico.

Então, a gente passeia muito, a gente viaja muito, na maioria das vezes **em família**, mas isso satisfaz bastante. Até assistir televisão hoje é o que eu estava comentando, não consigo se não for algum programa que o Ivan também possa assistir. (AMORA, grifo nosso).

Eu consigo malhar duas vezes na semana. **Agora o lazer, o nosso lazer é todo com ela, não tem lazer sem ela.** Eu e o Rubens somos pais bem dedicados, a gente não é daqueles pais que saem pra jantar e deixam o filho. Nunca fizemos isso, o nosso lazer é todo voltado para ela e com ela. (SAMANTHA, grifo nosso).

De cuidado pessoal... Eu não faço academia, mas eu nunca fiz, não gostava. Mas, por exemplo, dança de salão, que era uma coisa que eu gostava, hoje não faço. Arrumar a unha, sabe, esses cuidados femininos, de fazer uma unha, arrumar o cabelo, essas coisas deixei muito de fazer por causa de tempo mesmo. Às vezes, no apartamento que eu morava antes,

tinha um salão de beleza embaixo do meu prédio, aí levava o Hian para o salão comigo, e lá no salão eles tinham até uma minibrinquedoteca que o Hian brincava e tudo. Mas assim, para eu fazer essas coisas de cuidados pessoais, de fazer uma unha, arrumar o cabelo, tinha que levar comigo ou então fazer de noite, que era o horário que o Geraldo estava em casa. Então, não coisas de trabalho, mas coisas de cuidados pessoais. Ler um livro, que não seja de trabalho, por exemplo, ver uma série, um filme, essas coisas, eu não consigo. (ANTÔNIA, grifo nosso).

Faço ioga. No último mês de gravidez da Flora conheci a ioga, e aí desde então já são cinco anos praticando ioga, **então é um momento que realmente tiro pra mim, e graças a Deus consegui. Durante a Flora eu tive ioga baby, a levava.** Tive coragem de eu mesma dirigir, eu mesma sair com ela. **Eu fazia essa ioga uma vez por semana e ela estava junto.** Aí, depois, com o trabalho conciliando, consegui deixá-la na escola e fazer a minha aula de ioga. Não adianta colocar a aula de ioga às sete horas da noite, tem que estar disponível, tem que ser no horário que a Flora está com os meus pais, ou está na escola, porque a partir do momento que ela está acordada, praticamente é só minha, né? Isso tenho que ficar levando a vida assim, nem sempre posso sair, me permitir uma vida social se ela não está na escola, se ela não está num ambiente junto com os meus pais, né? Se ela está só com ele, é possível de vez em quando? É. Mas é bem trabalhoso, no sentido de negociar isso daí. Isso é meio complicado. **Depois que se torna mãe, a maior parte do tempo, o filho fica só conosco mesmo.** (MAYA, grifo nosso).

Estratégias pessoais e organizacionais foram discutidas. Dadas as dificuldades com a necessidade de conciliação trabalho/família, diversos casais de dupla jornada, principalmente as mulheres, devem contar com estratégias diversas. Pessoais, como a opção por trabalhos flexíveis, babás, empregadas domésticas, creches ou ajuda de familiares, como as avós. Ou advindas de políticas públicas e organizacionais, como os trabalhos de meio período, compartilhamento de empregos, horários flexíveis e licença parental. O importante é possibilitar que estejam na força de trabalho, como comenta Hochschild (2012).

4.4.1 Estratégias pessoais

A partir do tema que norteou esta pesquisa, pretendeu-se captar se os homens praticavam estratégias de conciliação trabalho/família, como tradicionalmente faz parte da vida de diversas mulheres. Como explica Vaitsman (1994), a reclusão da mulher foi a fronteira promotora entre o que se considerou masculino e feminino na socialização e comportamentos. Seguindo essa concepção, a reclusão poderia influenciar como homens e mulheres se organizam para conciliar trabalho e família.

A maior parte dos homens fez alguma alteração na rotina de trabalho para estar mais tempo com os filhos; foram 63,64%, demonstrando que, em certa medida, devem optar, como as mulheres após a chegada da criança. Isso significa mais mudanças nas construções sociais de gênero e divisão sexual do trabalho, no que se refere à modificação das horas fora de casa ou mesmo adaptações, encaixando-se em atividades que possibilitariam mais tempo em casa.

Mas, certamente, as crianças geram algumas adaptações na vida. Era muito comum chegar em casa do trabalho, trabalhando essas horas adicionais, e ainda sentar na frente de um computador e ir até duas, três horas da manhã, isso era bem comum, fazia isso três, quatro vezes por semana. **Foi muito importante essa dedicação adicional.** Então, quando as meninas chegaram, busquei fazer algumas adaptações para evitar. Hoje é muito, muito raro fazer, estender até esse horário. E hoje quando eu preciso estender tanto assim em casa, ainda costuma ser assim: chego em casa, faço as coisas que tenho que fazer, que a gente tem que fazer, fico com as crianças e tudo. **Ah, deu dez horas, dez e meia, elas estão indo dormir, beleza, agora que eles deitaram venho, sento no computador e estendo até duas horas da manhã, se for muito necessário.** (ESTEVÃO, grifo nosso).

Então, mediante isso, a gente achou prudente de eu ficar em casa, tivemos uma experiência muito boa quando fui transferido para Juiz de Fora, **tive participação maior na vida deles aqui. Então, viu por bem que não havia necessidade de cortar isso, mas acho que eu voltar a viajar, voltar a trabalhar fora, eu acho que seria um retrocesso na vida deles e na minha.** Entendeu? Eu acho que a gente iria estar pensando no material e esquecendo talvez o principal, não que o material não seja importante, mas que a presença, que a educação, eu acredito que seja extremamente mais importante do que o material. Por isso, mudei e não tenho arrependimento nenhum. (ONOFRE, grifo nosso).

Teve uma empresa que eu vendi uma vez porque ela estava me tomando muito tempo, muito tempo. Aí tinha uma empresa e vendi, estava me afastando de casa, chegando em casa todos os dias, de segunda a sexta, dez, onze horas da noite. Estava com uma filha recém-nascida, saía de casa e ela não tinha acordado, chegava e ela já estava dormindo. Já tive proposta de emprego que poderia ganhar mais, mas aí dependeria muito da minha produção, e não quis assumir o risco em virtude das minhas filhas, com esse monte de gente dentro de casa não poderia correr o risco de afetá-las. Mas assim, questão de trabalho, o que mais afetou foi a venda da empresa. **Eu vendi uma empresa uma vez sem ter um plano B em virtude da família.** (RUBENS, grifo nosso).

Já deixei de aceitar algum trabalho extra, participar de alguma atividade de pesquisa, ou de orientação. Teve uma vez que me chamaram para um projeto de pesquisa, na verdade foi para participar da submissão do projeto. Aí eu disse: 'Olha, eu consigo participar nessas condições, eu não posso viajar'. Então, nesse aspecto sim, deixei sim, posso ter deixado de pegar mais trabalho porque sabia que não ia conseguir, ia ter que dividir o tempo com o meu filho. (REGINALDO).

Os “pais envolvidos” (HOCHSCHILD, 2012) desempenham a paternidade além da missão de disciplinar ou ensinar um esporte aos filhos. Araújo e Scalon (2005) consideram que o homem contemporâneo apresenta características não observadas nas gerações anteriores: afetividade e maior envolvimento na vida dos filhos.

As mudanças foram observadas por Bruschini e Ricoldi (2012), Hochschild (2012), Vanalli (2012), Caetano (2018) e Pinheiro (2018), os homens apresentando comportamento diferente do que se constatava em épocas anteriores, se organizando frente às demandas do trabalho profissional e cuidado com os filhos. Nos últimos anos, são evidentes as mudanças sociais e econômicas advindas do avanço das mulheres no mercado de trabalho. Os homens, ainda que mais lentamente, assumiram mais responsabilidades com o lar, alterando a divisão do trabalho tradicional.

Teykal e Rocha (2007) acreditam que as transformações decorrem da saída das mulheres de classe média para o trabalho produtivo, somada à cobrança social para os homens serem mais participativos nos relacionamentos afetivos e familiares. As mudanças observadas demonstram “[...] o surgimento de uma nova concepção de masculinidade, de modo geral, e de paternidade, em particular” (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007, P. 263).

Trata-se de um “avanço”, afirma Fernandes (2017), pois a literatura demonstra que é opção notadamente feminina. A autora assinala que o homem passou a ocupar novo lugar, anteriormente apenas das mulheres, demonstrando fragilidade no ambiente organizacional.

Apoiando-se na divisão sexual do trabalho, 77,27% das mulheres fizeram adaptações de horário ou deixaram de aceitar mais trabalho em decorrência da chegada dos filhos. Ressaltou-se ainda que o percentual apresentado é maior do que o demonstrado na análise dos homens. Verificou-se que as mulheres são as que mais fazem adaptações nas rotinas para atender às demandas domésticas (HOCHSCHILD, 2012).

Na verdade, já deixei de aceitar escola particular, por exemplo. No início da pandemia, uma professora da escola entrou de licença, as turmas ficaram disponíveis, e nos ofereceram. Lá eu sou a primeira a escolher, tenho mais tempo de casa, e não quis. Sempre quando sobra aula extra nunca pego, por conta disso. Já trabalho demais. (AMORA).

O que eu fiz imediatamente, com quatro meses de idade, não voltei praticamente a atender, neguei todo tipo de atendimento à tarde, que poderia estar ocupada nas tardes, por exemplo, com esses atendimentos, só uma vez por semana estava atendendo na associação dos diabéticos, e às escolas voltei normalmente. Mas não tinha todos os dias preenchidos, então fiz a opção para estar mais disponível para ela, amamentando, não colocando num ambiente de creche, ou mesmo entregando para cuidados. (MAYA).

Não tenho buscado nesse período que trabalho nessa profissão de bancária, não tenho me dedicado a melhorar a minha carreira, não tenho me dedicado muito porque imagino que isso vá tomar mais o meu tempo. De quatro anos para cá tenho um filho, então prefiro ter esse tempo a mais com ele do que buscar uma carreira gerencial, por enquanto. Não chega a ser um problema porque é uma decisão, vontade minha mesmo, mas tenho vontade de melhorar nesse ponto, questão de carreira, lógico, acho que é importante. (AMÉLIA).

Nunca busquei alguma coisa diferente porque só quero fazer as minhas seis horas mesmo. As funções gerenciais, as funções maiores que pagam melhor, são em torno de oito horas. Aí não tenho interesse. Por exemplo, antes de ter filho, o meu horário de trabalho seriam seis horas, fazia hora extra praticamente todos os dias. Eu trabalhava umas quarenta horas por semana. E depois que tive filho já não quis mais. Aí faço só o básico. (STHER).

O depoimento de Emília (31 anos, especialista em infraestrutura) poderia representar o sentimento observado nos relatos das demais mães:

Antes da Cléo nascer, a minha maior preocupação era realmente o trabalho. A maior parte da minha energia era voltada ao trabalho, à empresa ou ainda ao estudo, voltada ao aperfeiçoamento no trabalho, ingresso em uma pós-graduação, meu foco era o trabalho. E depois que ela nasceu o foco é ela, né? O trabalho faz parte, como falei, mas hoje a prioridade, sem dúvida, é ela. (EMÍLIA).

A análise se baseou na divisão sexual do trabalho, pois, como no referencial teórico, as mulheres estão em trabalhos parciais por causa da maternidade e cuidados com o lar, ou até mesmo fazem a opção por não dar prioridade à promoção na carreira para ficar mais tempo envolvidas com a maternidade.

Elas modificam as horas de trabalho e ocupações em resposta, em muitos casos, às demandas da maternidade. O efeito das crianças na vida das mulheres, quando se fala dos postos de trabalho, é maior em relação aos homens (KLEVEN *ET AL.*, 2019). O comportamento estaria relacionado ao processo de maternagem (ROUDINESCO, 2003), que fez surgir entre mãe e filho o desenvolvimento de forte relação afetiva, diferentemente do que foi construído entre os pais. Embora os homens modifiquem as rotinas de trabalho, o percentual das mulheres foi maior, 63,64% e 77, 27%, respectivamente.

Vistas as estratégias pessoais de adequação do trabalho às necessidades familiares, de acordo com Hochschild (2012) procurou-se analisar o que autora denominou “terceirização”, apropriando-se do termo para se referir ao auxílio de terceiros, como babás, creches e faxineiras.

Por meio da organização dos dados foi possível notar que a maior parte da ajuda externa com os afazeres domésticos advém do trabalho de diaristas/faxineiras. Deve-se destacar que a maior parte dos casais não conta com funcionária todos os dias, pois somente quatro relataram a presença de empregada doméstica. Os casais Emília (31 anos, especialista em infraestrutura) e Rodolfo (32 anos, policial militar), e Ludmila (41 anos, assistente administrativa) e Júlio (37 anos, secretário executivo/professor) optaram por contratar uma babá. A maior parte das crianças estava na escola por meio período, e a principal ajuda de algum familiar para trabalhar seria proveniente dos avós.

A gama de serviços disponível hoje é maior do que se poderia usufruir em outras décadas (VANALLI, 2012). Inferiu-se que as mulheres aqui estudadas foram incentivadas a serem independentes financeiramente. Contaram, em sua maioria, com ajuda nos cuidados infantis. Nessa ajuda estão o apoio da rede familiar, da pré-escola e babás. Nota-se a importância do apoio como estratégia de gerenciamento da vida familiar versus trabalho remunerado (DOW, 2016).

Temos uma empregada que trabalha lá em casa quatro dias na semana. Ela trabalha segunda, terça e quarta, folga quinta e trabalha sexta. Com a questão da pandemia, estão todos três em casa, então demanda muito mais da nossa atenção. Entendeu? Essa empregada que trabalha lá em casa, por ser muito conhecida nossa e morar perto da nossa casa, tem uma intimidade com as crianças muito grande, então às vezes a gente segura um pouco as tarefas domésticas e deixa ela cuidar das crianças, quando precisamos sair rápido. (ONOFRE).

Faxineira três vezes, na verdade, duas vezes por semana, e quinzenalmente ela vem três vezes. Então, de 15 em 15 dias ela fica três dias, e nos outros dois quinze dias ela vem só duas vezes na semana, e quatro horas diárias, não oito horas. A partir do momento que entrei na prefeitura, assumi estar fora de casa oito horas por dia, houve um momento de uma babá aqui em casa, durante o período da tarde, que ele estava estudando para o mestrado, tentando algum concurso, aí foi assim pontualmente. Não chegou a um ano, acho que uns seis meses da presença dessa pessoa aqui. (MAYA).

A maior parte das crianças, filhas dos casais entrevistados, está na escola por meio período. Apenas quatro frequentam creche. Para Pasinato e Mosmann (2016), quando os casais de dupla jornada inserem os filhos na escola, com horário e rotina específicos, se organizam em relação aos horários de trabalho, somando-se às tarefas domésticas e de cuidado com as crianças. Em diversas famílias, a escola é a alternativa mais viável para as mães que precisam voltar ao trabalho quando a licença-maternidade termina, como destacou Amélia (38 anos, técnica bancária):

Vou falar um pouco assim, geral. Sempre ficou em escola, desde os seis meses de idade, durante o período que eu trabalho, que são seis horas. Ela ficava em torno de sete horas, que é o tempo de deixar ele e pegar. Sempre deixei dessa forma, pensando para ele não ficar muito tempo. Não fazia nenhuma atividade extra para não deixá-lo mais muito tempo na escola. (AMÉLIA).

Sobre o auxílio de terceiros, Vilela e Lourenço (2018) destacam que ajuda as mulheres para trabalhar mais tranquilas. Além disso, possibilita maior quantidade de tempo com a família. O auxílio das avós é fundamental para tranquilizar a mãe, possibilitando centrarem-se no trabalho remunerado, como relataram Amélia (38 anos, técnica bancária), Samantha (35 anos, gerente geral) e Arthur (36 anos, motorista):

Fiquei quatro meses com ele em casa em *home office*, sozinha com ele, assim com algumas ajudas do meu pai, era mais o meu pai mesmo que vinha, que ficava comigo, me ajudava aqui com ele. Fora isso, ele ficava comigo e eu trabalhando. Agora que tive que voltar, retornar à agência, a minha sogra se disponibilizou a ficar com ele. Como o atendimento lá está sendo muito cedo, está começando às oito horas, ela está se sacrificando de vir, ficando com ele aqui em casa, a partir das sete e pouco ela está chegando aqui, que eu saio. Fica com ele todo esse período até eu retornar, por volta das quinze horas. Quando ele estava com necessidade que demandava mais dias, eu deixava com a minha mãe. Alguma doença, alguma coisa que demandava mais dias, fora da escola, deixava com a minha mãe, porque levar pra escola não tem como. Às vezes alguma virose, já o deixava medicado direitinho, ou deixava remédio, tudo direitinho, e a minha mãe cuidava dele naquele período até poder retornar à escola. (AMÉLIA).

Ela vai um dia da semana para a minha sogra e os outros dias ela vai para a minha mãe. Não, tem um dia na semana que eu não vou, não trabalho na empresa, trabalho em *home office*, aí fico com ela na quarta-feira. Aí de manhã geralmente ela tem balé, natação, as outras atividades, minha mãe ou a minha sogra levam, e depois deixam na escola, e busco na escola. (SAMANTHA)

Ele sempre ficou com a minha sogra, entendeu, e ele tinha começado a estudar. Aí, nos horários que ele não estava na creche, ele estava com a minha sogra durante o dia. Ela ficava com ele na parte da manhã, aí levava para a aula, aí ficava das treze às dezessete, e de noite ela buscava. Já era no horário que a gente estava em casa também. (ARTHUR).

Outra alternativa de conciliação trabalho/família, especialmente para mães com filhos pequenos, seria o empreendedorismo. Estudaram Bandeira e Ipiranga (2017), em pesquisa com empreendedoras do ramo de confecção, na cidade de Fortaleza. Entre os entrevistados, Antonela (40 anos, fisioterapeuta), antes mesmo da maternidade se dedicava à clínica de estética; Onofre (36 anos, empreendedor) e Júnia (40 anos, autônoma) tomaram a decisão depois de virem as crianças: “Estou fazendo outro curso na área da estética. Quero trabalhar

com estética, principalmente os cuidados faciais. Já tem um tempo que venho trabalhando para mudar de área, quero trabalhar para mim mesma. Não quero trabalhar para os outros mais não”. (JÚNIA).

Na verdade hoje trabalho com lingerie. Tenho várias vendedoras que trabalham para mim, faço venda pela internet. E auxilio aqui na escola, na parte administrativa, gerencial da escola, pela minha experiência dos meus cargos anteriores. Sempre trabalhei com gestão. Comecei a empreender aqui, junto com a Carol, e hoje estamos trabalhando nas duas frentes, vamos dizer assim. Eu estava trabalhando no concreto e a gente não quer mais esse ramo por não ser mais saudável para mim, para nossa vida, pela distância que eu sempre ficava, pela ausência. Então, a gente diversificou e, vamos dizer assim, se reinventou. (ONOFRE).

Homens e mulheres estudados se organizaram como consegui,ram, mesmo diante de dificuldades para conciliar trabalho/família, como afirmou Vanalli (2012). Segundo a autora, quando um casal almeja um relacionamento dito ideal precisa pensar em investimentos “significativos”, voltados ao desenvolvimento de habilidades e estratégias “conjuntas”, o que se observa nos relatos de Emanuele (34 anos, professora) e Cecília (34 anos, fonoaudióloga): “de manhã e à noite eu e meu marido nos revezávamos, porque dava muitas aulas à noite, e de manhã ele conseguia estar sempre em casa. Aí a gente fazia esse revezamento, eu e ele, de manhã mais com ele, à tarde com a minha mãe, e à noite mais comigo, porque ele não estava em casa à noite”. (EMANUELE).

A gente tenta intercalar os nossos horário, mas quando não é possível a minha mãe fica com eles. Normalmente uma vez por semana, na parte da tarde. Terça-feira à tarde ela fica com eles. Que o meu horário é mais corrido, tira o dele para fazer reunião, alguma coisa assim, aí ela normalmente fica terça à tarde com eles. (CECÍLIA).

Identificou-se na amostra estudada a existência de casais que não contam com qualquer tipo de ajuda, somente a escola. Estava fora de funcionamento devido ao momento pandêmico no qual foi realizada a pesquisa de campo. Relatos como os de Luciana (32 anos, maquiadora) e Francisco (36 anos, professor); Andrea (37 anos, professora) e Rômulo (35 anos, professor/personal trainer); Juliete (43 anos, bióloga) e Pedro (47 anos, psicanalista) o comprovam: “Nesse momento de pandemia não. Não tem ninguém e nem a escola, mas a gente não tem nem familiar, nem creche, nem babá, nem nada” (JULIETE). “Ou sou eu ou a minha esposa que estamos com ela” (PEDRO). “Não temos ajuda de nenhum outro familiar,

não temos. Ainda acho que tenho muita sorte porque consigo dividir praticamente tudo com ele. Então, podemos sempre contar um com o outro”. (ANDREA)

Cada casal, de acordo com a realidade, principalmente as mulheres, após o término da licença-maternidade, deve desenvolver arranjos sociais ou estratégias para lidar com os dois sistemas considerados por Hochschild (2012) como concorrentes e conflitantes.

Dadas as estratégias pessoais, a unidade de análise se voltou para as organizações. Segundo Hochschild (2012), existe uma “revolução estagnada”, um dos fatores a não considerar as demandas familiares dos trabalhadores nas práticas gerenciais das organizações. Portanto, inferiu-se que a entrada das mulheres no âmbito da produção não foi acompanhada por uma substantiva mudança cultural e social, como ocorre na divisão do trabalho doméstico.

4.4.2 Papel das organizações

As políticas públicas que visam à conciliação trabalho/família, acentuaram Bruschini e Ricold (2012), deveriam considerar mudanças na famílias e no relacionamento entre os sexos. Na maioria das vezes abarcam as mulheres, e não se preocupam com mudanças sociais que envolvam os homens e responsabilidades familiares. Destaca-se ainda o pensamento de Sorj *et al.* (2007), ao enunciarem que a conciliação, de certo modo, ainda é percebida como de responsabilidade exclusiva das famílias, ou seja, assunto privado.

Procurou-se perceber o apoio que as empresas forneceria aos funcionários e às funcionárias. Para Hochschild (2012), as mudanças sociais e culturais dariam continuidade à “revolução estagnada”, o que facilitaria a vida dos casais de dupla jornada, em especial as mulheres.

As mudanças envolveriam políticas de gestão de pessoas que visassem à qualidade de vida e ao bem-estar dos funcionários e funcionárias. As transformações perpassam o suporte gerencial fornecido pelas organizações e por grande mudança cultural, que envolveria o valor do cuidado (ANDRADE, 2011; HOCHSCHILD, 2012; VILELA; LOURENÇO, 2017).

Entre os 44 participantes de pesquisa, 15 homens e 17 mulheres estavam vinculados a organizações, como empresas privadas, escolas públicas, faculdades particulares, empresas públicas, universidade pública, Exército e Polícia Militar. Os profissionais possuíam vínculos de naturezas diferentes.

Entre homens e mulheres que formaram o *corpus* referente à facilitação ao atendimento das necessidades familiares por parte das organizações, após a concessão das

licenças legais, como licença-maternidade e paternidade, e licença para aleitamento materno, 80% dos homens e 82,35% das mulheres possuem condições para levar o filho ao médico ou comparecer a uma reunião escolar, nos horários de trabalho. No entanto, os relatos mostram que não é questão institucionalizada, mas ocorre no campo do diálogo. Apenas um homem e duas mulheres, que trabalham em empresas públicas, e uma secretária escolar municipal lembraram-se de licenças legalmente estabelecidas para ausências do trabalho.

Amélia (38 anos, técnica bancária), Sther (41 anos, caixa) e Filipe (42 anos, gerente de habitação/coordenador) relataram sobre as licenças que têm direito durante o ano. Amélia disse que procura deixar para uma necessidade do filho. Relatou ainda que o banco, empresa pública, oferece o *home office*, além dos seis meses de licença-maternidade, licença para amamentação, o que possibilitou sair mais cedo ou chegar uma hora mais tarde, e auxílio-creche. Comentam que as ausências podem ser negociadas com os gestores.

Pagar hora raramente preciso pegar atestado, com raras exceções, mas quando precisava faltar tinha folga, licenças que a gente pode tirar no ano e eu usava, uso... Se o filho precisar, se tiver algum problema de saúde, para eu ficar com ele ou levar ao médico, precisando, tenho essa disponibilidade. Mas a gente evita. Lógico, como todo mundo. Nenhum chefe quer que a pessoa fique faltando, então evito. (AMÉLIA).

A ausência, por exemplo, por internação, algumas ausências a gente tem, mesmo de cunho médico, e outras que temos tantas ausências por ano, cinco, né? Mas é tranquilo. Pelo menos no meu trabalho, tenho muito mais flexibilidade do que a Sther, muito, muito mais. Então, se precisar, consigo adequar meu horário. É tranquilo nesse ponto, não tem muito problema. É claro que é só dar uma planejada, não pode ser rotina extrema. (FILIPE).

Então, tem esse negócio de ausentar para levar o filho ao médico, tem licença de um ou dois dias por ano, não sei. E aí varia muito de agência para agência, sabe? De quem está sendo o seu gestor, por exemplo, essa que estou agora a gestora é bem tranquila. Então, igual amanhã eu vou ter que ir ver escola nova para a minha filha, aí falo com ela, e ela é supertranquila pra liberar, mas isso é meio cargo gerencial, entendeu? Depende de a pessoa liberar. (STHER).

Samantha (35 anos, gerente geral), Doris (34 anos, compradora), Estevão (37 anos, gerente de inteligência de mercado), Andrea (37 anos, professora), Rômulo (34 anos, professor/personal trainer), Yuri (42 anos, professor), Dimas (44 anos, coordenador de vendas), Arthur (36 anos, motorista) e Emília (31 anos, especialista de estrutura) trabalham em empresas privadas. Somente Yuri mostrou certa dificuldade de flexibilidade em atender a alguma necessidade familiar. Teve uma reunião de trabalho no mesmo horário da aula do

mestrado, e foi “difícil” conseguir a liberação, situação vivenciada no início das aulas para participar da aula magna:

Acho que nem é questão da empresa, mas é de chefia. Um dificultador muito grande. Tive aula no mestrado, uma quinta-feira à noite, no semestre passado, estava dando aula, aí veio uma professora de São Paulo, da USP. Mas para eu conseguir, falei até com o coordenador do mestrado: ‘José, eu tenho que dar aula e tal... Tem problema faltar?’ Aí ele falou assim: ‘Olha, seria muito importante que você estivesse’. Fui e insisti no trabalho. Nossa, me deu uma dor de cabeça danada. Mesmo a Maya falando que me substituiria, aplicaria um exercício e tal, deu uma confusão danada. A minha chefia não gostou muito, e acredito que se fosse levar uma criança ao médico talvez a situação fosse a mesma. (YURI).

Não posso falar pela empresa, por todos os funcionários, mas eu, por exemplo, não bato ponto. Então, posso compensar as horas depois tranquilamente, indo em um sábado. Não tenho dificuldade de levar ao médico, sair porque passou mal. Busco sempre horários alternativos justamente por aquilo que eu falei, porque não quero passar para a empresa que fico saindo, justamente essa imagem da mulher que a gente não quer deixar. (DORIS).

Olha, não é uma política da instituição. Mas isso nós fazemos entre nós, os professores e até a coordenação. Não estou incluindo nem a direção. Mas consigo, por exemplo, até o ano passado, o meu filho estudava no colégio comigo, então, ia trabalhar, mas vamos supor que tivesse o pediatra dele na parte da tarde. Todas as vezes conseguia sair e deixar uma professora substituta na minha sala, ir lá levar e voltar. Mas em acordo meu com a coordenação, que é maravilhosa. Às vezes, até sem a direção ficar sabendo, porque isso não é mesmo uma regra da instituição. Pela instituição não tem essa flexibilidade. (ANDREA).

Não é uma política da empresa, é coisa informal que consigo até pelo que construí de processo dentro do meu trabalho. Então, talvez, não falar com ninguém que a parte da manhã estarei com o meu filho não vai atrapalhar a dinâmica do meu trabalho. Posso ter problema de talvez um superior me ligar e eu não atender? Posso, entendeu? Mas não é concessão da minha empresa. Isso não. (DIMAS).

Como Neves e Nascimento (2017) comentam, as organizações privadas são as mais propícias a fazer parte do rol que não oferecem mecanismos que facilitem a dupla jornada de funcionários pais e mães. No entanto, entre os participantes que trabalham em empresas privadas, se observa não a falta de flexibilidade para atender uma demanda familiar, mas que estão no campo da informalidade.

Ainda foi possível inferir as colocações de Sorj *et al.*, (2007) ao mencionarem que as medidas dispostas na legislação trabalhista brasileira são de abrangência limitada, pois abarcam somente os trabalhadores registrados, na maioria das vezes ocupando postos nas grandes empresas privadas e públicas. As autoras ressaltam que não compreendem todas as

etapas da vida dos trabalhadores, mas apenas a fase inicial da maternidade e paternidade estendida, como a oferecida na empresa privada em que trabalham Estevão (37 anos, gerente de inteligência de mercado) e Doris (34 anos, compradora).

O Lotus tem algumas políticas interessantes, a gente tem evoluído nisso. Então, questão de auxílio, essas coisas, não tem, mas tratando aí de auxílio maternidade e auxílio paternidade, o Lotus é aquela empresa que adere na licença estendida da mulher, então, hoje, a mulher tem licença-maternidade por seis meses, o padrão legal, se não me engano é até quatro. São seis meses remunerado, o homem tem a licença-paternidade estendida, são 20 dias. É porque no sistema legal são cinco dias padrão e mais os 15 dias adicionais, então são 15 dias. Então, o Lotus tem esse tipo de incentivo, mas fora isso, alguma coisa tipo um auxílio creche e tudo não tem, voltado especificamente para as crianças. O horário é flexível, temos essa flexibilidade, é lógico que tudo vai depender do dia, pode ser um dia mais complicado. Mas sei também que eu e a Doris temos condições especiais lá dentro. Existem alguns cargos que a gente chama de cargo de confiança, e não batem ponto. Recebemos um adicional para isso, e não bate ponto, o que facilita 200% qualquer coisa. Então, por conta disso, sei que eu e a Doris temos essa facilidade. (ESTEVÃO).

Além das licenças legalmente concedidas, entre os arranjos flexíveis (OLIVEIRA, 2011), o teletrabalho (FARIA; RACHID, 2011) foi comentado por duas mães que trabalham em empresas privadas. A empresa de Emília, operadora logística que administra a malha ferroviária, oferece auxílio creche para a mãe, que pode contar com o *home office*, estratégia adotada por Suelen. As demais modalidades de flexibilização de jornada de trabalho não foram apresentadas.

Tem o auxílio creche pra mãe. Sim, sim. Total liberdade. É só conversar. Olha, já precisei me ausentar no horário de expediente para dar vacina, ir ao pediatra, e foi muito tranquilo. Avisei antes, fechei a minha agenda de reunião, avisei ao gestor e foi supertranquilo. Acho bem legal isso, porque eles têm muita paciência. Quando voltei mesmo, o meu chefe me chamou e falou: Olha, você tem o tempo que precisar para se readaptar à nova jornada com filha, *home office*. (EMÍLIA).

La todos os días, de segunda a sexta, sete e meia, oito horas, e voltava às dezoito. Aí passei a ficar de *home office* na quarta-feira para não ficar longe dela de segunda a sexta o dia todo. Pelo menos na quarta ficava com ela na parte da manhã, quando estava tendo escola procurava me dedicar a manhã toda para ela, e trabalhava só na parte da tarde. Resolvia alguma coisa por telefone, mas deixava para trabalhar mesmo, sentar na frente do computador, na hora que ela fosse para a escola. (SUELEN)

Medidas devem ser tomadas. No Brasil, como explicou Sorj (2004a), que auxiliem demandas pessoais legalmente estabelecidas ainda são incipientes. A partir dos relatos, o tema não está institucionalizado, mas decorre de acordo com o que as organizações estabelecem,

dependendo dos superiores e mesmo da posição que pais e mães ocupam. A maioria dos entrevistados relatou a flexibilidade de atendimento diante de necessidade familiar, mesmo não sendo norma da instituição, portanto, um acordo informal.

Finalizada a apresentação dos dados provenientes do campo e a triangulação com teoria que sustentou o desenvolvimento da pesquisa, o próximo capítulo mostra as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme destacado, a questão central que norteou a pesquisa apresentada foi “quais diferenças são observadas na busca de conciliação entre trabalho e família, por parte dos homens e das mulheres de classe média, quando ambos trabalham fora?”. Para responde-la, levantou-se o perfil dos casais estudados, a divisão do trabalho doméstico, a existência de conflitos decorrentes da divisão e desdobramentos, e estratégias praticadas pelos casais visando conciliar trabalho e família, a partir das dificuldades cotidianas.

A revisão de literatura procurou estudos sobre o tema abordado, o que permitiu a apreensão da divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero, conceitos que deram suporte à discussão. Por meio do resgate histórico, foi possível conhecer as principais transformações iniciadas desde as sociedades pré-históricas, como descrito por Engels (1984). Momento de valorização da mulher ao confinamento no lar e construção da identidade feminina como “dona de casa”, estabelecendo papéis sociais para homens e mulheres que se refletem ainda hoje na divisão do trabalho doméstico e no mercado de trabalho.

No entanto, em visão dialética, deve-se considerar que a sociedade passa por transformações, como as observadas no ingresso das mulheres no mercado de trabalho, o que rompeu com a estrutura familiar tradicional e a dicotomia público/privado. Como o acesso às universidades, a queda da taxa de fecundidade, as mudanças culturais e econômicas que ampliaram seu papel social.

O levantamento teórico permitiu se verificar que as mudanças trouxeram impactos para a identidade de homens e mulheres. Principalmente no que se refere às atividades destinadas a cada um dos gêneros. O novo cenário apresenta mulheres nas mais variadas funções, transformando a tradicional divisão social do trabalho, com modificações no cotidiano de diversos casais, e implicações nas práticas de conciliação entre trabalho e família. As mulheres assumiram novas responsabilidades, mas acumularam funções, pois continuaram as principais cuidadoras da casa e dos filhos.

Apesar de os homens se apresentarem mais envolvidos com o trabalho doméstico, considerado na pesquisa como afazeres domésticos e atividades de cuidado, socialmente essa ainda é atribuição feminina. A sociedade se mostra menos masculinizada, mas marcada por avanços e retrocessos, e as diferenças de gênero ainda persistem, o que ficou destacado na revisão teórica, como o número de horas que homens e mulheres se dedicam ao trabalho doméstico. Ainda a literatura apresenta que, como na vida profissional, existe diferença no que cada um dos cônjuges pratica, as mulheres com atividades mais rotineiras, como

alimentação, e homens com as mais esporádicas - consertos em geral, o que ficou evidente na pesquisa de campo.

Para se atingir o objetivo proposto, adotou-se a metodologia qualitativa, haja vista a necessidade de se conhecer as percepções dos homens e mulheres dos casais de dupla jornada, colhendo os dados a partir das realidades vividas, ou seja, levantando-os conforme acontecem no dia a dia dos participantes, de acordo com os olhares de cada homem e de cada mulher.

Ressaltando-se que a entrada das mulheres no trabalho produtivo foi considerada uma das maiores revoluções sociais, pois, ao participarem do mundo público, expressaram valores e ideias em relação ao casamento, filhos e trabalho, questionando as funções de gênero. Todas possuem curso superior. Na amostra estudada, são mais instruídas do que os homens, como a literatura já havia indicado, o que se entende como uma das conquistas feministas.

Além disso, elas estão nas mais variadas ocupações, como engenharia, direito, cargo de gerente geral de empresa privada e carreira militar. Atividades que, de acordo com a divisão sexual do trabalho, são consideradas masculinas. Essas constatações reforçam que a educação foi fundamental para as mulheres atingirem o mercado de trabalho, e para alcançarem posições hierárquicas mais altas, no chamando reduto masculino.

Diferentemente do observado nas gerações passadas, as mulheres não se casaram como forma de alcançar posição social, pois se tornaram independentes financeiramente antes da chegada dos filhos. Além disso, não se percebem apenas como esposas e mães, contrariando a imagem de que a mulher vive para os demais e nega-se a si mesma como pessoa, mas as mães procuraram se adequar às necessidades casa/trabalho. O trabalho é atividade fundamental, parte importante da vida, pessoal e financeira, como expressaram os homens, tratando-se de atividade economicamente viável e emocionalmente saudável.

Na percepção dos homens, o trabalho da cômuge é importante não apenas por melhorar as condições financeiras da família, mas se notou que houve valorização da mulher que trabalha. Diferentemente de gerações passadas, o poder feminino não está mais na influência da mãe sobre os filhos ou na atratividade física, pois os homens demonstraram admiração pelo trabalho da esposa, considerando-o mais que apenas fonte de renda que possibilita maior conforto para a família.

A socialização foi tema relevante para se entender a diferença de gênero em relação ao trabalho doméstico e traços da divisão sexual do trabalho na realidade dos/das participantes da pesquisa. As construções sociais fazem parte da vida de homens e mulheres desde a infância, acreditando-se que o lar é o primeiro espaço de socialização. Com relação aos homens, identificou-se que 86,4% passaram por uma socialização marcada pela divisão sexual do

trabalho e construção social de gênero, tendo como atividades o cuidado com o próprio quarto e as demais coisas pessoais. Em direção ao mostrado pela literatura, 90,9% das mulheres já estavam envolvidas com afazeres domésticos na família de origem. Notou-se que três homens já desenvolviam atividade doméstica estimulados pela mãe ou avó, demonstrando que mudanças estão em andamento.

No campo do discurso, foi possível identificar que para homens e mulheres a responsabilidade pelo trabalho doméstico seria do casal, incluindo os filhos. As percepções foram de encontro às construções legitimadas e enraizadas decorrentes do mundo social. No entanto, quando as lentes estão sobre a realidade, os afazeres domésticos e atividades de cuidado são associados às mulheres.

Apesar das mudanças dos contextos sociais observadas nos últimos anos, com o aumento da participação masculina no ambiente privado, alterando a divisão sexual do trabalho, não houve a repartição efetiva dos afazeres domésticos e atividades de cuidado. A maior parte dos homens reportou o trabalho doméstico à mulher, como as mulheres se reconheceram as verdadeiras responsáveis.

Verificou-se a diferença de gênero no trabalho doméstico. Na visão dos homens, as tarefas de preparar alimentos, cuidar das roupas, limpeza e organização da casa, limpar banheiros, contratar e orientar empregados que envolvam a limpeza e organização são de responsabilidade das mulheres. Eles ficam com reparos domiciliares, manutenção do automóvel e eletrodomésticos, tarefas que podem ser programadas. Mudanças foram destacadas, pois eles estão arrumando camas, pesquisando e comprando bens e alimentos para a família, mas inferiu-se que se trata de uma “ajuda” e não um verdadeiro compartilhamento, por isso a literatura indica o homem como “coadjuvante”.

A partir da ótica das mulheres, observou-se que possuem rotina rígida, envolvidas com atividades cotidianas, não deixando de mencionar que os homens participam da vida doméstica, função que demonstra modificações na divisão sexual do trabalho. De forma geral, observou-se que a parte financeira das famílias é compartilhada pelos casais. A gestão da casa, mesmo quando os homens estão mais envolvidos com o trabalho doméstico, ainda fica a cargo das mulheres.

Com relação às atividades de cuidado, para os homens estão mais envolvidos em atividades como jogar; brincar; vestir; colocar para dormir; dar banho; levar o filho ao médico e fazer exames; levar as crianças às atividades sociais, como esportivas, parques e praças; e organizar a diversão. À mulher ainda cabe a responsabilidade pelas atividades educacionais; ler; dar remédio; alimentar; ir a reuniões escolares; levar e buscar na escola; ficar com ele ou

ela; comprar os itens necessários para a criança (roupas, sapatos e material escolar). Situação similar foi notada na ótica das mulheres.

Apesar das diferenças, não se pode deixar de considerar as transformações culturais. Apresenta-se uma sociedade menos masculinizada, construindo o “novo pai”, caracterizado por maior conscientização sobre a participação nos afazeres domésticos e atividades de cuidado, nova maneira de exercer a paternidade.

Em decorrência da falta de compartilhamento do trabalho doméstico, verificou-se a existência de conflitos. A análise dos relatos mostrou que, na percepção dos homens e mulheres, há conflitos decorrentes da divisão do trabalho doméstico. Inferiu-se que estariam relacionados à expectativa entre os parceiros de maior colaboração.

Com relação à conciliação entre trabalho/família, a literatura levantada apontou que a vida profissional, apesar de ser essencial à manutenção econômica da família, a gestão entre os dois âmbitos e demandas específicas não está livre de dificuldades. Verificou-se que aproximadamente 50% dos homens relataram dificuldades de conciliação trabalho/família, decorrentes da pressão dos papéis que devem ser desempenhados em função do tempo. Foi possível verificar que, como as mulheres somam funções, os denominados pais “envolvidos” vivem dificuldades semelhantes às das mulheres. Embora em menor proporção, os homens se queixaram de cansaço e estresse, consequências da participação mais efetiva na vida familiar, sentimento há muito presente na realidade feminina.

No contexto de dedicação ao trabalho e à família, 72,73% dos homens conseguiram usufruir de momentos prazerosos individuais ou mesmo em família. Seguindo a literatura, observou-se diferença de lazer entre homens e mulheres. No entanto, 54,54% delas relataram conseguir, de alguma forma, usufruir de momentos prazerosos, mesmo com dificuldades decorrentes da falta de tempo, principalmente quando a criança está nos primeiros anos de vida.

Um dos objetivos específicos da pesquisa foi identificar as estratégias praticadas pelos casais visando conciliar trabalho remunerado, afazeres domésticos e atividades de cuidado. De acordo com a literatura, as mulheres deixam de investir na carreira, trabalham meio período ou mesmo deixam as atividades profissionais por motivo de responsabilidades familiares. A partir da questão central que norteou a pesquisa, constatou-se que 63,64% dos homens realizaram algum tipo de alteração na rotina de trabalho depois da chegada dos filhos, demonstrando novamente mudanças na divisão social do trabalho. Contudo, quando a análise recaiu sobre as mulheres, ficou evidente que elas as que mais desenvolvem estratégias para

atuar nos dois âmbitos (77, 27%). Deixam de aceitar outros trabalhos, investir na carreira, estudar mais e procuraram adaptar os horários.

Procurou-se verificar, na realidade de ausência das mulheres no lar, a terceirização da vida familiar, uma das estratégias de conciliação trabalho/família. A maior parte da ajuda externa com os afazeres domésticos advém do trabalho de diaristas/faxineiras, devendo-se destacar que a maioria dos casais não conta com uma funcionária todos os dias. A escola é espaço que ajuda a conciliação, pois em diversos relatos observou-se que nesse período pais e mães trabalham. Homens e sobretudo as mulheres se organizam da melhor forma, mesmo com dificuldades, destacando-se que na amostra havia casais que não possuíam ajuda, no máximo a escola. Mesmo se tratando de classe média, eles mesmos se organizavam para atender às demandas familiares.

Partindo-se da centralidade do trabalho na vida de homens e mulheres, procurou-se identificar o apoio que as empresas fornecem aos funcionários. Entre os 44 participantes, 15 homens (68,18%) e 17 mulheres (77,27%) estavam vinculados a organizações como empresas privadas, escolas públicas, faculdades particulares, empresas públicas, universidade pública, Exército e Polícia Militar, ou seja, profissionais com vínculos diferentes de natureza.

Além das licenças concedidas legalmente, destacam-se as empresas particulares, que não dispõem de medidas que auxiliem as necessidades familiares, como as relatadas pelos funcionários de empresas públicas. Entendeu-se que a flexibilidade no trabalho para atendimento de necessidades familiares é tema não institucionalizado, mas decorre de acordo com o que as gerências estabelecem e mesmo da posição que homens e mulheres ocupam.

Julga-se que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado. Acredita-se que foi possível compreender diferenças entre homens e mulheres pertencentes à classe média, quando ambos trabalham fora, frente à necessidade de conciliação trabalho/família.

Seguindo os estudos de Bourdieu (2012), ficou clara a dificuldade de transformação da prática do trabalho doméstico por parte dos homens. Um campo de pesquisa que merece atenção, pois na área de administração somente 01 trabalho foi desenvolvido a respeito do tema pais e mães que trabalham fora. Por esse motivo, espera-se que a discussão apresentada seja ampliada pela área de gestão de pessoas, por se tratar de realidade experimentada cotidianamente por diversos casais.

Como sugestão para estudos futuros, entende-se ser importante se voltar a análise a famílias de baixa renda, pois as necessidades de conciliação talvez sejam maiores. Outra sugestão seria investigar nas empresas as práticas voltadas ao atendimento das necessidades familiares, para ambos os sexos, pois as colocados à disposição geralmente se voltam às

mulheres, e estão presentes no período inicial da vida da criança. Propõe-se ainda o desenvolvimento de estudos que abordem a conciliação trabalho/família no período da pandemia, considerando-se que a rotina de pais e mães que trabalham passou por adaptações, principalmente por não contarem com escolas e creches.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, Marisa Sirlei. **Decifrando a divisão do trabalho doméstico nas unidades familiares do Balneário de Ingleses: cotidiano e relações de gênero.** 2012. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96404/310454.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 jan.2020.
- ALVES, Alda Judith. O planejamento de pesquisas qualitativas em educação. **Caderno de Pesquisa**, São Paulo, mai. 1991. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/1042/1050>. Acesso em 30 nov. 2021.
- ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo.** São Paulo: Brasiliense, 1985.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 24(2): 292, mai/ago. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104026X2016000200629&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 21 abr. 2020.
- AMÂNCIO, Lígia; CORREA, Rita B. Em busca da igualdade: percepção de justiça e divisão do trabalho doméstico – mudanças e continuidades. **Sociologia, Problemas e Práticas [online]**,90/2019. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/6116>. Acesso em: 10 mar. 2020.
- ANDRADE, Maria Cláudia Perdigão. *Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar.* **Exedra: Revista Científica**, n. especial, 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3684515>. Acesso em: 25 mai. 2020.
- ARAÚJO, Clara; VEIGA, Alline. Um difícil equilíbrio – vida familiar e trabalho remunerado de mulheres e homens no estado do Rio de Janeiro. In: ARAÚJO; Clara; GAMA, Andréa. (Orgs.). **Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora, 2017.
- ARAÚJO, Maria Clara de Oliveira; SCALON, Maria Celi Ramos da Cruz. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: ARAÚJO, Maria Clara de Oliveira; SCALON, Maria Celi Ramos da Cruz. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: tFGV, 2005.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA. **Crítério Brasil**, 2019. Disponível em: <https://www.abep.org/criterio-brasil>. Acesso em: nov. 2019.
- BADINTER, Elisabeth. **X Y: sobre a identidade masculina.** Tradução: Maria Ignez Duque Estrada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.
- BANDEIRA, Emanuella Lustosa; IPIRANGA, Ana Silva Rocha. “Me dei bem, mas me sinto culpada”: o conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras. In: **Anais XX SemeAD**, nov. 2017. Disponível em:

<https://login.semead.com.br/20semead/arquivos/2207.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2019.

BANDEIRA, Lourdes Maria.; PRETURLAN, Renata Barreto. As pesquisas sobre uso do tempo e a promoção da igualdade de gênero no Brasil. In: FONTOURA, Natália.; ARAÚJO, Clara; BARAJAS, Maria de la Paz López. et al. (Orgs.). **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/uso_do_tempo_e_genero.pdf. Acesso em: 25 fev. 2020.

BARBOSA, Maria do Perpétuo Socorro. **Um estudo sobre a divisão do trabalho doméstico em casais de trabalhadores de uma universidade pública do Amazonas**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2019. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/7191>. Acesso em: 21 set. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução: Sérgio Milliet. v. 1. 4 ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BENDL, Regine.; SCHMIDT, Angelika. From “Glass Ceilings” to “Firewalls”: different metaphors for describing discrimination. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 5, 2010. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0432.2010.00520.x>. Acesso em: 08 fev.2022.

BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almiraiva Ferraz. A amostragem em *snowball* (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, Umuarama, v. 22, n. 1, jan./jun. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Instituiu o Programa Empresa Cidadã que se destina a prorrogar em 60 dias a duração da licença- maternidade e em 15 dias a licença- paternidade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 13 julho de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 01 jan. 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistências da discriminação? **Meeting of the Latin American Studies Association**. Chicago, sep. 1998. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. **Caderno de Pesquisa**. Fundação Carlos Chagas, v. 37, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 20(1): 344,

jan./abr., 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v20n1/a14v20n1.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2020.

CAETANO, Patrícia Vitória Bezerra. **Homens e a divisão sexual das práticas de cuidado com crianças**: uma análise a partir da perspectiva feminista. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/33098/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Patricia%20Vit%C3%B3ria%20Bezerra%20Caetano.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

CAMARGO; Bridigo Vizeu ; JUSTO, Ana Maria. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v.21, n.2, 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2013000200016. Acesso em: 10 nov. 2021.

CANO, Ignacio; COVRE-SUSSAI, Maira. A divisão por gênero das tarefas domésticas no Rio de Janeiro: atitudes e práticas. *In*: ARAÚJO, Clara; GAMA, André. **Entre a casa e o trabalho**: gênero e família no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora, 2017.

CAVALCANTI, Natália Silva Barros; BAÍA, Deylane Corrêa Pantoja. Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. **13º Mundo de Mulheres & Fazendo Gênero 11: transformações, conexões, deslocamentos**, Florianópolis, 2017. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Ser_mae_nomundodotrabalho.pdf. Acesso em 03 mai. 2020.

CEPAL/OIT. **Coyuntura Laboral em América Latina y el Caribe**: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina, n. 21, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 fev. 2020.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearsons Prentice Hall, 2007.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Editora Artmed, 2007.

DANIEL, Camila O Trabalho e a Questão de Gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**. Ano XIV, n.25/26, 2011. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

DIEESE. **Nota Técnica – PEC 06/2019**: as mulheres, outra vez, na mira da reforma da previdência, n. 202, março 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec202MulherPrevidencia.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2020.

DOW, Dawn Marie. Integrated Motherhood: Beyond Hegemonic Ideologies of Motherhood. **Journal of Marriage and Family**, fev. 2016. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jomf.12264>. Acesso em: 07 fev. 2022.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Tradução: Leandro Konder. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares; RACHID, Alessandra. Gestão de pessoas em tempos de flexibilização do trabalho. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 10, n. 12, 2015. Disponível em: <https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/2717>. Acesso em: 25 mai.2020.

FERNANDES, Diana Rebello Neves. **A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada**: um estudo sobre homens e mulheres que vivenciam a cultura do alto desempenho. 2017. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade do Grande Rio “Professor José de Souza Herdy”, 2017. Disponível em: <http://tede.unigranrio.edu.br/bitstream/tede/200/5/Diana%20Rebello%20Neves%20Fernandes.pdf>. Acesso em: jan. 2019.

FERREIRA, Luciana, SILVA, Amanda, SILVA, David, SOUSA, Thalisse. Mulheres em cargos de gerência e os desafios em conciliar vidas pessoal e profissional: um estudo em hotéis de São Luís, Maranhão, Brasil. **Revista Turismo & Desenvolvimento**, n. 27/28, 2017. Disponível em: <http://revistas.ua.pt/index.php/rtd/article/view/7446/5904>. Acesso em: 02 set. 2020.

FLECK, Ana Cláudia; WAGNER, Adriana. A mulher como principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em Estudo**, v. 8, n. especial, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/yJ7FJKchnyMrnhgPPp463yc/abstract/?lang=pt>. Acesso em: set. 2020.

GAMA, Andrea de Souza; ROCHA, Lia de Mattos; ALCANTARA, Karolyne Romero de. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, v.15, n. 39, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/30379>. Acesso em: 20 jan. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, 1995. <https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpwNkCgnc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 fev. 2022.

GOLDMAN, Wendy. **Mulher, estado e revolução**: política familiar e vida social soviéticas (1917 – 1936). 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

GREENHAUS, Jeffrey H., BEUTELL, Nicholas. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/258214?seq=1#metadata_info_tab_contents. Acesso em: 07 fev. 2022.

HADDAD, Julieta Maria Haical. **Jornada e parceria do casal no trabalho doméstico**: um enfoque da psicologia analítica. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) –

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.pucsp.br/pos-graduacao/mestrado-e-doutorado/defesas/jornada-e-parceria-do-casal-no-trabalho-domestico-um>. Acesso em: 21 set. 2020.

HAGUETTI, Tereza Maria Frota. **Metodologia qualitativa na sociologia**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

HAICAULT, Monique. *La gestion ordinaire de la vie en deux*. **Sociologie du Travail**, Elsevier Masson, n. 3, 1984. Disponível em: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01503920/file/LaGestionOrdinairedeLaVieenDeux.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2020.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Trabalho e Classe**, ano 16, v.16, n. 29, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552>. Acesso em: 12 fev. 2020.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n. 7, out/2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2020.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. **The second shift: working families and revolution at home**. United States of America: Penguin Books, 2012.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatística de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até 3 anos**, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 17 mar. 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisa**, n. 38, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 22 jul. 2019.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens**, 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>. Acesso em : 10 jan. 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres no mercado de trabalho 2018**, 2019b. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101641.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Outras formas de trabalho** 2018, 2019c. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf. Acesso em 28 jan. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Divisão de Gênero e Diversidade, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.WNrHg28rJ0w>. Acesso em: 10 fev. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos**, 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526. Acesso em: 26 nov. 2019.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA . Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero. **Comunicados IPEA**, n. 149, mai. 2012. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=14307. Acesso em: 02 fev. 2020.

JABLONSKI, Bernardo. A divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 30, n. 2, Brasília, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 21 set. 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**, São Paulo: EDUNESP, 2009.

KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SØGAARD, Jakob Egholt. *Children and gender inequality: Evidence from Denmark*. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 11, n. 4, 2019. Disponível em: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/app.20180010>. Acesso em 25 ago. 2020.

LIMA, Clara Amorim Pontes Correa; SILVA, Brena Carolina de Oliveira, BEZERRA, Joacil Carlos Viana. Mulher macho, não senhor! – um estudo de caso sobre a percepção de gestoras e seus pares a respeito do modelo de gestão feminina. **RASI - Revista de administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda, v. 6, n. 3, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.rasi.vr.uff.br/index.php/rasi/article/view/352>. Acesso em: 02 set. 2020.

LIMA, Gustavo Simão; NETO, Antonio Carvalho; LIMA, Marcelo Simão ; TANURE, Betania; VERSIANI, Fernanda. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 4, out./dez. 2013. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1922>. Acesso em: 02 fev. 2020.

LUZ, Nanci Stancki da; CASAGRANDE, Lindamir Salette. (Orgs.). **Entrelaçando gênero e diversidade: matizes da divisão sexual do trabalho**. Curitiba: UTRPR, 2016. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/2068/8/generodiversidadedivisaosexual.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2020.

MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como as famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, jan/abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v25n1/1806-9584-ref-25-01-00215.pdf>. Acesso em : 09 jan. 2020.

MEDRADO, Benedito; LYRA, Jorge. Por uma matriz feminista de gênero para os estudos sobre homens e masculinidades. **Estudos Feministas**, 16(3): 424, Florianópolis, set./dez., 2008.

MENDONÇA, Mariana; MATOS, Paula Mena de. Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. **Análise Psicológica**, Porto, 2015. Disponível em: <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/904>. Acesso em 02 set. 2020.

MILLER, Will; KERR, Brinck; REID, Margaret. A National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls? **Public Administration Review**, v. 59, n. 3, may /jun. 1999). Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3109950?origin=crossref&seq=1>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. *In*: _____ (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: metodologia de pesquisa qualitativa em saúde**. 13 ed. São Paulo: Hucitec, 2013.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, jul./set. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2020.

NERI, Marcelo Cortes. **A Nova Classe Média**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2008. Disponível em http://www.cps.fgv.br/ibrecps/M3/M3_TextoFinal.pdf. Acesso em: 15 jan. 2020.

NEVES, Diana Rebelo; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada (two-job couples): nota sobre o caso brasileiro. **E&G – Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, set./dez. 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49082/a-divisao-entre-trabalho--familia-e-organizacoes-para-casais-de-dupla-jornada--two-job-couples---notas-para-um-debate-sobre-o-caso-brasileiro->. Acesso em: 02 fev. 2020.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018**. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Acesso em: 10 jan. 2020.

OLIVEIRA, Nayara Hakime Dutra. Recomeçar: família, filhos e desafios [online]. São Paulo: UNESP; **Cultura Acadêmica**, 2009. 236 p. Disponível em: http://franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/ServicoSocial/tese_nayara_pdf.pdf. Acesso em: 22 set. 2018.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Dia Internacional das Mulheres de 2020 terá como foco a igualdade de direitos**, 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/dia-internacional-das-mulheres-de-2020-tera-como-foco-a-igualdade-de-direitos/>. Acesso em 20 jan. 2020.

PARADELA, Victor Cláudio; GOMES, Ana Paula Cortat Zambrotti. **Tendências da gestão de pessoas na sociedade do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

PASINATO, Liana; MOSMANN, Clarisse Pereira. Transição para a parentalidade e a coparentalidade: casais que os filhos ingressaram na escola ao término da licença-maternidade. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 34(1), Bogotá (Colômbia), 2016. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v34n1/v34n1a10.pdf>. Acesso em 21 set. 2020.

PEREIRA, Mateus; MARQUES, Mayra; ARAÚJO, Valdeí. **Almanaque da Covid-19: 150 dias para não esquecer ou a história do encontro entre um presidente fake e um vírus real**. Vitória: Milfontes, 2020 eletrônico: *E-book Kindle*.

PERLIN, Giovana; DINIZ, Gláucia. Casais que Trabalham e são Felizes: Mito ou Realidade. **Psic. Clin.**, v. 17, n. 2, p. 15-29. 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 21 set. 2020.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PINHEIRO, Luana. Simões. **O trabalho nosso de cada dia: determinantes do trabalho doméstico de homens e mulheres no Brasil**. 2018. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília/UnB, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/34189>. Acesso em: 24 ago. 2020.

LEONE, Priscilla Novaes (PITTY); MENDONÇA, Martin. Desconstruindo Amélia. In: **Chiaroscuro**. Faixa 7. Prod. Rafael Ramos. São Paulo: Deckdisc, 2009.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. RH Portal, 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 09 ago. 2019.

RAGO, Margareth. Descobrir historicamente o gênero. **Cadernos Pagu**, 1998. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634465>. Acesso em: 23 ago. 2020.

RAMOS, Hannah dos Santos. **Mulher, trabalhadora, mãe: um olhar sobre a conciliação entre papéis**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal Fluminense, Niterói, Rio de Janeiro, 2019.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia **Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 1, p. 2-17. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a02.pdf>. Acesso em: 22 de set. de 2018.

ROUDINESCO, Élisabeth. **A família em desordem**. Tradução: André Telles. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SANTOS, Carolina Maria Mota; NETO, Antonio Carvalho; CAEIRO, Mariana; VERSIANI, Fernanda; MARTINS, Mariana Geisel. As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 16, n. 45, out./dez. 2016. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2016v16n45p126>. Acesso em: dez. 2019.

SANTOS, Heliani Berlato dos. O Processo de *Dual Career Family* sob a Ótica Brasileira: desvendando Tipologias. In: **XXXVI Anais do Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro: 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/63/2012_GPR2377.pdf. Acesso em: 08 fev. 2022.

SCOTT, Ana Sílvia. O caleidoscópio dos arranjos familiares. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (org.). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2018.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, 20(2), jul./dez., 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 20 jan. 2020.

SCURO, Lucia. A divisão sexual do trabalho e do cuidado na América Latina. In: ARAÚJO, Clara; GAMA, Andréa. **Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora, 2017.

SILVA, Adriana Santos. **Afazer doméstico**: percepções nos relacionamentos de homens e mulheres trabalhadores de uma instituição pública do Rio de Janeiro. 2018. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/27925>. Acesso em: 12 jun. 2020.

SILVA, Ana Luísa Cataldo da. “Dá Licença, eu sou pai!”: a produção de sentidos sobre a licença-paternidade com trabalhadores-pais em Suape. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/14093>. Acesso em: 10 jun. 2020.

SILVA, Maria Regina Santos da; LUZ, Geisa dos Santos; CEZAR-VAZ, Marta Regina; SILVA, Priscila Arruda da. Trabalho familiar: distribuição desejada do trabalho doméstico e cuidados dos filhos entre cônjuges. **RGE**, v. 33, n. 1, Porto Alegre, mar. 2012. Disponível

em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-14472012000100017&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 20 ago. 2020.

SORJ, Bila. **Connecting economic and social policy: new approaches to gender equality**. GSM Forum, 2016. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1468018115624314c>. Acesso em 12 jan. 2020.

SORJ, Bila. Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil. **Conditions of Work and Employment Series**, n. 8, 2004a.

SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. **Tempo Social, Revista de Sociologia da USP**, v. 26, n. 1, 2014. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/84983>. Acesso em: 20 jan. 2020.

SORJ, Bila. Trabalho remunerado e trabalho não-remunerado. In: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely de (Orgs.). **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004b. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05629-introd.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2022.

SORJ, Bila.; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Caderno de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set/dez, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Tncsync85TCBVCJWm7KHhT7J/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 08 fev. 2022.

SOUZA, Cristiane Gomes de. Mulheres de negócios comandam? Uma análise do discurso a partir do editorial sebrae sobre a mulher. **SIGNAL: Estud. Ling.**, Londrina, n. 20/3, dez. 2017. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/signum/article/view/26495>. Acesso em: 02 set. 2020.

SOUZA, Luana Passos de; GUEDES, Dyego Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, 30 (87), 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123. Acesso em: 20 mar. 2020.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro>. Acesso em: 08 fev. 2022.

TEYKAL, Carolina Machado; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 38, n. 3, set./dez. 2007. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/ojs/index.php/revistapsico/article/view/2888>. Acesso em: 20 mar. 2020.

VANALLI, Ana Carolina Gravena. **Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância**. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal

de São Carlos, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/5975>. Acesso em 21 set. 2020.

VEIGA, Roberta Mattos da. **Desigualdades de gênero no trabalho doméstico não remunerado no Brasil: um estudo sobre o uso do tempo**. 2019. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional) – Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2019. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNB_f23a33799a06c193a34544cde8fcb9f6. Acesso em: 21 set. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

VILELA, Nágila Giovanna Silva; LOURENÇO, Mariane Lemos. Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. **Pensando Famílias**, 22(2), dez. 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v22n2/v22n2a05.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2020.

VILELA, Nágila Giovanna Silva; LOURENÇO, Mariane Lemos. Conflito trabalho-família, políticas de apoio à família e gênero: um panorama do atual cenário de estudos. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, v.11, n. 6, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51119/conflito-trabalho-familia--politicadas-de-apoio-a--->. Acesso em: 20 jan. 2020.

UN WOMEN. **In Focus: International Day of Women and Girls in Science**, 2019. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/international-day-of-women-and-girls-in-science>. Acesso em: 20 fev.2020.

VAITSMAN, Jeni. **Flexíveis e plurais: identidade, casamento e família em circunstâncias pós-modernas**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

WORLD ECONOMIC FORUM. **An economist explains why women are paid less**, 2019a. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/an-economist-explains-why-women-get-paid-less/>. Acesso em: 06 fev. 2020

WORLD ECONOMIC FORUM. **From glass ceiling to glass cliff: women are not a leadership quick-fix**, 2018. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/glass-ceiling-cliff-women-leadership-fix/>. Acesso em: 06 fev. 2020

WORLD ECONOMIC FORUM. **Paid paternity leave should be the norm in the US**, 2019b. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/11/paternity-leave-fathers-united-states-maternity-leave/>. Acesso em: 20 jan. 2020.

Apêndice A: Levantamento socioeconômico

Informações pessoais do/da participante:

- 1- Nome completo:
- 2- Idade
- 3- Sexo: Masculino () Feminino ()
- 4- Escolaridade:
- 5- Formação profissional:
- 6- Local de trabalho e cargo que ocupa:
- 7- Possui vínculo empregatício?
- 8- Tempo de casados:
- 9- Número de filhos/filhas, idade e sexo:
- 10- Renda familiar:
Até 4 salários mínimos ()
De 4 a 10 salários mínimos ()
De 10 a 20 salários mínimos ()
Acima de 20 salários mínimos ()

Apêndice B: Autorização para participação nas entrevistas e utilização dos dados

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa “Casais de Dupla Jornada: diferenças entre homens e mulheres frente à conciliação entre trabalho e família”. O motivo que nos leva a realizar a pesquisa é que se pretende observar quais as diferenças observadas entre homens e mulheres que trabalham fora e precisam lidar com a dupla jornada, pois o trabalho doméstico ainda é reportado às mulheres. Nesta pesquisa pretendemos compreender quais as diferenças observadas entre homens e mulheres pertencentes à classe média, quando ambos trabalham fora, frente à necessidade de conciliação trabalho/família.

Caso você concorde em participar, vamos fazer a seguinte atividade: uma entrevista com base em um roteiro prévio, com a finalidade de levantar o perfil dos casais pertencentes à classe média em que ambos os parceiros estão inseridos no mercado de trabalho e precisam conciliar trabalho/família. Esta pesquisa tem riscos mínimos, como o desconforto em responder a alguma questão e a sua identidade ser revelada. Mas para diminuir a chance desses riscos acontecerem, a participação deve ser de livre iniciativa, e os dados coletados serão mantidos em completo sigilo, sendo os sujeitos de pesquisa identificados por nomes fictícios ou letras/números. A pesquisa se torna relevante por abordar a desigualdade do trabalho doméstico entre o casal, pois é fator que afeta a participação feminina no mercado de trabalho. Dessa forma, poderá despertar um compartilhamento dessa atividade entre o casal, e práticas organizacionais e políticas que facilitem a dupla jornada.

Para participar deste estudo não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se tiver algum dano por causa das atividades que fizermos, terá o direito de buscar indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre a pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que queira participar agora, poderá voltar atrás ou deixar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária, e o fato de não querer participar não vai lhe trazer qualquer penalidade. A pesquisadora não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não serão liberados sem a sua permissão. Não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra lhe será fornecida. Os dados coletados ficarão arquivados com o pesquisador responsável pelo período de 5 (cinco) anos. Decorrido esse tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo à legislação brasileira (Resolução N° 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, _____ de _____ de 20____.

Assinatura do(a) participante

Assinatura da Pesquisadora

Nome da Pesquisadora Responsável: Sabrina dos Santos Vidigal Martins
Campus Universitário da UFJF
Faculdade/Departamento/Instituto: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)
CEP: 36036-900
Fone: (32) 98824-5139
E-mail: sabrinavidigalmartins@gmail.com

Rubrica do Participante da pesquisadora ou responsável: _____ Rubrica do pesquisador: _____
--

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF

Campus Universitário da UFJF

Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propesq@ufff.edu.br

Apêndice C: Roteiro para a realização das entrevistas semiestruturadas

Nome fictício:

A partir do referencial teórico, as perguntas foram extraídas de acordo com os temas apresentados nos quadros a seguir.

- 11- Você possui uma empregada doméstica, diarista ou faxineira?
- 12- Possui babá, ou a criança frequenta creche ou escola ou conta com ajuda de algum familiar para poder trabalhar? Em qual período?
- 13- Anteriormente ao casamento, dialogavam sobre os afazeres domésticos e atividades de cuidado?
- 14- Na sua família de origem, anteriormente ao casamento, como era sua prática com relação aos afazeres domésticos e atividades de cuidado?
- 15- Qual a importância do trabalho remunerado em sua vida?
- 16- E o trabalho do seu(sua) esposo(a), o que significa para você?
- 17- Quantas horas se dedica ao trabalho remunerado, por semana?
- 18- Suas responsabilidades com atividades de cuidado com seu(sua) filho(a) influenciaram a escolha profissional ou o tempo dedicado ao trabalho remunerado?
- 19- Já deixou de aceitar alguma promoção no trabalho ou mesmo um novo trabalho por causa das responsabilidades familiares?
- 20- No seu local de trabalho, percebe alguma diferença de tratamento entre homens e mulheres que têm filhos?
- 21- De quem deve ser, na sua opinião, a responsabilidade pelo trabalho doméstico? Como acha que deve ser? Fale sobre isso.
- 22- Como é entre vocês atualmente na sua casa?
Isso trouxe algum impacto na relação?
- 23- Você enfrenta alguma dificuldade na conciliação entre o trabalho remunerado e obrigações com os afazeres domésticos e atividades de cuidado? Fale um pouco sobre isso.

Consegue fazer as suas coisas, as coisas que gosta? Ou se sente cansado/a, estressado/a?

24- Das atividades abaixo, como realizam?

Quadro 6 - Afazeres domésticos

Tarefa	Não faço	Mais por mim	Mais por ela	Compartilhamos
Preparar alimentos (café, almoço, lanche, jantar, merenda escolar)				
Arrumar a mesa /colocar e retirar os utensílios				
Lavar a louça				
Cuidar da limpeza das roupas e sapatos, e da manutenção				
Reparos no domicílio e manutenção				
Reparos e manutenção do automóvel				
Reparo e manutenção de eletrodomésticos ou equipamentos				
Arrumar as camas				
Limpar e arrumar a casa				
Lavar banheiros				
Limpar e arrumar a garagem, quintal ou jardim				
Pagamento de contas				
Cuidar de animais domésticos				
Fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio				
Fazer as compras de alimentos para o domicílio				
Contratação de serviços e orientação de empregados que envolvam a limpeza e organização				
Fazer o cardápio das refeições				
Contratação de serviços para manutenção da residência				

Fonte: elaborado pela autora com base em Hochschild (2012) e IBGE (2019c)

Das atividades abaixo, como realizam?

Quadro 7- Atividades de cuidado

Tarefa: cuidados com crianças de 0 a 6 anos	Não faço	Mais por mim	Mais por ela	Compartilhamos
Tarefas educacionais				
Ler				
Dar remédio				
Jogar				
Alimentar				
Brincar				
Ir a reuniões escolares				
Levar à escola				
Vestir				
Ficar com filho(a) doente – fazer companhia				
Colocar para dormir				
Dar banho				
Levar ao médico/a - exames				
Levar ao parque, praça – atividades sociais, culturais, esportivas, religiosas.				
Planejar ou comprar itens necessários: roupas, sapatos, material escolar				
Organizar a diversão				

Fonte: elaborado pela autora com base em Hochschild (2012) e IBGE (2019c)

25- Além das licenças concedidas legalmente, o seu local de trabalho oferece alguma política que facilite o atendimento às necessidades familiares, como a flexibilização de horário, ou ausentar-se para levar um filho ao médico ou ir às reuniões da escola? Fale sobre isso.

Gostaria de comentar mais alguma coisa a respeito dos assuntos que tratamos na entrevista?