

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MAUÁ
EXTENSÃO E.E JOÃO PAULO**

**ALINE LEITE RICARDO
JULIANA DO NASCIMENTO
LAURA ALVES SILVA
NATHAN QUIRINO MARIANO
PIETRA VIEIRA MARTINS
THIAGO LUIZ SENA LEÃO DE SOUZA**

AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO: DUPLA JORNADA

Mauá – SP

Junho/2022

**ALINE LEITE RICARDO
JULIANA DO NASCIMENTO
LAURA ALVES SILVA
NATHAN QUIRINO MARIANO
PIETRA VIEIRA MARTINS
THIAGO LUIZ SENA LEÃO DE SOUZA**

AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO: DUPLA JORNADA

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Escola Técnica Estadual de Mauá como requisito para a obtenção do título de técnico em Administração.

Orientadora do projeto: Prof^a. Esp.
Cláudia Emanoela Bonfim

Mauá – SP
Junho/2022

ALINE LEITE RICARDO
JULIANA DO NASCIMENTO
LAURA ALVES SILVA
NATHAN QUIRINO MARIANO
PIETRA VIEIRA MARTINS
THIAGO LUIZ SENA LEÃO DE SOUZA

AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO: DUPLA JORNADA

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual
de Mauá como requisito para a obtenção
do título de técnico em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado em: 27/06/2022.

Banca examinadora:

Prof^a. Esp. Cláudia Emanoela Bonfim, ETEC de Mauá – Orientadora

Prof. (Título) Nome do Professor, ETEC de Mauá – Avaliador

Prof. (Título) Nome do Professor, ETEC de Mauá – Avaliador

Dedicamos esse trabalho, primeiramente, a Deus, por ser essencial em nossa vida e nosso condutor diário.

A todas as mulheres no qual não se encontra mais entre nós, mas de alguma maneira nos inspiraram a fazer esse trabalho, e a todas participantes.

Ao Curso de Administração da Etec de Mauá – Extensão João Paulo II, as pessoas com quem convivemos nesse ambiente ao longo desse tempo E por final, aos familiares e amigos que apoiaram cada um que compõe esse grupo, e também a nós mesmos, Aline, Juliana, Laura, Nathan, Pietra e Thiago.

Agradecimentos

Primeiramente queremos agradecer a nossas famílias por ter nos apoiados a não desistir desse curso.

A professora e orientadora Cláudia Emanoela Bonfim que nos ajudou a concluir esse trabalho de conclusão de curso.

Aos professores do curso técnico de administração por passarem os seus ensinamentos, que sem eles não estaríamos aqui concluído esse projeto.

As mulheres que participaram da pesquisa para obtenção de dados.

“A vitalidade é demonstrada não apenas pela persistência, mas pela capacidade de começar de novo.” (F. Scott Fitzgerald)

RESUMO

A Constituição Federal de 1988, um marco na institucionalização dos Direitos Humanos no Brasil, garante por meio do parágrafo 5º os direitos indispensáveis, tais como, vida, liberdade, segurança, propriedade e equipolência de tratamentos entre todos perante a lei. Paralelamente, a partir deste pode se evidenciar uma problemática trivial no Brasil, a divisão desigual de atividades entre homens e mulheres. Este trabalho de conclusão de curso apresenta como objetivo central estudar a dupla jornada e os impactos causados em decorrência desta, bem como contextualizar historicamente o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho, para então, lograr argumentações em conformidade com a redução de padrões machistas e retrógrados. O modelo patriarcalista da sociedade atual preconiza que cabe unicamente a mulher a responsabilidade de desempenhar ambos cuidados do ambiente de trabalho produtivo (externo) e reprodutivo (lar), buscou-se estudar as variáveis que influenciam na desvalorização de gênero e na dupla jornada no mercado de trabalho, o estudo demonstrou-se relevante dada as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para conciliar vida profissional, acadêmica e pessoal. A fim de concretizar esse estudo foram aplicados como métodos de coleta de dados a pesquisa bibliográfica e a exploratória. Por intermédio do conteúdo baseado em variáveis como: idade, estado civil, nível de escolaridade, nível de renda e profissão atual entre outras informações obtidas, pode-se conhecer as adversidades e imposições do mercado de trabalho em relação a mulher. Foram entrevistadas oito mulheres que revelaram em sua grande maioria que sofrem com a dupla jornada, embora recebam apoio da família, cônjuge e outros, condição que aponta uma dificuldade ao que concerne o progresso de desenvolvimento cultural de costumes machistas. A partilha correta de atividades e a participação efetiva masculina nos afazeres do âmbito doméstico deve ser considerada como uma medida para atingir a igualdade.

Palavras-chave: Gênero. Dupla Jornada. Mercado de Trabalho. Mulheres. Desvalorização de Gênero.

ABSTRACT

The Federal Constitution of 1988, a landmark in the institutionalization of Human Rights in Brazil, guarantees through paragraph 5 the indispensable rights, such as life, liberty, security, property and equal treatment among all before the law. At the same time, from this, a trivial problem in Brazil can be highlighted, the unequal division of activities between men and women. This course conclusion work has as its main objective to study the double shift and the impacts caused as a result of it, as well as to historically contextualize the development of women in the labor market, in order to achieve arguments in accordance with the reduction of sexist and retrograde standards. The patriarchal model of today's society advocates that women are solely responsible for taking care of both the productive (outdoor) and reproductive (home) work environment. work, the study proved to be relevant given the difficulties faced by women in reconciling professional, academic and personal life. In order to carry out this study, bibliographic and exploratory research were applied as data collection methods. Through the content based on variables such as: age, marital status, education level, income level and current profession, among other information obtained, it is possible to know the adversities and impositions of the labor market in relation to women. Eight women were interviewed, most of whom revealed that they suffer from double shifts, although they receive support from their family, spouse and others, a condition that points to a difficulty regarding the progress of cultural development of sexist customs. The correct sharing of activities and effective male participation in household chores should be considered as a measure to achieve equality.

Keywords: Gender. Double Journey. Labor market. Women. Gender Devaluation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dados do IBGE	21
Figura 2 - Distribuição percentual das famílias por tipo e gênero - Brasil 2001 e 2009 (%).....	26
Figura 3 - Diferença entre salário de mulheres e homens de 2012 a 2021	27
Figura 4 - Coordenação da População e Indicadores Sociais.....	28

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Dados referentes ao nível de escolaridade das participantes	33
Gráfico 2 - Dados referentes à idade das participantes	45
Gráfico 3 - Dados referentes ao nível de escolaridade das participantes	45
Gráfico 4 - Dados referentes ao estado civil das participantes.....	46
Gráfico 5 - Dados referentes ao nível de renda das participantes.....	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEETEPS	Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
PROBLEMATIZAÇÃO.....	16
HIPÓTESES.....	16
OBJETIVO GERAL.....	17
OBJETIVO ESPECÍFICO.....	17
JUSTIFICATIVA.....	17
A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	19
Dupla jornada da mulher.....	21
Mulheres que chefiam a família.....	25
Problemas do excesso de trabalho.....	28
Pandemia.....	30
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	32
DISCUSSÃO E ANÁLISE DAS PESQUISAS.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICE A – MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO NAS ENTREVISTAS.....	42
APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO APLICADO NAS ENTREVISTAS.....	45

INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho de São Paulo vem desde a década de 40, quando as indústrias mostraram a necessidade da mão de obra de mulheres que foram convocadas para trabalhar em empresas, porém recebendo um salário inferior em relação ao dos homens. PROBST, Elisiana, 2015. A primeira observação refere-se à dupla jornada, acrescentando o trabalho da indústria ao doméstico, situação de dificuldade que perdura até os dias atuais.

Este trabalho de conclusão de curso aborda as problemáticas em relação a dupla jornada, fenômeno cultural que decorre a partir do conceito de que, é atribuído unicamente às mulheres a responsabilidade de serviços domésticos, além da pressão submetidas às próprias em relação aos seus cargos profissionais.

A observação crítica de fatos históricos revela o porquê de as mulheres terem dupla jornada, antes mesmo da inserção da mulher no mercado de trabalho já era presente a relação de dependência das mulheres aos seus maridos financeiramente, obedecendo-os, sem ter direito a votos e liberdade de expressão entre outros. Ainda convém lembrar, que as mulheres foram inseridas ao mercado de trabalho para suprir as necessidades das fábricas, antes de mais no momento sucedia a Revolução Industrial, na qual necessitavam de mão de obra barata. Com tudo, percebemos que mesmo as mulheres trabalhando ainda necessitavam dos seus maridos para sobreviver.

A crise do Covid-19 acionou uma situação de declínio social e econômico, sobretudo na vida profissional das mulheres. De acordo com uma pesquisa divulgada pela Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL) (2021), em

2020 registrou-se uma proeminente saída de mulheres do mercado de trabalho, situação causada não apenas pela dupla jornada, mas também deve se evidenciar a forma como a pandemia afetou as atividades econômicas em relação às ocupações, durante a pandemia apenas as qualificações vistas com maior prestígio, tiveram suas atividades voltadas para o lado remoto, enquanto isso, uma outra parcela seguiu trabalhando.

Porém, não podemos nos esquecer do fragmento que teve a demissão como algo imediato, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (2020) em 2020, mulheres representaram 65,5% do número de demissões durante a pandemia. De acordo com o Comitê Regional das Nações Unidas (2020), em 2020 mais de 118 milhões de mulheres latino-americanas estão na pobreza, 234 milhões a mais do que em 2019.

Pode-se assim, chegar à conclusão de que esse tabu histórico está longe de acabar, e que as dificuldades e obstáculos impostos por uma sociedade acostumada com antigas tradições, barram o desenvolvimento e obstruem oportunidades para que as mulheres possam evoluir profissionalmente.

Verifica-se que há diversos casos de mulheres desrespeitadas e até prejudicadas por desempenhar um alto cargo empresarial. Cargo este, que quando exercido por mulheres está relacionado indiretamente às tarefas da dupla jornada que ela vem tendo ao longo dos anos, fora a diferença salarial entre gêneros que cumprem a mesma função.

PROBLEMATIZAÇÃO

Num mundo dominado por homens, mulheres sempre foram vistas separadamente, sua inserção tardia a educação e ao mercado de trabalho intervêm diretamente na questão de dupla jornada, pois desencadeiam pontos de vista antiquados impostos pelo patriarcado.

Em ambas as adversidades são impostas a mulher um papel mais submisso, e com a quebra desses paradigmas surge a preconceção de incapacidade intelectual, por exemplo. Com base nas adversidades apontadas, surgiu a questão norteadora desde projeto: Como tecer uma rede de apoio para ajudar as mulheres que enfrentam a dupla jornada no mercado de trabalho e a desvalorização?

HIPÓTESES

A mulher por muito tempo dependeu dos homens e costumes impostos por eles e pela sociedade, levando em consideração que, as mulheres não tinham acesso à educação escolar e ao mercado de trabalho, tiveram que exercer o papel de esposa, mãe e dona de casa. Conforme o desenvolvimento da sociedade, as mulheres começaram a ser incluídas ao mercado corporativo e na educação básica que elas nem sempre tiveram o direito a ter, mas por conta da sociedade machista foram inseridas tardiamente.

Desse modo, é necessário frisar a importância quanto a gravidade desses preconceitos e no quanto refletem negativamente na vida de um número significativo de mulheres, para que ocorra a normalização desses paradigmas em relação a sociedade atual, aponta se como principal agente uma rede de apoio que inclui instituições, profissionais da área da saúde e familiar, trazendo maior atenção a essa

questão desde o ensino básico e dispondo de práticas didáticas que visem romper esse pensamento retrógrado e a importância da conscientização dos danos que podem ser vistos tanto no físico e mental, a partir desse esforço e mobilização social, é possível a expansão da questão em si para outros setores da sociedade, o que acarreta uma reestruturação da coletividade no que se diz respeito aos papéis sociais impostos de forma desequilibrada para a mulher.

OBJETIVO GERAL

Estudar os fatores que influenciam na dupla jornada e na desvalorização do gênero feminino no meio empresarial.

OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Identificar os principais elementos que influenciam na desigualdade no mercado corporativo de São Paulo.
2. Analisar como a dupla jornada interfere no estado físico e mental, dentro do mercado de trabalho.
3. Pesquisar como costumes antigos interferem no trabalho das mulheres.

JUSTIFICATIVA

A busca por salários equivalentes, oportunidades proporcionais em relação às dos homens, melhores cargos e, além disso, respeito são motivações para a luta em busca de igualdade da mulher.

É evidente que o ambiente escolar, acaba transmitindo, ainda de forma simples e indireta, os costumes patriarcais (machismo estrutural), seja mediante de práticas didáticas que conseqüentemente remetem uma concepção antifeminista

que intensifica uma relação entre gênero superior e inferior. Acresce ainda, que a partir desses costumes estruturados desde a educação básica cria-se um ponto de vista em que é o papel da mulher dar conta dos papéis domésticos e pessoais.

A inserção feminina no mercado de trabalho é competitiva em relação ao universo masculino, com a chegada da pandemia a soma dessas circunstâncias de trabalho concomitantemente a rotina doméstica implicam na sobrecarga das próprias, além das questões do desemprego.

Com base nessas informações, a escolha do tema mostra-se importante para determinar as adversidades que mulheres são submetidas e reconhecer tal luta por igualdade no mercado de trabalho corporativo de São Paulo.

RESULTADOS ESPERADOS

- Ampliar os estudos em relação à igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, com fim de minimizar a herança histórica de paradigmas que contribuam com o machismo estrutural.
- Adotar medidas que visem reduzir a divisão injusta de responsabilidades do âmbito doméstico.

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

É evidente que a luta das mulheres não é de hoje, a imagem de ser dependente do homem perdura até os dias atuais. Pode-se admitir que as mulheres estão tendo um grande avanço em todas as áreas da sociedade, sendo incluída de fato, acresce ainda que já tem várias conquistas, como, direito a educação básica e avançada, direito a votar e se candidatar, trabalhar com salários igualitários, podendo denunciar assédios entre diversos outros (SILVA, 2020).

Depois da I e II Guerra Mundial, a mulher começou a ser inserida de fato no mercado de trabalho, pois muitas vezes seus maridos não voltavam para casa. A primeira lei referente ao trabalho da mulher surgiu em 1917 em São Paulo, onde proibia que a mulher trabalhasse em indústria estando no último mês de gestão e primeiro mês pós-parto. Convém lembrar que apenas em 1923 teve direito a trinta dias de afastamento antes e pós-parto, em indústrias e área comercial. Levando em consideração que em 1970 elas começaram a ficar mais forte no mercado de trabalho, pois já estavam chefiando suas famílias (SILVA, 2020).

A Constituição da República Federativa do Brasil reconheceu a desigualdade entre homens e mulheres, e em 1824, trouxe o direito de educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança previdência social, proteção de maternidade e infância e assistência aos desamparados, nessas leis a mulher estava inclusa (SILVA, 2020).

Com isso, é perceptível que os Recursos Humanos têm uma responsabilidade de administrar e assegurar os direitos das mulheres no mercado de trabalho.

As mulheres têm o Direito à licença maternidade de cento e vinte dias, Direito a duas semanas de repouso em caso de aborto natural, Direito a intervalo para amamentar, Direito a limite para carregamento de peso, Direito a privacidade, Direito a renumeração igualitária, entre diversos outros. Os Recursos Humanos (RH) têm a função de assegurar esses direitos e manter as mulheres no mercado corporativo, com igualdade (SILVA, 2020).

Os movimentos feministas foram de fato uma grande revolução, encorajando mulheres a lutar pela igualdade, e isso vem avançando até os dias atuais, com novas conquistas e lutas (BARONI, 2020).

Conforme a chegada da industrialização, as empresas começaram a precisar da mão de obra feminina nas fabricas, mas muitas delas eram impedidas de trabalhar ou estarem em um ambiente educacional, por conta, dos seus maridos machistas e pela sociedade (PERBONI, 2018).

Após a Segunda Guerra Mundial, quando seus esposos tinham que enfrentar a batalha elas passaram a assumir os negócios e posições dos homens no mercado de trabalho. Com o fim da guerra muitos homens retornaram aos seus lares e hábitos, gerando que as mulheres voltassem a cuidar das suas casas, filhos e marido, porém muitas delas não quiseram voltar a sua rotina, e foram à procura de emprego em indústrias no qual algumas mulheres já eram inseridas (PERBONI, 2018).

Com a busca muito intensa de empregos nas indústrias, elas foram introduzidas em diversos setores fabris, exercendo o mesmo papel dos homens, mas, recebendo um salário muito inferior a eles, trazendo então uma revolta alarmante em relação a si mesmas (PERBONI, 2018).

Ao decorrer do tempo com muito esforço as mulheres começaram ser tratadas um pouco melhor do que no passado, por conta dos recursos humanos que as auxiliaram a encontrarem-se no mercado de trabalho e que pudessem ter respeito, valor salarial, cargos superiores à dos homens e independência própria para cuidar de si mesmo e de seus filhos, trazendo com elas respeito e conscientização pela sociedade como um todo que ainda se encontra machista pelos direitos da mulher no mercado de trabalho (PERBONI, 2018).

Atualmente, as mulheres ainda têm a menor participação no mercado de trabalho, como mostra na figura 1 dos dados do IBGE, em 2019, elas tinham 54,5% de atuação no mercado de trabalho, enquanto os homens ainda dominavam o ranking de 75,7% de atuação ao mercado de trabalho (SILVEIRA, 2021).

Figura 1 - Dados do IBGE



Fonte: IBGE, 2019.

Dupla jornada da mulher

A dupla jornada é um fenômeno cultural que consiste na ideia de que, cabem unicamente as mulheres a responsabilidade de serviços domésticos, fazendo com que, dessa forma, esse tal “mito da mulher multitarefa” se torne uma ferramenta de pressão para as próprias, ocasionando a visão da obrigação de manter-se devidamente entre serviços domésticos e trabalho, o que é altamente prejudicial

para elas, tendo em visto os riscos em relação a saúde física e doenças psicossomáticas (MIRANDA, 2021).

Dessa forma, conforme afirma Santos e Brutti (2019) mostra se evidente que por essas ideias de atividades não remuneradas no âmbito privado, como cozinhar, lavar louça e roupas, fazer as compras, e ainda cuidar dos filhos, serem repassadas como uma responsabilidade feminina de gerações em gerações, é convencionado por meninas, desde sua infância a convicção de que cabe somente a ela os serviços domésticos e maternos, levando em conta até mesmo os brinquedos atribuídos desde cedo às mesmas (bonecas, artigos de cozinha e limpeza), o feminismo é responsável por desconstruir tais conceitos antiquados e garantir uma fase adulta mais plena para as crianças, tendo em mente a forma como o machismo as afeta.

Observa-se com isso que o labor doméstico é interminável e ao mesmo tempo invisível, visto que ninguém a nota, a não ser que não esteja feito. Além disso, é considerado improdutivo, rotineiro, repetitivo e cansativo fazendo com que as mulheres se sintam muitas vezes escravas dentro de sua própria casa e não remunerado (SILVA et al., 2017).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2020), referente a 2019 (período pré-pandemia), mulheres que trabalham dedicavam cerca de 18,5 horas para afazeres domésticos, enquanto cabia aos homens empregados dedicar apenas 10,4 horas para essas atividades, com a pandemia houve um aumento significativo em relação às atividades e o tempo gasto com atividades domésticas para a mulher, em conformidade com uma pesquisa

realizada pela Agência Brasil, mulheres levam atualmente (2021 - período em pandemia) em média 21,4 horas em afazeres domésticos.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2019) até o ano de 2030 a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro será maior. 64% de participação é esperada em relação às mulheres nas atividades econômicas e profissionais. Acresce ainda que a sobrecarga de responsabilidades e ocupações afeta não apenas o corpo da mulher, levando em consideração principalmente o esgotamento físico, mas também o emocional, tendo em vista a falta de tempo para realizar atividades voltadas a si mesmas, o que pode acarretar falta de autoestima, desequilíbrio hormonal e transtornos psicológicos como depressão, ansiedade e estresse.

O trabalho exerce um papel essencial e central na vida das pessoas, principalmente na sociedade atual, fazendo parte da construção individual e do desenvolvimento pessoal de um indivíduo, pelo fato de sermos condicionados ao produtivíssimo e ao mesmo tempo, sendo estabelecidas para a mulher multi tarefas, a mesma encontra-se submetida a uma carga muito intensa e constante, estando sempre no limite de suas emoções, ocasionando problemas psicológicos como estresse, ansiedade e físicos como dores e tensões musculares frequentes (TELAVITA, 2019).

Pode se destacar o papel do RH (Recursos Humanos) nessas situações, que tem como uma das suas maiores atribuições, garantir a saúde mental conciliado com o bom funcionamento da empresa, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável, livre de alta competitividade, por exemplo (FORTES, 2021).

Como atividades que podem e devem ser postas em prática pelo Rh, visando funcionários saudáveis emocionalmente, um bom plano de comunicação interna, tornando a empresa mais transparente e justa, mudando a forma de como as mulheres são silenciadas no ambiente de trabalho, trazendo maior confiança (FORTES, 2021).

Além disso, podemos também destacar a necessidade de investimento em uma estratégia de gestão da saúde, sendo o RH responsável pela monitoração da saúde mental dos funcionários, elaborando possíveis planos de inspeção e assim, identificando membros que possivelmente não encontrem se em equilíbrio emocional e dessa forma, possibilitar a ação preventiva em possíveis problemas como esse (FORTES, 2021).

Empresas como a Embraco servem de exemplo para o RH das demais, visto que ela busca dar todo suporte possível para suas funcionárias no ambiente de trabalho, com um berçário para crianças. Claro, que este é apenas um pequeno passo dos inúmeros que o RH ainda tem que dar para poder auxiliar suas funcionárias (SALOMÃO, 2015).

Ainda se trata de um problema acerca das leis, e ética moral das empresas e seus líderes na qual, apenas com uma reformulação nas leis trabalhistas pode-se corrigir, onde a mulher deixa de ser um “exército de reserva” e passa a ser tão “titular” quanto o homem, sendo remunerada conforme seu empenho e função, e não conforme seu sexo. Tendo seus direitos revisto e impostos, com um ambiente mais seguro, onde elas não se sintam invadidas, ou desrespeitadas, recebendo acolhimento e apoio de seus contratantes, visando preservar sempre sua saúde

mental, visto que um funcionário bem consigo mesmo, rende mais frutos a empresa (NOGUEIRA, 2010).

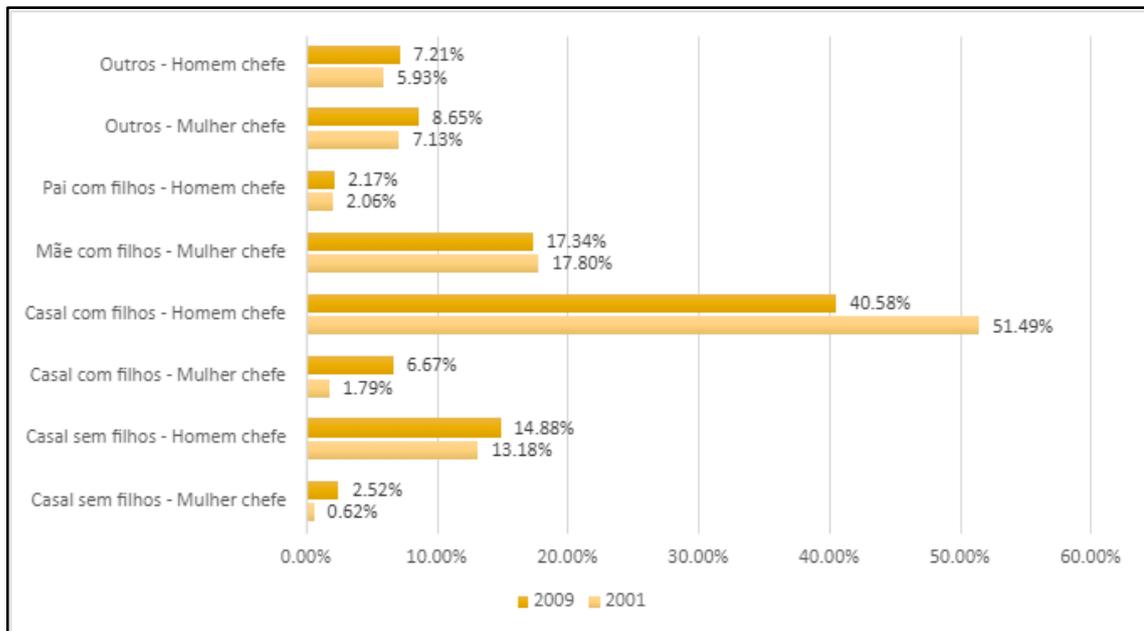
Deste modo, deve-se buscar a equidade para todos, independente de qual seja seu sexo, onde as mulheres devem continuar com seu grito em busca de seus direitos, e cabe aos empresários e contratantes também, fazer valer os direitos de todos (NOGUEIRA, 2010).

Mulheres que chefiam a família

Com as constantes mudanças através das décadas, as mulheres ocupam responsabilidades antes atribuídas unicamente aos homens que é a de “Chefe de Família”, as necessidades financeiras do domicílio, a presença feminina no mercado de trabalho, somando-se com as tarefas da casa, colocam um peso a mais sobre as ocupações delas.

A posição de chefe ou responsáveis da família vem aumentando em relação às mulheres conforme o comunicado do IPEA (2010), na figura 2 de distribuição percentual de famílias por tipo e sexo no Brasil de 2001 a 2009, o que antes era representado por elas em 27,34% em 2001, foi para 35,18% em 2009, com o passar dos anos mais mulheres tomam a responsabilidade de prover financeiramente suas famílias, em contrapartida os homens chefes de família que em 2001 representavam 72,66%, caiu para 64,84% em 2009, mostrando uma significativa queda com as responsabilidades da família por parte dos homens.

Figura 2 - Distribuição percentual das famílias por tipo e gênero - Brasil 2001 e 2009 (%)



Fonte: PNAD – 2010

De acordo com dados da IPEA (2017), as mulheres seguem trabalhando em média 7,5 horas a mais que os homens por semana. Sendo que em 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas.

Mesmo diante desse cenário as mulheres ainda estão se especializando mais que os homens com o nível escolar e experiências profissionais muita das vezes maiores que eles, os homens ainda assim continuam recebendo a mais e tendo uma segurança maior em seus trabalhos que elas.

O número de mulheres desempregadas segue em alta e as que estão trabalhando muita das vezes estão em uma situação precária com desigualdade e falta de uma estrutura que abrange mais as mulheres no mercado de trabalho.

Segundo o estudo feito atualmente pelo IBGE para o portal G1 (2022), na figura 3, pode-se observar que as mulheres receberam em média 20,50% a menos que os homens no 4º trimestre de 2021, sendo que no final de 2020 foi um total de 19,70%, o que mostra que em 2021 foi registrado um claro aumento de percentual em relação ao ano anterior.

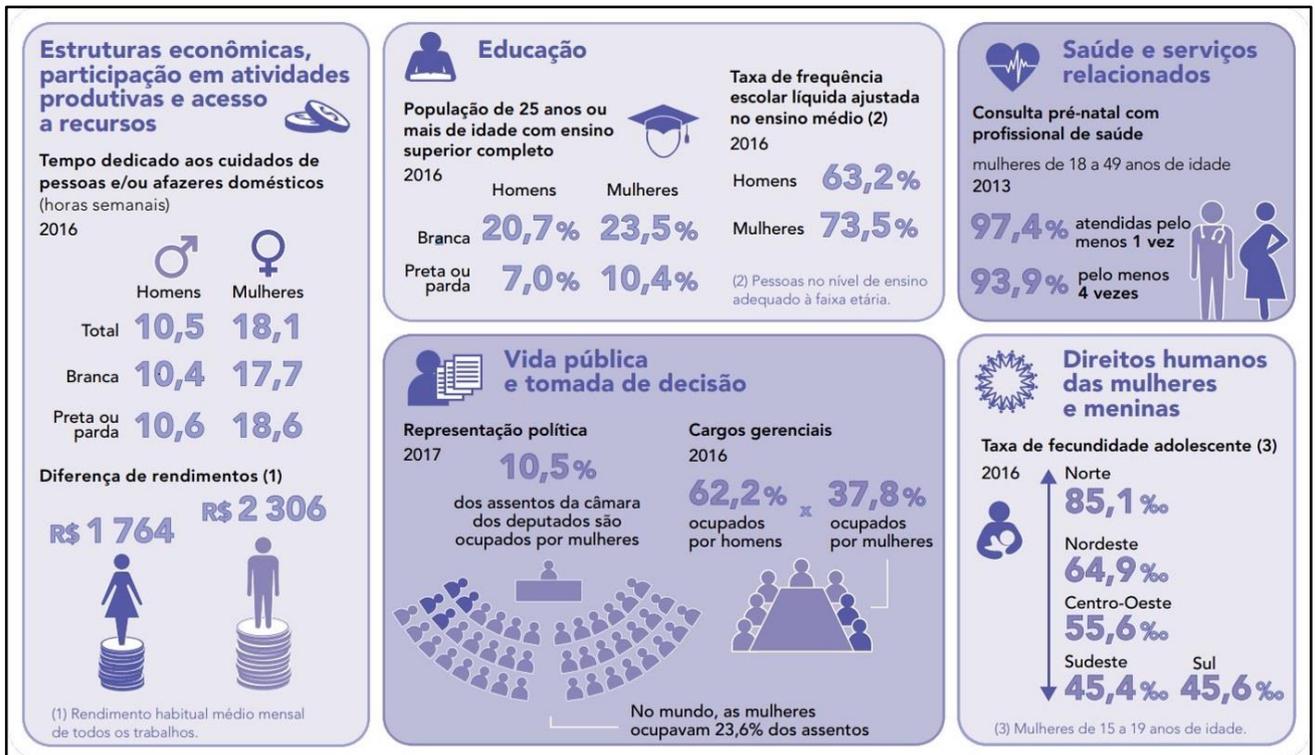
Figura 3 - Diferença entre salário de mulheres e homens de 2012 a 2021



Fonte: Economia G1 - PNAD - 2022

Na figura 4 com base nos dados do IBGE (2018), mostra que cada vez mais as mulheres tomam sobre si tarefas, dedicando muito mais tempo se especializando e em contrapartida cuidando cada vez menos de sua saúde física e conseqüentemente a mental também, mesmo com esse esforço ainda são minoria em relação a vida pública e em tomada de decisões.

Figura 4 - Coordenação da População e Indicadores Sociais



Fonte: IBGE - 2018

Problemas do excesso de trabalho

Conforme o Ministério da Saúde (2022), Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional sendo acompanhado de sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico que são os resultados de situações de trabalho desgastante, que demandam muita das vezes de competitividade ou responsabilidade constantes.

A principal causa da doença é diretamente o excesso de trabalho, afetando em sua maioria as mulheres que unem a sobrecarga ao longo dos anos com as questões do ambiente de trabalho e as de gerência como principal encarregada da família.

Na pesquisa *Women in the Workplace*, obtida pela consultoria McKinsey & Company e a organização LeanIn (2021), apresenta que 42% das mulheres do planeta convivem com os sintomas da síndrome de burnout.

A síndrome de burnout acarreta sintomas tanto físicos como mentais dentre eles estão, ansiedade; agressividade; ausências no trabalho; alteração no apetite; baixa autoestima; cansaço excessivo tanto físico e mental; crises de asma; depressão; dificuldades de concentração; dores de cabeça, enxaqueca, musculares e pressão alta; distúrbios gastrointestinais; isolamento; insônia; lapsos de memória; mudanças bruscas de humor; negatividade constante; pessimismo; sentimentos de fracasso, insegurança e derrota. (Drauzio e Ministério da Saúde)

[...]Diante desse cenário a síndrome de Burnout passou a ser considerada doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde em 2022. Mas na realidade, ela não foi reconhecida como doença, mas como uma síndrome, no código "QD85 Burnout" Ou seja, é uma condição ligada ao trabalho, mas não uma condição médica[...] (LUCIA., 2022)

No mercado de trabalho as consequências podem ser a saída de todas essas mulheres e o desfalque significativo para as empresas que terão mais gastos com o seu RH para o recrutamento e treinamento de novas funcionárias, levando em conta a falta e a competitividade no mercado de trabalho, onde as exigências e qualificações estão sendo cada vez mais acirradas e a recolocação diante da demanda para preencher os cargos mais demorados.

As empresas devem ser mais abertas e buscar formas de incluir e ouvir as necessidades de suas colaboradoras, antes de somente colocar exigências, expectativas e paradigmas em cima delas.

Diante dessa perspectiva se vê a necessidade de abranger e entender o contexto de como esses padrões vem se sustentando até hoje, atrapalhando o desenvolvimento não somente das mulheres, como também do mercado brasileiro, tendo em vista muita capacidade parada ou ativa que não está sendo valorizada e apoiada.

Pandemia

De acordo com os dados do instituto de Pesquisa e Economia Aplicada, o Ipea (2020), a crise econômica trazida pela pandemia aprofundou algumas das desigualdades observadas no mercado de trabalho, como mulheres abandonando empregos ou sendo despedidas para cuidar dos seus filhos. A pandemia atingiu bastante as mulheres no mercado de trabalho, pois sendo o menor índice em 30 anos, demonstrando que todas as evoluções conquistadas pelo público feminino no mercado do trabalho foram retrocedidas 30 anos em apenas 7 meses de Pandemia (JORNAL NACIONAL, 2020).

Nesse contexto as pesquisas nacionais por amostra de domicílios contínua, do IBGE, (2021) apontam que sete milhões de mulheres abandonaram o mercado de trabalho em março na quarentena, porque a maioria teve que cuidar dos filhos, pois fecharam escolas e creches, não tinha com quem deixar os filhos. Esses sete milhões são dois milhões a mais do que as dos homens. As mulheres também estão em uma taxa de 14% de desemprego e os homens estão em 12%, as mulheres também sofreram mais que os homens com a perda de emprego durante o período de pandemia, de acordo com o jornal nacional: "elas têm uma carga maior de trabalho não remunerado em casa, esse trabalho aumentou na medida que as

escolas ficaram fechadas e terceiro lugar elas foram mais beneficiadas com o auxílio-emergencial que tinha o objetivo de manter as pessoas em casa." Com o fechamento das escolas as mulheres foram prejudicadas, pois foi difícil para algumas mulheres se reinserir no mercado de trabalho novamente, visto que muitos homens por não terem a questão da dupla jornada, fizeram cursos para deixar o currículo mais atraente, as mulheres que têm a dupla jornada ficaram "ultrapassadas", pois o tempo que elas poderiam ter para se especializar estavam ocupadas cuidando do emprego, filhos e da casa (HECKSHER, 2020).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Será realizada uma pesquisa exploratória com a aplicação de um questionário (Apêndice A), composto de 15 perguntas, com oito participantes do sexo feminino, com idades abrangendo entre dezoito e os sessenta anos, a escolha dessas participantes revela as diferentes perspectivas apresentadas de diferentes áreas de trabalho.

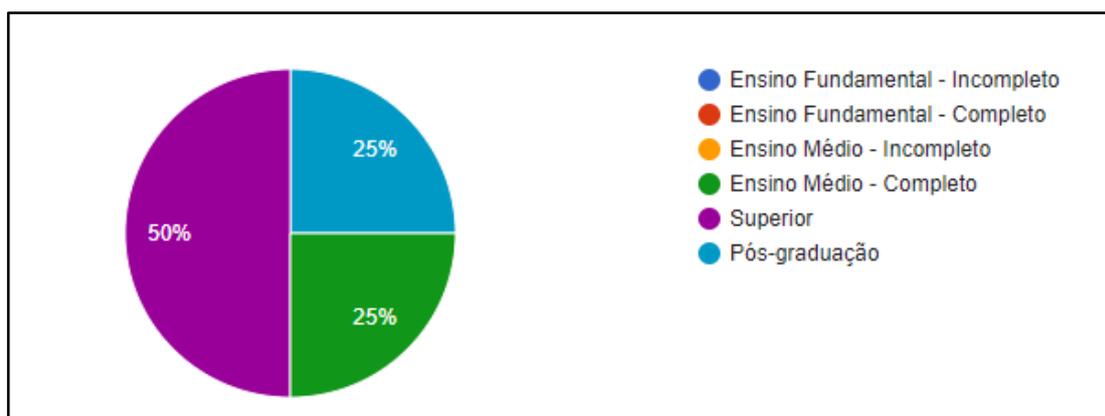
Como procedimento metodológico será utilizado à pesquisa bibliográfica, baseada na consulta de artigos, livros, sites de busca, teses, dentre outros. Além de dados estáticos, levando em consideração a questão de gênero como prioridade para a análise do próprio.

DISCUSSÃO E ANÁLISE DAS PESQUISAS

Neste trabalho de conclusão de curso foram realizadas pesquisas com o público feminino mediante um formulário (apêndice A), tendo como objetivo a análise de suas rotinas em relação a dupla jornada. Optou se por entrevistar entre a totalidade dos indivíduos, o sexo feminino, tendo em consideração suas idades, estado civil, nível de escolaridade, renda e, por fim, número de pessoas que residem com a participante da pesquisa.

A primeira observação refere-se a constante evolução da mulher com respeito ao seu nível educacional, por meio do formulário aplicado pode se constatar que dentre o total de mulheres abordadas, 50% possuem Ensino Superior, 25% Pós-graduação, e por fim, 25% Ensino Médio Completo. Sendo assim, pode-se realizar uma comparação acerca do contexto histórico da mulher na educação tendo em consideração sua inserção tardia no âmbito pedagógico

Gráfico 1 - Dados referentes ao nível de escolaridade das participantes



Fonte – Formulário elaborado pelo grupo, 2022.

É indiscutível que a luta das mulheres, no que se diz respeito ao mercado de trabalho foi expressiva e árdua, mesmo após cenário de segunda guerra mundial tiveram que se submeter à dupla jornada, visto que com a ida de seus esposos, a guerra ocasionou o trabalho doméstico excessivo.

Com o passar do tempo as mulheres começaram a ser tratadas melhor por conta da ajuda constante dos Recursos Humanos que as auxiliaram a lutar por respeito, valor salarial, cargos superiores e independência para cuidar de si mesma e dos que a apoiam.

É preciso pontuar inicialmente que, segundo nossas pesquisas obtidas pelo formulário, essas mulheres inseriram-se no mercado de trabalho com as idades entre 14 a 22 anos, desempenhando em maioria atividades operacionais, como vendedora, por exemplo, o que revela que apesar dos estudos, foram introduzidas rapidamente e precocemente no mercado de produção.

Levando-se em consideração esses aspectos, destaca se também, as dificuldades apresentadas por elas, tendo como exemplo a falta de reconhecimento e valorização profissional, falta de tempo provocada pela dupla jornada, falta de oportunidades e por fim, sobrecarga emocional.

Nota-se a princípio de que a dupla jornada, acontecimento que gera o mito da mulher multitarefa, produz nas próprias uma ampla pressão, o que acarreta consequentemente doenças psicossomáticas e físicas, como por exemplo, desgaste físico e emocional, convém lembrar também que esses costumes são vistos como hereditários, ou seja, passados de geração em geração.

Em virtude dos fatos mencionados, pode se relacioná-los com as decorrências de nossa monografia, no qual mulheres afirmaram a falta de

reconhecimento e tempo para realizar suas atividades ao que diz respeito ao autocuidado. A carga intensa diária da dupla jornada não demonstra mudanças, e é independente da constante luta do movimento feminista, uma vez que apesar da resistência destes, não há mudanças nesse quesito.

Além disso, as mulheres foram afetadas durante a pandemia, pois tiveram involuntariamente perda de memória, ansiedade e medo. Ainda por cima tiveram também uma grande mudança na rotina de trabalho, já que começaram a trabalhar em home office se sentindo mais cansadas e sem paciência.

E segundo as respostas obtidas foram analisados os seguintes sintomas da síndrome de Burnout: cansaço, ansiedade, lapsos de memória, mudanças de humor, incerteza e medo durante a pandemia, é válido afirmar que as mulheres às quais responderam à pesquisa a maior parte sentiu diretamente os impactos que caracterizam a síndrome de Burnout que são os sintomas físicos e mentais do esgotamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres em conjunto ao mercado de trabalho fazem parte de um cenário habitual, tendo em vista todos os avanços conquistados após muitas reivindicações em busca de acima de qualquer coisa, igualdade de gênero. Entretanto, a dominação por parte masculina e a negligência de direitos a mulher, protagonizou a história das próprias, circunstância essa que as atribuiu o estereótipo de inferioridade quando comparadas aos homens.

Independente de todas as conquistas relacionadas a esfera do trabalho produtivo (externo), continuaram responsáveis pelas atividades de ambiente reprodutivo (lar), não conseguindo desvincular se deste, o que ocasionou então, a dupla jornada feminina. A escolha deste tema tem como propósito apresentar as adversidades enfrentadas pelas mulheres na sociedade atual em virtude da dupla jornada, ademais de reconhecer a luta exercida por elas em busca de igualdade.

A partir das informações apresentadas neste trabalho, entende-se que a atual necessidade das mulheres que tem dupla jornada intensa diariamente, é a falta de tempo que a maior parte delas tem, a dificuldades em conseguir novos conhecimentos para ser reconhecida na área profissional e o cansaço físico e psicológico.

Por conseguinte, mostra se evidente que a divisão sexual do trabalho interfere inteiramente na vida das mulheres, que assumem um espaço significativo na esfera do trabalho produtivo, apesar de terem que conciliar com o ambiente reprodutivo e proverem de suas casas de forma igual aos homens, os paradigmas

antes criados e impostos continuam nos dias atuais e invadem a cotidianidade da sociedade brasileira, fazendo consequentemente com que arquem com ambas responsabilidades, quando na verdade deveriam ser compartilhadas igualmente entre os sexos.

REFERÊNCIAS

A dupla jornada de trabalho e o estresse feminino. Telavita. Disponível em <<https://www.telavita.com.br/blog/dupla-jornada-estresse-feminino/amp/>>. Acesso em: 14/03/2022.

A mulher no mercado de trabalho atual. Brasil Escola, 2020. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 26/03/2022.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei, As relações sociais de gênero no trabalho e na produção. Aurora, São Paulo, v:4, n-6, p. 59-62, 2010. Acesso: 03/04/2022.

Mulheres chefes de família: quem são e quantas são. DORconsultoria, 2021. Disponível em: <<https://dorconsultoria.com.br/2021/03/10/mulheres-chefes-de-familia/>>. Acesso em: 03/04/2022.

ALVARENGA, Darlan. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. G1, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 03/04/2022.

Estudo mostra desigualdade de gênero e raça no brasil em 20 anos. IPEA, 2017. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_acymailing&ctrl=archive&task=view&listid=10-#:~:text=Cabe%20ressaltar%20que%20as%20fam%C3%ADias,dos%20tipos%20de%20arranjos%20familiares>. Acesso em:03/04/2022.

Mulheres chefes de família e a perspectiva de gênero: trajetória de um tema e a crítica sobre a feminização da pobreza. Scielo Brasil, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/8YyhNgtv9dGKNWMLmTXCLgt/?lang=pt>>. Acesso em: 03/04/2022.

SARAIVA, Alessandra. Desemprego de mulheres bate recorde em 2021, aponta FGV. Valor, 2022. Disponível em:

<<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/03/08/desemprego-de-mulheres-bate-recorde-em-2021-aponta-fgv.ghtml>>. Acesso em: 25/04/2022.

Pandemia impediu o progresso das mulheres no trabalho, diz estudo. Vocêrh, 2021.

Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/pandemia-impediu-o-progresso-das-mulheres-no-trabalho-diz-estudo/#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=16515366605950&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Fvocerh.abril.com.br%2Ffuturodotrabalho%2Fpandemia-impediu-o-progresso-das-mulheres-no-trabalho-diz-estudo%2F>.

Acesso em: 02/05/2022.

GARCIA, Gabryella. Mais da metade das mulheres brasileiras têm a saúde mental afetada pelo trabalho. revista Marie Claire, 2022. Disponível em:

<<https://revistamarieclaire.globo.com/amp/Saude-Corpo/noticia/2022/02/mais-da-metade-das-mulheres-brasileiras-tem-saude-mental-afetada-pelo-trabalho.html>>.

Acesso em: 07/05/2022.

Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens.

CNN Brasil 2022. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>. Acesso em: 07/05/2022

Síndrome de burnout. Gov.br, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 07/05/2022.

Comunicado 65 Primeiras Análises: Investigando a chefia feminina de família. IPEA, 2010. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101111_comunica-doipea65.pdf>. Acesso em: 07/05/2022.

Aumenta número de mulheres chefes de família. IPEA, 2010. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=6055>. Acesso em: 07/05/2022.

Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Biblioteca ibge, 2017. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf&ved=2ahUKEwiwifQxcz3AhXUiJUCHf5XCScQFnoECBYQAQ&usg=AOvVaw3P26SWMn_H_mYKa-YWthZG>. Acesso em: 07/05/2022.

Women in the Workplace. +Mulher360, 2020. Disponível em: <<https://movimentomulher360.com.br/publicacoes/women-in-the-workplace/>>. Acesso em: 07/05/2022.

Embraco. <https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/>. Acesso em: 15/05/2022.

Mais da metade das mulheres têm a saúde mental afetada pelo trabalho. Contratuh, 2022. Disponível em: <<http://www.contratuh.org.br/mais-da-metade-das-mulheres-brasileiras-tem-a-saude-mental-afetada-pelo-trabalho/>>. Acesso em: 02/06/2022.

Síndrome de Burnout (Esgotamento Profissional). Drauzio. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em 02/06/2022.

Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos, diz Ipea, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/google/amp/jornal-nacional/noticia/2020/09/07/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-diz-ipea.ghtml>> acesso em 10/05/2022

LUCIA, Maria. A Síndrome de Burnout e o mercado de trabalho. Rhpravoce, 2022. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colunistas/a-sindrome-de-burnout/#:~:text=A%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20passou,no%20c%>

C3%B3digo%20%E2%80%9CQD85%20Burnout%E2%80%9D. Acesso em: 17/06/2022.

Qual a diferença entre doença, síndrome e transtorno. Ecare. Disponível em: <https://clinicaecare.com.br/qual-e-a-diferenca-entre-doenca-sindrome-e-transtorno/#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20%C3%A9%20o%20conjunto,quase%20sempre%20sem%20causas%20diagnosticadas>. Acesso em: 17/06/2022.

ZART, Paulina Ely. **A DUPLA (OU MÚLTIPLA) JORNADA DE TRABALHO FEMININA E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE**: reflexão sobre a submissão da mulher e a divisão desigual do trabalho doméstico. 2019. 45 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Direito, B, Univates, Lajeado, 2019. Cap. 2.

PEREIRA, Thais dos Santos; DUARTE, Thainá Giselli. **A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. 2015. 11 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Sociais Aplicadas, Faculdade de Auriflamma, Auriflamma, 2015. Cap. 1.

APÊNDICE A – MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO NAS ENTREVISTAS

Perguntas referente a pesquisa exploratória com oito pessoas pertencentes ao sexo feminino:

1. Nome

2. Idade

18 a 25

26 a 35

36 a 40

41 a 50

51 a 55

56 a 60

3. Nível de escolaridade

Ensino Fundamental – Incompleto

Ensino Fundamental – Completo

Ensino Médio - Incompleto

Ensino Médio - Completo

Superior

Pós-graduação

4. Estado Civil

Solteira

Casada

Divorciada

Viúva

União estável

5. Nível de renda

1 a 2 salários mínimos

3 a 4 salários mínimos

5 a 6 salários mínimos

Mais de 7 salários mínimos

6. Número de pessoas que vivem na residência

7. Profissão

8. Com quantos anos iniciou sua vida profissional e como ingressou no mercado de trabalho?

9. Qual sua a formação e sua área de atuação no mercado de trabalho?

10. Quais foram às dificuldades enfrentadas ao longo da sua trajetória profissional?

11. Como você administra sua vida profissional e pessoal?

12. Sabendo que a dupla jornada está presente na vida de várias mulheres, você diria que enfrenta dificuldades para conciliar todas as suas atividades? Se sim, quais dificuldades?

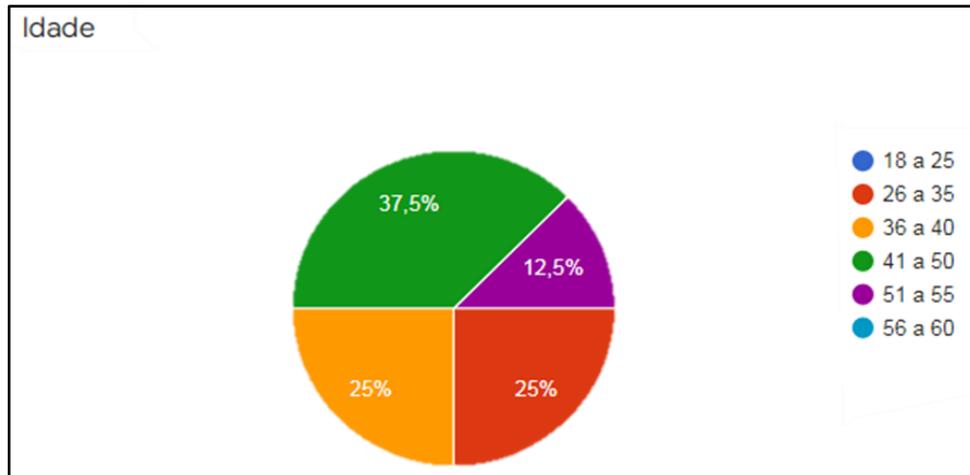
13. Quais são as pessoas que te apoiam para que você consiga conciliar todas as suas atividades?

14. Você acredita que as mulheres têm mais dificuldades de assumir um cargo de liderança? Se sim, a dupla jornada influencia nisso?

15. Como a pandemia afetou suas atividades profissionais e pessoais? Você sentiu reflexo na sua saúde física e mental?

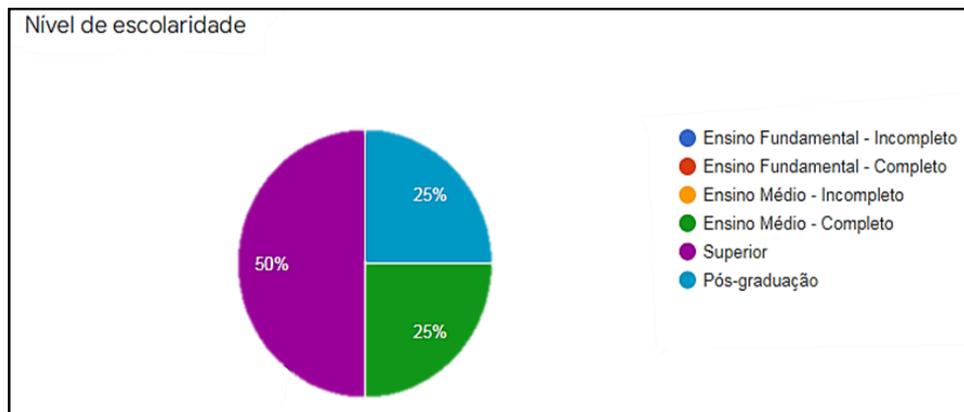
APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO APLICADO NAS ENTREVISTAS

Gráfico 2 - Dados referentes à idade das participantes



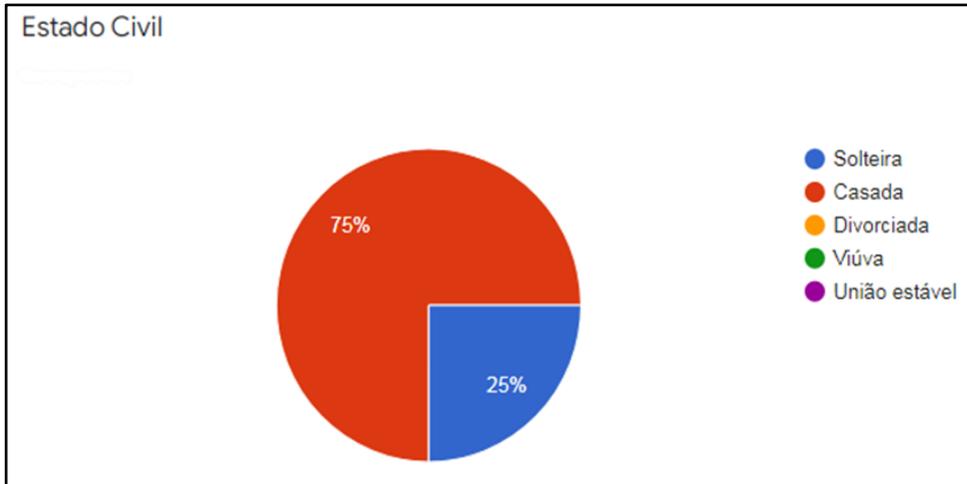
Fonte – Formulário elaborado pelo grupo, 2022.

Gráfico 3 - Dados referentes ao nível de escolaridade das participantes



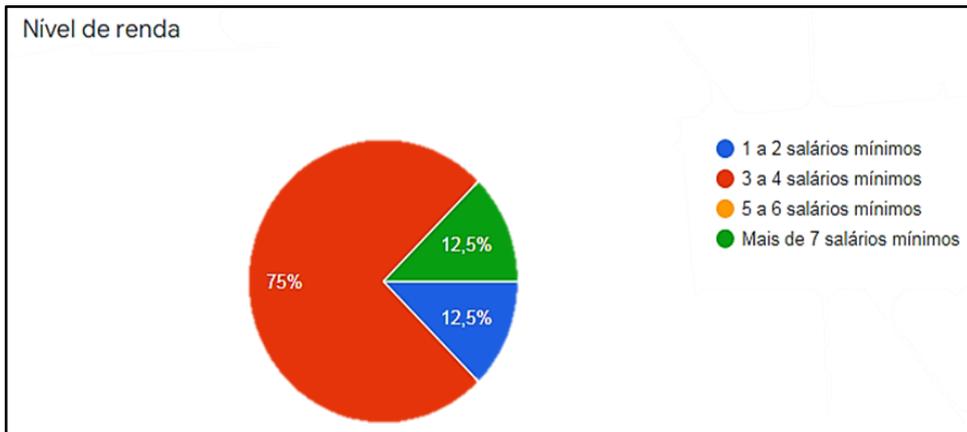
Fonte – Formulário elaborado pelo grupo, 2022.

Gráfico 4 - Dados referentes ao estado civil das participantes



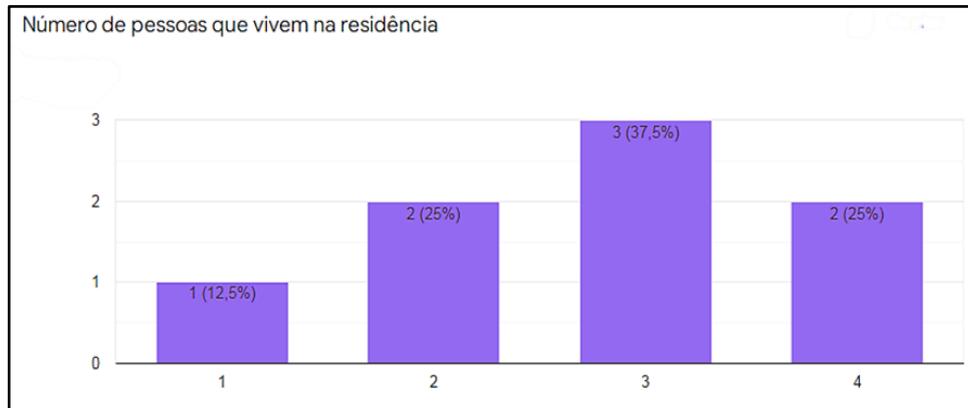
Fonte – Formulário elaborado pelo grupo, 2022.

Gráfico 5 - Dados referentes ao nível de renda das participantes



Fonte – Formulário elaborado pelo grupo, 2022.

Gráfico 6 – Dados referentes ao nível de escolaridade das participantes



Fonte – Formulário elaborado pelo grupo, 2022.