

**CASAIS DE DUPLA JORNADA: DIFERENÇAS ENTRE HOMENS E MULHERES
FRENTE À CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA**

**TWO-JOB COUPLES: DIFFERENCES BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE
CONCILIATION BETWEEN WORK AND FAMILY**

Sabrina dos Santos Vidigal Martins

Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF

sabrinavidigalmartins@gmail.com

Victor Claudio Paradela Ferreira

Universidade Federal de Juiz de Fora -UFJF

victor.paradela@hotmail.com

Débora Vargas Ferreira Costa

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

deboravargas82@gmail.com

Submissão: 14/08/2022

Aprovação: 20/09/2024

RESUMO

As construções sociais que estabeleceram os papéis que homens e mulheres desempenham, destinando o ambiente público a eles e o privado a elas, fazem com que o trabalho doméstico ainda seja reportado às mulheres, mesmo quando ambos exercem atividade remunerada. Tendo como aportes teóricos os conceitos divisão sexual do trabalho e gênero, este artigo busca identificar as diferenças entre homens e mulheres de classe média que trabalham fora, frente à necessidade de conciliação entre trabalho e família. Para desenvolver o estudo, adotou-se a metodologia qualitativa, contando com entrevistas semiestruturadas com 22 casais, cujos resultados foram tratados por meio da análise de conteúdo. Os resultados evidenciam que, dentre os entrevistados, as mulheres ainda são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, o que gera sobrecarga de trabalho. Os homens, todavia, demonstraram participar mais dessas atividades em relação ao que se observava nas gerações anteriores. Em diferentes medidas, ambos passam por dificuldades na conciliação trabalho-família, desenvolvendo estratégias diversas para participarem do mercado de trabalho. Observou-se ainda que as empresas não costumam possuir mecanismos formais de apoio às trabalhadoras que precisam se submeter à dupla jornada.

Palavras-chave: Casais de Dupla Jornada. Trabalho Feminino. Divisão Sexual do Trabalho. Gênero.

ABSTRACT

The social constructions that established the roles that men and women play, assigning the public environment to them and the private environment to them, mean that domestic work is still reported to women, even when both perform paid activity. Based on the concepts of sexual

division of labor and gender, this article seeks to identify the differences between middle-class men and women who work outside the home, in view of the need to reconcile work and family. To develop the study, a qualitative methodology was adopted, with semi-structured interviews with 22 couples, whose results were treated through content analysis. The results show that, among the interviewees, women are still the main responsible for domestic work, which generates work overload. Men, however, demonstrated more participation in these activities than was observed in previous generations. To different extents, both experience difficulties in reconciling work and family, developing different strategies to participate in the labor market. It was also observed that companies do not usually have formal support mechanisms for workers who need to submit to the double shift.

Keywords: Two-job couples. Female work. Sexual Division of Labor. Gender.

1 INTRODUÇÃO

Santos e Casado (2011) afirmam que a família e o trabalho são bases que estruturam a vida dos indivíduos. Dadas as construções sociais que definem os papéis para homens e mulheres e suas responsabilidades, há que se considerar que a crescente participação feminina no mercado de trabalho desencadeou, nas duas esferas, modificações nas últimas décadas (Santos, Casado, 2011). Em particular, reconfigurou as identidades de homens e mulheres (Fiorin; Oliveira; Dias, 2014; Silva; Santos, 2016) e metamorfoseou a família tradicional composta por pai provedor e mãe dona de casa.

Vale ressaltar que, a despeito dos aspectos positivos da maior inserção das mulheres no mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2018), esse fato gera, para elas, um custo significativo. A atividade representa uma instituição social fundamental, estruturante da identidade dos indivíduos, fonte de sentido para quem a realiza e meio de alcançar a satisfação profissional, como aponta Costa (2018). No entanto, ao incorporar seu novo papel – o de profissional –, a mulher acaba tendo sua jornada ampliada, pois poucas alterações ocorreram na divisão do trabalho doméstico (Alves, 2016; Bruschini; Ricoldi, 2012; Hochschild, 2012; IBGE, 2019a; IBGE, 2019b; Madalozzo; Blofield, 2017; Neves; Nascimento, 2017).

Segundo Mendonça e Matos (2015), ao assumirem o sustento do lar, homens e mulheres precisaram lidar com um conjunto de exigências para atuarem em diferentes contextos- o profissional somado ao parental e conjugal –, o que exige grande envolvimento pessoal. Sobretudo, mesmo com o crescente envolvimento do homem nos afazeres domésticos e atividades de cuidado (Hochschild, 2012; IBGE, 2019a; Bruschini; Ricoldi, 2012; Bandeira; Preturlan, 2016), o IBGE (2019a) demonstra que a desigualdade na divisão por gênero das horas dedicadas ao trabalho doméstico é bastante acentuada: o tempo dedicado por mulheres aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, em média, é de 21,3 horas por semana, enquanto os homens dedicam às mesmas tarefas apenas 10,9 horas.

Assim, esta pesquisa procurou buscar respostas para a questão central: Quais diferenças são observadas na busca de conciliação entre trabalho e família, por parte de homens e mulheres de classe médiaⁱ, quando ambos trabalham fora? O grupo focado é também chamado de casais de dupla jornada (*two-job couples*). A nomenclatura foi formulada por Hochschild (2012) e visa designar os casais inseridos no mercado de trabalho, isto é, que experimentam a dupla jornadaⁱⁱ.

A relevância deste artigo deve-se ao fato de que abordar a conciliação entre trabalho e família pode contribuir para dar visibilidade ao tema que ainda costuma ser considerado um assunto privado, sendo responsabilidade dos pais e mães o desenvolvimento de estratégias para se dividirem entre a casa e o trabalho. Para além de uma questão específica de cada casal, a pesquisa realizada demonstrou que os casais de dupla jornada também necessitam de um maior apoio por parte dos locais de trabalho.

Segundo Santos e Casado (2011), quando o casal busca o desenvolvimento profissional, tendem a surgir variados questionamentos, sendo, por isso, necessário discutir os impactos trazidos pela entrada das mulheres no mercado de trabalho, tanto para o casal quanto para as empresas e a sociedade como um todo. Como as autoras citadas, Vilela e Lourenço (2017) defendem que esse fator deve ser objeto do desenvolvimento de políticas governamentais e de gestão de pessoas que auxiliem a articulação, principalmente para as mulheres, entre os âmbitos público e privado, visando a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Este artigo está dividido em seis seções, já com a introdução. A próxima é o referencial teórico, destacando a contribuição de autores e autoras que subsidiaram a pesquisa. Em seguida, são apresentados o percurso metodológico adotado e os resultados obtidos na pesquisa de campo. Por fim, estão expostas as considerações finais a que foi possível se chegar.

2 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

De acordo com Lopes (2016), o termo gênero tem sido foco de investigações ancoradas em diferentes lentes teóricas que discutem seu sentido, aprofundam o conceito e levantam questões relevantes. Neste artigo, o conceito é compreendido a partir dos estudos de Joan Scott (1995). Para a autora citada, as relações de gênero têm caráter fundamentalmente social, opondo-se 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 uma relação de poder, fruto das relações sociais e, como lembram Scuro (2017) e Urpia (2020), que privilegia o entendimento de que o comportamento esperado para homens e mulheres, os estereótipos de masculino e feminino, são decorrentes de fatores subjetivos, da história e da cultura, sendo socialmente construídos nas relações cotidianas.

Nas palavras de Scuro (2017, p. 22), “[...] 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 hoje, pois, ser homem ou mulher não é igual nas diversas partes do globo e se diferencia do que era visto em épocas anteriores. Pretende-se, assim, neste artigo, suscitar uma reflexão entre o que foi socialmente estabelecido como campo de atuação de cada um deles (produção e reprodução, respectivamente), a desigual divisão do trabalho doméstico e diferenças na conciliação entre trabalho e família, foco desta pesquisa.

Em relação ao conceito divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2007) explicam que o termo reflete questões de gênero e abarca uma relação de poder presente ainda hoje no trabalho produtivo da mulher. As autoras retomam que esse conceito nasceu na França, no início da década de 1970, com influência do movimento feminista. Aplica-se 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; Kergoat, 2007, p. 596).

Kergoat (2009) assinala que todas as relações sociais se assentam em uma 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. A denominada divisão sexual do trabalho é, nessa interpretação, uma 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) e destina a elas as tarefas reprodutivas.

Segundo a autora citada, essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: a separação (distinção entre trabalhos de homem e de mulher) e hierarquização (atribuição de maior valor ao trabalho do homem do que ao desempenhado por mulher). Bourdieu (2012) reforça que as diferenças anatômicas existentes foram utilizadas para justificar e naturalizar o que, na realidade, são construções sociais de gênero, colocando homens e mulheres em polos opostos.

Reflexos dessa diferença são trazidos pela OIT (2018), como o acesso aos postos e condições de trabalho, mostrando que as desigualdades entre homens e mulheres ainda persistem. Por outro lado, essa agência especializada das Nações Unidas revela a existência de conquistas alcançadas nos últimos 20 anos, ressaltando o panorama positivo compreendido pelas modificações no “*status* das mulheres no mundo do trabalho e da igualdade de gênero na sociedade” (OIT, 2018, p. 5). Destaca o crescente número de mulheres com nível educacional elevado, a ampliação da participação no mercado de trabalho e o alcance de melhores ocupações, fenômeno não visto em períodos anteriores.

Como afirmam Alves (2016) e Hirata (2018), em todos os níveis de instrução, as mulheres costumam ser mais instruídas e diplomadas que os homens, sendo esse um dos fatores

que permitiram a mulher contemporânea ser mais que uma dona de casa. Ou seja, a mulher passou a participar de atividades realizadas no meio social, ocupando cargos importantes e atuando nas mais variadas profissões (Salgado, 2019). Hirata (2018), no entanto, destaca que o avanço das mulheres no mercado de trabalho não trouxe, necessariamente, uma repartição igualitária das tarefas domésticas entre os casais, como abordado na seção a seguir.

3 TAREFAS DOMÉSTICAS E CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA PARA OS CASAIS DE DUPLA JORNADA

Dados do IBGE (2019b) e informações encontradas na revisão da literatura, como discutido por Ribeiro *et al.* (2023) e Salgado (2019), revelaram que a responsabilidade pelo trabalho doméstico continua, na maioria dos lares, sendo atribuída principalmente às mulheres. A questão cultural ainda é um fator relevante para o menor envolvimento dos homens em casa, mesmo quando ambos os parceiros trabalham fora do lar e lidam com a falta de tempo (Ribeiro *et al.*, 2023). Dessa forma, mesmo com o aumento do envolvimento masculino, elas dedicam mais horas a essa atividade (Bandeira; Preturlan, 2016; Barbosa, 2019; Bruschini; Ricoldi, 2012; Hochschild, 2012; Pinheiro, 2018; Silva, 2015; Silva, 2018; Veiga, 2019).

De acordo com o IBGE (2019a), 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 mesmo com a valorização das características ditas femininas pelas organizações, demonstrando haver uma sociedade mais moderna, o envolvimento dos homens com o trabalho doméstico não acontece na mesma proporção.

Araújo e Veiga (2017) apontam que a participação do homem no trabalho doméstico está mais voltada ao cuidado com os filhos. Em complemento, Hochschild (2012) salienta que eles se envolvem com atividades mais prazerosas, como passeios, enquanto as mulheres fazem as atividades mais rotineiras e restritas ao ambiente doméstico, como dar banho e preparar alimentos. A autora comenta que, mesmo quando elas têm um parceiro que compartilhe de modo mais justo o trabalho em casa, sua rotina é rígida e os homens exercem tarefas não diárias. Como destaca Veiga (2019), o homem na condição de ajudante desenvolve as atividades mais convenientes e menos repetitivas e também aquelas que podem ser adiadas.

Amâncio e Corrêa (2019), ao buscarem analisar mudanças e continuidades na desigualdade de gênero e na divisão do trabalho doméstico em Portugal, reforçam que, embora nos últimos anos tenham ocorrido significativas transformações sociais, persiste a ideologia de gênero tradicional, caracterizada pela maior dedicação das mulheres ao trabalho doméstico. Observam, porém, alguns sinais de mudança: os homens mais novos (em idade ativa parental) e com maior escolaridade estão mais envolvidos com o trabalho doméstico.

Para Pinheiro (2018), pode-se considerar que a mudança dos contextos sociais verificadas nos últimos anos, o avanço das mulheres no mundo público e a participação dos homens no espaço doméstico alteraram a divisão do trabalho tradicional. Ressalva, porém, que não houve uma adequada repartição dos afazeres domésticos e atividades de cuidado dos familiares, tarefas que ainda são mais associadas ao mundo feminino.

Vilela e Lourenço (2017) elucidam que as dificuldades de conciliação entre as demandas do trabalho e da família decorrem da incompatibilidade de pressões de funções profissionais e familiares. O tema se destaca em diversos estudos, especialmente na literatura internacional. Diante disso, principalmente as mulheres precisam contar com estratégias diversas, como as pessoais (opção por trabalhos flexíveis, babás, empregadas domésticas, creches ou ajuda de familiares, como as avós). Também seriam relevantes políticas públicas e organizacionais (trabalhos de meio período, compartilhamento de empregos, horários flexíveis, licença

parental), para que seja possível estarem em seus trabalhos remunerados, conforme realça Hochschild (2012).

3.1 Estratégias Pessoais Visando o Maior Envolvimento dos Homens

A dificuldade de articulação entre vida profissional e maternidade é salientada por Maggioni, Costa e Borba (2024) e as autoras evidenciam que a conciliação entre as duas esferas, embora possível, exige que as mulheres se desdobre. Para Hochschild (2012), quanto mais mulheres participam de atividades econômicas, mais as famílias tendem a ser atingidas pela “aceleração” no trabalho e na vida familiar e elas são as que mais sofrem as consequências da falta de compartilhamento de seus parceiros. Todavia, para a autora, homens que dividem o trabalho doméstico também vivenciam as pressões de tempo, assim como experimentam as demandas da carreira e dos filhos pequenos. Em geral, os ambientes de trabalho seguem não sendo empáticos com esses pais, pois deseja-se que se dediquem exclusivamente às suas ocupações profissionais.

Os pais que se voltam para os cuidados com os filhos são denominados por Hochschild (2012) como “pais envolvidos” e, como as mulheres, eles desempenham a paternidade e suas responsabilidades vão além de disciplinar ou ensinar um esporte aos filhos. Fernandes (2017) também traz evidências que caracterizam o pai atípico e a “nova paternidade”. A autora, ao estudar casais que trabalham em organizações, aponta que alguns pais optaram por não serem promovidos no trabalho ou não aceitaram empregos com jornadas muito longas, para estarem presentes na vida dos filhos. Segundo Vanalli (2012), os homens passaram a se organizar frente às demandas do trabalho profissional e cuidado com os filhos, modificando os padrões sociais. Como as mulheres, os pais que participam do cotidiano da família percebem as necessidades do lar e experimentam angústias e conflitos semelhantes aos das mães que trabalham fora.

Para Caetano (2018), não se pode ocultar a existência da masculinidade que cuida de crianças e se sente responsável. Com relação à mudança do comportamento dos homens frente às demandas familiares, Bruschini e Ricoldi (2012) verificaram que os homens refletem sobre estratégias que facilitam a conciliação, e a mudança no comportamento masculino possibilitaria às mulheres melhores condições de trabalho remunerado. Como reforça Pinheiro (2018), isso reforça que as relações de gênero sofrem alterações, mas a participação dos pais no trabalho doméstico ainda se apoia na divisão sexual do trabalho, já que as mudanças não são estruturais e mantém a participação do homem como “ajudante”. Dessa forma, as mulheres acabam tendo uma sobrecarga de trabalho.

As considerações de Pinheiro (2018) foram também observadas por Ferreira *et al.* (2017). Ao estudarem mulheres gestoras em cargos médios e altos em hotéis de São Luís, Maranhão, as autoras revelaram que cada vez mais o lado profissional tem sido valorizado pelas mulheres e identificaram a dupla jornada feminina como o desafio enfrentado na conciliação trabalho e família. Acrescentam que, em busca de amenizar as demandas, diversas participantes da pesquisa recorreram a diferentes serviços que facilitam o cuidado com os filhos.

Na sociedade contemporânea, as famílias podem contar com variados serviços de terceiros não existentes em outras épocas para o trabalho doméstico (Vanalli, 2012). Para Pasinato e Mosmann (2016), muitos casais se vêm às voltas com a exigência de articulação para conseguir cuidar da criança, das demandas escolares e de seus trabalhos. As escolas são uma utilidade importante para os pais que trabalham, o que facilita se organizarem em relação aos horários de trabalho, somando-se às tarefas domésticas e cuidados com as crianças. Por outro lado, Sorj *et al.* (2007) apontam que, em geral, creches e pré-escolas, como as demais instituições de ensino, têm horário de funcionamento incompatível com o dos pais e mães que trabalham em período integral. Dessa forma, os recursos privados são essenciais para garantir suas participações no mercado de trabalho.

Logo, os serviços de terceiros garantem que descansam e trabalham mais tranquilamente. Além disso, possibilitam maior quantidade de tempo com a família. O auxílio das avós é fundamental para tranquilizar os pais, possibilitando se centrarem no trabalho remunerado (Vilela; Lourenço, 2018). Infere-se que cada casal, especialmente a mulher, por ser a responsável pela gestão do lar e pela realização do trabalho doméstico, de acordo com a realidade vivida, 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. Apenas a conscientização individual sobre a necessidade de redução das diferenças na atribuição de responsabilidades domésticas não é suficiente, entretanto. Faz-se necessária a promoção de ações sistemáticas por parte dos governos e das organizações de trabalho, conforme a seguir realçado.

3.2 Estratégias Públicas e Organizacionais

Sorj *et al.* (2007) consideram que quando são abordadas, as políticas públicas que podem auxiliar na melhor conciliação entre as demandas profissionais e familiares, prevalece, muitas vezes, o entendimento de que se trata de assunto estritamente privado. Bruschini e Ricold (2012) complementam que as políticas públicas que visam a conciliação entre trabalho e família deveriam considerar as mudanças nos arranjos familiares. Na maioria das vezes, o que se observa, porém, são políticas direcionadas apenas para as mulheres, deixando de considerar as mudanças sociais que têm determinado um maior envolvimento dos homens com as responsabilidades familiares.

Hochschild (2012) também compartilha dessa concepção. Para a autora, o desenvolvimento de políticas públicas é essencial para transformações que dariam continuidade à revolução estagnada, comentada pela autora, pois facilitaria a vida dos casais que trabalham fora, principalmente a das mulheres. No contexto brasileiro, Neves e Nascimento (2017) afirmam que a maioria das empresas não oferece mecanismos facilitadores da dupla jornada de funcionários que são também pais e mães. De acordo com o Fórum Econômico Mundial (WEF, 2019) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2012), em virtude do significado social e econômico do trabalho feminino assalariado, as políticas públicas, a proteção legal e as transformações nas práticas comerciais são pontos fundamentais para fomentar mudanças, como a redução da diferença salarial entre homens e mulheres.

Com base no que defendem Andrade (2011), Bruschini e Ricold (2012), Hochschild (2012) e Vilela e Lourenço (2017), é possível afirmar que algumas medidas se revelam importantes para a melhor conciliação entre família e trabalho. Dentre elas, se destacam: 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 ações de gestão de pessoas que favoreçam maior qualidade de vida para os funcionários e funcionárias. Tais mudanças perpassam o suporte gerencial fornecido pelas organizações e significativa transformação cultural que envolva o valor do cuidado. Dal Rosso (2021), no entanto, considera que são incipientes as iniciativas legais que auxiliem demandas pessoais.

Bruschini e Ricold (2012) também apontam que as iniciativas das empresas e políticas desenvolvidas que apresentam potencial de contribuição para a consolidação dessa tendência ficam aquém das transformações sociais. As autoras enunciam que são poucas as empresas que se mostram preocupadas com os problemas familiares. Destacam, como exemplo de ação que poderia ser adotada de forma mais ampla, o que fez uma organização sem fins lucrativos que estendeu a licença-paternidade por 30 dias após os cinco previstos pela Constituição, realçando que tal medida foi muito bem aceita pelos funcionários.

A flexibilização da jornada de trabalho seria estratégia de articulação entre trabalho e família que facilitaria a dedicação à família e aos filhos, como apontado por Bruschini e Ricoldi (2012). As autoras verificaram também que, enquanto as estratégias femininas se voltam às atividades mais “cotidianas” da família, os homens demonstram maior preocupação com as questões relacionadas ao mundo do trabalho, como as jornadas flexíveis. Souza, Catelli e Zilber (2020) destacam a flexibilidade de horário nos países mais industrializados e indicam que, no Brasil, esse regime não demonstra ainda a mesma aderência, embora venha crescendo.

Nota-se que é crescente a participação feminina na economia, o que favorece o incremento da renda das famílias (IPEA, 2017) e, ao mesmo tempo, inclui conflitos entre trabalho e família (Fleck; Wagner, 2003) para os casais. Assim, para estarem no primeiro turno no trabalho assalariado, são essenciais mecanismos que facilitem a dupla jornada, como trabalhos flexíveis, delegação ou terceirização do trabalho doméstico, além das creches e escolas.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Por se tratar de pesquisa interpretativa, adotou-se a orientação qualitativa, uma vez que esta permite se conhecer detalhes sobre as pessoas e grupos sociais, e o envolvimento nas experiências reais dos participantes. Justifica-se essa escolha pelo interesse dos pesquisadores em captar informações provenientes do ambiente natural dos casais como fonte primária para a análise do mundo empírico (Creswell, 2007).

A pesquisa foi conduzida de modo dedutivo. Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 46), esta forma de condução permite “extrair verdades particulares contidas em verdades universais”. Buscou-se, assim, por estudos que abordaram o tema estudado, como a inserção da mulher no mercado de trabalho e seus desdobramentos, formação dos casais de dupla jornada, divisão do trabalho doméstico, e a forma como os casais conciliam trabalho e família a partir de estratégias particulares. Também foram enfocadas políticas públicas e organizacionais que abarcassem as demandas familiares que dessem respaldo à análise realizada.

Procurou-se 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, foram encontrados na “Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD)” 60 trabalhos, entre os anos de defesa 2012 e 2022, com os descritores “divisão do trabalho doméstico” e “homens e “mulheres” (em todos os campos). Apenas uma tese se situava na área de conhecimento da administração, o que classifica esta pesquisa como exploratória, nos termos propostos por Vergara (2011).

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e o *corpus* pesquisado foi formado por 22 casais que experimentam a dupla jornada, heterossexuais, casados ou que moram juntos, que trabalham fora, com pelo menos um(a) filho(a) de 0 a 6 anos, pertencentes à classe média. As entrevistas foram realizadas por meio de plataformas de reuniões virtuais, tendo em vista que ocorreram durante a pandemia da Covid-19, quando o isolamento social representava uma medida de saúde pública. Todas foram gravadas, com autorização dos participantes. A duração média das entrevistas foi de 40 minutos. O homem e a mulher de cada casal foi entrevistado em separado, de modo que pudesse ficar mais à vontade para expressar suas opiniões e que as respostas dadas por um deles não influenciassem as do outro.

A delimitação da faixa etária das crianças está fundamentada em Mendonça e Matos (2015), uma vez que a idade pré-escolar exige de pais e mães disponibilidade física e psicológica frente aos desafios de conciliação entre trabalho e família. Para classificar os casais como de classe média, inicialmente foi encaminhado um questionário socioeconômico. Adotou-se, então, a classificação definida pelo IBGEⁱⁱⁱ, que leva em consideração a renda,

baseando-se no número de salários-mínimos recebidos. A classe média é compreendida, nesse caso, pela classe B (com renda entre 10 e 20 salários) e pela classe C (com ganhos entre 4 e 10 salários).

A escolha pela classe média é justificada nas afirmações de Teykal e Rocha-Coutinho (2007) e Hochschild (2012): mulheres das classes mais baixas sempre trabalharam 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. A inclusão apenas de casais heterossexuais se apoia na divisão sexual do trabalho e construção social de gênero, aportes teóricos que sustentaram este trabalho. Segundo Kergoat (2007), o destino de homens e mulheres foi formado socialmente por meio de funções entendidas como masculinas e femininas.

Todos os participantes da pesquisa leram e concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aceitando participar da entrevista. Cada um recebeu um pseudônimo, em consonância com o procedimento ético de resguardar a identidade. O tratamento dos dados seguiu as orientações da análise de conteúdo do tipo temática, proposta por Bardin (2011). O método, de acordo com Minayo (2016), permite compreender além das aparências o que está sendo comunicado, chegando aos objetivos da pesquisa, por meio de interpretação mais profunda das entrevistas. As categorias de análise foram definidas *a priori*, com base no referencial teórico que suportou a análise, abordando temas definidos de acordo com os objetivos da pesquisa: “Casais de Dupla Jornada”, “Responsabilidade pelo trabalho doméstico” e “Conciliação entre trabalho e família”.

5 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO

A primeira categoria, “Casais de dupla jornada: de dona de casa a participante das atividades sociais”, buscou demonstrar o rompimento da tradicional divisão sexual do trabalho desencadeada pela inserção feminina no mercado de trabalho. Na segunda, “Responsabilidade pelo trabalho doméstico”, desejou-se encontrar reflexos da divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero na divisão da rotina doméstica para homens e mulheres. A pesquisa se baseou nos autores que defenderam a sobrecarga de trabalho feminino, comentando a realidade vivida. Já na terceira, “Conciliação entre trabalho e família”, abordou-se as estratégias praticadas pelos casais, visando conciliar trabalho remunerado e trabalho doméstico e os possíveis facilitadores advindos das empresas.

5.1 Casais de Dupla Jornada: De Dona de Casa a Participante das Atividades Sociais

Os casais estudados estão casados ou morando juntos em média há nove anos. Verificou-se que a idade dos homens está entre 32 e 47 anos e a das mulheres entre 31 e 43 anos. O destaque se deve à possibilidade de nesse momento da vida homens e mulheres estarem voltados à paternidade e à maternidade, além de possuírem suas profissões.

Quanto à escolaridade, há predominância das mulheres com 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, especialista de infraestrutura) e Emanuele (34 anos, professora), campos tradicionalmente ocupados por homens, reforçando que o nível de escolaridade contribuiu para as mulheres se realizarem e participarem do meio social (Alves, 2016; Hirata, 2018; Salgado, 2019).

Destaca-se Maya (41 anos, nutricionista) que descreve sua conquista como um sonho realizado: “Ah, acho que é [...] um feito, uma situação que sonhei e consigo, que alcancei [...]. E me vejo numa questão de sonho mesmo, de realização [...]”. Soma-se a colocação de Juliete (43 anos, professora), ao explicar que o trabalho doméstico não é valorizado socialmente: “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”.

Verificou-se, a partir dos relatos, que as mulheres de classe média, com nível educacional maior, participam da revolução social, transformando a divisão sexual do trabalho e diminuindo a desigualdade de gênero. O tema se revelou porque se constatou nos relatos que as mulheres procuram independência financeira e buscam espaço, como conta Doris (34 anos, compradora): “Sempre quis ser uma mulher independente [...]”. Antônia (38 anos, psicóloga): “A gente seguiu muito à risca de vamos investir profissionalmente para não depender de marido [...]”. E Juliete (43 anos, professora), para quem o trabalho fora do lar é “um caminho natural” e fonte de realização.

As entrevistadas demonstraram que valorizam o trabalho fora de casa, os desafios do espaço profissional e o desenvolvimento pessoal e não se veriam apenas como mães, como ressalta Antonela (40 anos, fisioterapeuta): “sinto necessidade de estar fora de casa, de ter um tempo para mim sem as crianças, não aguento ficar o dia inteiro com criança”. Cecília (34 anos, fonoaudióloga) relata satisfação com sua independência: “Ah, eu não seria uma mulher realizada”. Samantha (35 anos, gerente geral) também compartilha desse sentimento: “Acho que seria difícil para mim também, igual assim a hora que ela vai para a escola, o que eu iria fazer nesse horário, né? [...]”. O depoimento de Doris (34 anos, compradora) poderia representar o sentimento observado nos relatos das demais entrevistadas:

[...] 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 (Doris).

Logo, nos relatos observou-se modificação significativa na tradicional divisão sexual do trabalho e nas relações de gênero (OIT, 2018; Alves, 2016; Hirata, 2018). Ou seja, o *corpus* feminino analisado ilustra as mulheres mães, profissionais e trabalhadoras que valorizam os espaços ocupados. Observa-se a ampliação do papel da mulher na sociedade atual, a companheira e profissional (Ribeiro *et al.*, 2023; Salgado, 2019). Na direção do que Hochschild (2012) assinala, 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 somente por interesses econômicos, mas por não se identificarem apenas como donas de casa.

5.2 Responsabilidades pelos Afazeres Domésticos e Atividades de Cuidado

A análise referente a esse aspecto teve como ponto de partida a percepção dos homens. Para os entrevistados, 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 de responsabilidade, principalmente, das mulheres. Os homens revelaram que ficam mais envolvidos com pequenos reparos, manutenção do automóvel e de eletrodomésticos. Percebe-se que eles atuam em outras atividades, arrumando camas, pesquisando e comprando 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, por exemplo, Pedro (47 anos, psicanalista).

A questão da “ajuda” ficou evidente nos relatos, como pode-se observar nas palavras de Angelo (37 anos, engenheiro ambiental): “Às vezes, fica certa tarefa só para 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”. E Arthur (36 anos, motorista): “O certo é ser dividido, mas não é isso o que acontece sempre”. Percebe-

se ainda que as mulheres estão ligadas às tarefas mais rígidas, mais rotineiras, como mostrou Hochschild (2012) e, na condição de ajudante, os homens desenvolvem as atividades mais convenientes e menos repetitivas (Veiga, 2019).

Como evidenciam Barbosa (2019) e Bruschini e Ricoldi (2012), os entrevistados estão envolvidos em menor proporção nos afazeres domésticos, embora a realidade esteja passando por transformações. Alguns homens participam da vida doméstica, compartilhando atividades como lavar louças, arrumar camas e comprar bens e alimentos, o que também revela que ocorrem modificações nas relações de gênero e na divisão sexual do trabalho. Por tratar-se de colaboração, como observa Hochschild (2012) e Ribeiro *et al.* (2023), suas parceiras saíram para o trabalho produtivo, mas os homens não fizeram o caminho inverso.

A fala de Estevam (37 anos, gerente de inteligência de mercado) reforça a questão cultural que associa a mulher ao espaço doméstico enraizada na sociedade. Ele comenta que a esposa é a responsável pelo trabalho doméstico, citando que ela faz porque é algo natural e por prazer: “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 a frente nisso. E como ela gosta, para mim está tudo certo, não tem problema nenhum”.

Verificou-se que persiste a desigualdade de gênero na rotina dos casais estudados, constatação semelhante ao que ressaltam Amâncio e Corrêa (2019). Para as autoras, os últimos anos demonstraram grandes transformações sociais, mas ainda persiste a ideologia de gênero tradicional, caracterizada pela maior dedicação das mulheres ao trabalho doméstico. Como reforçam Ribeiro *et al.* (2023) e Salgado (2019), a participação da mulher no mercado de trabalho ampliou o seu papel social, mas ela ainda continua sendo a principal cuidadora da casa e dos filhos.

Com relação às atividades de cuidado, na percepção dos homens, eles participam mais dos 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, 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 doente e comprar os itens necessários para a criança, como roupas, sapatos e material escolar. Nesse sentido, embora mais notada em atividades esporádicas e prazerosas, as falas dos entrevistados corroboram as evidências que caracterizam os pais envolvidos (Hochschild, 2012) e a nova paternidade (Fernandes, 2017). Como aponta Caetano (2018), os dados ressaltam a masculinidade que cuida de crianças e se sente responsável por elas.

Pelos relatos colhidos, identificou-se que, as entrevistadas além de serem as protagonistas quando se trata de trabalho doméstico, é destinado às mulheres o papel de gestão da casa, como detalha Filipe (42 anos, gerente de habitação/coordenador): “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 [...]”.

As percepções são parecidas com as observadas por Jablonski (2010), para quem a mulher é a responsável pela gestão do lar, seja executando diretamente seja supervisionando. As evidências também corroboram os dados do IBGE (2019a), apontando que as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, reforçando a dupla jornada feminina (Ferreira *et al.*, 2017). No entanto, não se pode deixar de mencionar que, mesmo de forma incipiente, o espaço deixado pelas mulheres dentro dos lares, ao participarem do mercado de trabalho, está desencadeando alterações sociais no papel do homem no ambiente doméstico, como evidenciam Bruschini e Ricoldi (2012), Hochschild (2012), Pinheiro (2018) e Amâncio e Corrêa (2019).

5.3 Estratégias Pessoais, Públicas e Organizacionais de Conciliação do Trabalho e da Família

A categoria procurou salientar as possíveis dificuldades decorrentes da conciliação trabalho-família, estratégias praticadas pelos casais e as diferenças entre homens e mulheres que trabalham fora. Entendeu-se, a partir da literatura e da pesquisa de campo, que são temas inter-relacionados.

5.3.1 Estratégias Pessoais

Foi possível perceber que a maior parte das dificuldades enfrentadas pelos casais entrevistados decorreu da pressão dos papéis que precisam ser desempenhados em função do tempo, como Vilela e Lourenço (2017) apresentaram. Verificou-se que as mulheres são as que mais fazem adaptações nas rotinas para atenderem às demandas domésticas, em linha com o que observa Hochschild (2012). Amélia (38 anos, técnica bancária) e Sther (41 anos, caixa) relataram que abriram mão de investir na carreira como bancárias e Emília (31 anos, especialista de infraestrutura) elucida a vivência das mães entrevistadas, ao comentar que sua principal preocupação era o trabalho antes do nascimento da filha, agora com um ano e dois meses, e revela a mudança de foco após a maternidade: “O trabalho faz parte, [...], mas hoje a prioridade, sem dúvida, é ela”.

A maior parte dos homens fez alguma alteração na rotina de trabalho para estar mais tempo com os filhos, demonstrando que, em certa medida, devem optar, assim como as mulheres, após a chegada da criança. Isso significa mais mudanças nas construções sociais de gênero e na 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 com a família.

Estevam, por exemplo, deixou de estender o horário de trabalho e disse que trabalha até mais tarde somente se for “muito necessário”. Ele confirma a necessidade de fazer adaptações após o nascimento das filhas: “certamente, as crianças geram algumas adaptações na vida”. Reginaldo (33 anos, professor) também deixou de viajar e “pegar mais trabalho porque sabia que não ia conseguir, ia ter que dividir o tempo” com o filho de dois anos e seis meses. Os relatos de Pedro (47 anos, psicanalista) e Filipe (42 anos, gerente de habitação/coordenador) são também significativos:

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 para mim tem fase que foi bem frustrante (Pedro).

Às vezes tem uma dificuldadezinha. [...]. 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, para conciliar uma coisa ou outra, eu tenho dificuldade (Filipe).

Percebe-se que os relatos ilustram os “pais envolvidos” (Hochschild, 2012), que desempenham a paternidade além da missão de disciplinar ou ensinar um esporte aos filhos. Os

entrevistados reforçam a mudança social do papel do homem contemporâneo, ao apresentar características que não eram observadas nas gerações anteriores, como visto por Bruschini e Ricoldi (2012), Hochschild (2012), Vanalli (2012), Caetano (2018), Fernandes (2017) e Pinheiro (2018).

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 a metade dos homens relataram dificuldades de conciliação trabalho/família, decorrentes da pressão dos papéis que devem ser desempenhados em função do tempo. Assim como as mulheres, os denominados pais “envolvidos” (Hochschild, 2012) procuram se organizar frente às demandas do trabalho profissional e cuidado com os filhos, vivenciando angústias e preocupações assim como as mães.

Centrando-se a análise nas mulheres, observou-se que 12 delas relataram vivenciar algum tipo de conflito entre trabalhar fora e cuidar da casa e dos filhos. A dificuldade de articulação entre vida profissional e maternidade também observada por Maggioni, Costa e Borba (2024) que, embora possível, exige que as mulheres se desdobrem. 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 disseram viver em constante “correria”, o que não foi notado na maioria dos relatos masculinos.

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 para a Flex. Então, quando eu chego em casa não posso mais pegar em nada, não tem como, não tem tempo para 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 para entregar, porque se não tiver data marcada para 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 para pegar ela um pouco atrasada. Aí voltava de novo, ia lá para o Morro da Glória pegar a outra filha no João XXIII. Para voltar para casa, para 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. [...]. (Yara).

Foi relatada, principalmente, a dificuldade de tempo para atender às demandas do trabalho e da casa. Dada a necessidade de conciliação trabalho-família, principalmente as mulheres disseram contar com estratégias diversas. Dentre elas, destacaram-se trabalhos flexíveis, babás, empregadas domésticas, creches ou ajuda de familiares, como as avós. A partir das falas dos entrevistados percebeu-se que o importante é que essas alternativas possibilitem que estejam na força de trabalho, como comenta Hochschild (2012). Foi também 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 comentaram 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 seria proveniente dos avós, sendo que apenas quatro crianças frequentam creche. Como descreve 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. Ele 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”. Samantha (35 anos, gerente geral), Maya (41 anos, nutricionista) e Arthur (36 anos, motorista) também relatam a necessidade da ajuda externa:

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 (o esposo) estava estudando para o mestrado, tentando algum concurso, aí foi assim pontualmente. [...]. (Maya).

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).

Como destacam Vilela e Lourenço (2018), esse tipo de ajuda permite que as mulheres possam trabalhar mais tranquilas. O auxílio das avós também é fundamental para tranquilizar a mãe, possibilitando centrarem-se no trabalho remunerado. Os relatos reforçam o que defendem Pasinato e Mosmann (2016), pois quando os casais de dupla jornada inserem os filhos na escola, com horário e rotina específicos, se organizam melhor em relação aos horários de trabalho, somando-se as tarefas domésticas e de cuidado com as crianças. Para esses casais, a escola é uma alternativa viável para as mães que precisam voltar ao trabalho quando a licença-maternidade termina.

5.3.2 Estratégias Públicas e Organizacionais

Bruschini e Ricold (2012) afirmam que as políticas públicas que visam à conciliação trabalho-família deveriam considerar as transformações das identidades de homens e mulheres. Tais políticas, todavia, na maioria das vezes, abarcam somente as mulheres, não considerando, portanto, o maior envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares, como tem sido verificado. 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, logo, entendida como um assunto particular.

Entre os 44 participantes de pesquisa, 15 homens e 17 mulheres possuíam vínculos com organizações, como empresas privadas, escolas públicas, faculdades particulares, empresas públicas, universidade pública, Exército e Polícia Militar. No que diz respeito à facilitação ao atendimento das necessidades familiares por parte das organizações, após a concessão das licenças legais, maternidade e paternidade, e licença para aleitamento materno, 17 homens e 18

mulheres disseram ter boas condições para levar o filho ao médico ou comparecer a uma reunião escolar, nos horários de trabalho. No entanto, os relatos mostram que essa não é uma questão institucionalizada, dependendo ainda do diálogo e da boa vontade dos gerentes. Apenas um homem e duas mulheres, que trabalham em empresas públicas, e uma secretária escolar municipal afirmaram contar com licenças legalmente estabelecidas para ausências do trabalho motivadas por necessidades de cuidado dos filhos.

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 e sente que as faltas para tratar de assuntos domésticos não são bem recebidas pela chefia. Comenta ainda que as ausências podem ser negociadas com os gestores, assim como compartilha Filipe: “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”. Andrea (37 anos, professora) e Dimas (44 anos, coordenador de vendas) também comentam que podem conversar com a chefia sobre as necessidades particulares e se organizarem:

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).

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, como uma reunião de trabalho no mesmo horário da aula magna do mestrado, dizendo que foi “difícil” conseguir a liberação para participar do compromisso.

A partir dos depoimentos, percebe-se que, por ser uma concessão informal, as necessidades são atendidas por meio de acordos e conversas com as chefias. Inclusive, Doris comenta a possibilidade de receber comentários muitas vezes dirigidos às mulheres em consequência das construções de gênero (Scott, 1995), por serem as principais responsáveis por atender as necessidades domésticas, como levar a criança ao médico, o que comumente não acontece com os parceiros.

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).

Como Neves e Nascimento (2017) comentam, as organizações privadas são as mais propícias a fazer parte do rol das que não oferecem mecanismos que facilitem a dupla jornada de funcionários que são pais e mães. Todavia, entre os participantes da pesquisa que trabalham em empresas privadas, o que se observou não foi tanto a falta de flexibilidade para atender as demandas familiares, mas sim que as concessões nesse sentido estão no campo da informalidade.

Além das licenças legalmente concedidas, que representam um dos arranjos flexíveis citados por autores como Oliveira (2011), o teletrabalho foi comentado por duas mães que trabalham em empresas privadas como uma facilidade que lhes é concedida. O local de trabalho de Emília (31 anos, especialista em infraestrutura), uma operadora logística, oferece auxílio creche para a mãe, que pode contar com o *home office*, estratégia também adotada por Samantha (35 anos, administradora de empresas). Ela conta que a empresa não está localizada na mesma cidade que sua residência, o que aumenta seu tempo de deslocamento. Por esse motivo, estabeleceu um dia da semana para trabalhar em casa, ficando, assim, mais tempo com a filha, como comenta: “La todos os dias, 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”.

Entende-se a relevância da aderência a ações nessa direção. Sorj *et al.* (2007) destacam 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. Como realça Dal Rosso (2021), ainda são incipientes as iniciativas legais que auxiliem demandas pessoais. A partir dos relatos colhidos, foi possível perceber que o tema, de fato, ainda não está institucionalizado. Com isso, fica na dependência de acordos estabelecidos com as organizações, dependendo dos superiores e mesmo da posição que os pais e mães ocupam na empresa. A maioria dos entrevistados relatou a flexibilidade de atendimento diante de necessidades familiares, porém sem amparo de normas da instituição, dependendo, assim, de um acordo informal.

As mudanças sociais e culturais necessárias dariam continuidade à “revolução estagnada” (Hochschild, 2012), o que facilitaria a vida dos casais de dupla jornada, em especial das mulheres. Tais mudanças envolveriam políticas de gestão de pessoas e ações que visassem à melhoria da qualidade de vida e do 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).

6 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 alcançá-la, foram levantados o perfil dos casais estudados, a divisão do trabalho doméstico e estratégias vivenciadas pelos homens e mulheres visando conciliar trabalho e família, a partir das dificuldades cotidianas.

Notou-se que, apesar das mudanças dos contextos sociais nos últimos anos, como o aumento da participação masculina no ambiente familiar, não houve ainda a repartição equânime dos afazeres domésticos e atividades de cuidado entre os casais. A maior parte dos homens reportou o trabalho doméstico à suas esposas e as mulheres também se reconheceram as verdadeiras responsáveis. Não se pode deixar de considerar, no entanto, as transformações

culturais que mostram uma sociedade menos masculinizada e a construção do “novo pai”, caracterizado por maior conscientização sobre a participação dos homens nos afazeres domésticos e atividades de cuidado, demonstrando a nova maneira de exercer a paternidade.

Com relação à conciliação entre trabalho-família, verificou-se que aproximadamente metade dos homens entrevistados relataram dificuldades de conciliação. Os denominados pais “envolvidos” vivem dilemas semelhantes aos das mães que trabalham fora e, embora em menor proporção, se queixaram de cansaço e estresse, consequências da participação mais efetiva na vida familiar, sentimento há muito presente na realidade feminina.

Os homens e, sobretudo, as mulheres, se organizaram da melhor forma que puderam, mesmo com dificuldades, destacando-se que na amostra havia casais que não possuíam ajuda de quaisquer parentes, no máximo a escola. Mesmo se tratando de casais de classe média, o que sugere maior disponibilidade de recursos financeiros para empregar em ajuda externa, eles mesmos se organizavam para atender às demandas familiares.

Em relação ao apoio das organizações, notou-se que além das licenças concedidas legalmente, em especial as empresas particulares 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 ocorre na informalidade na maioria das vezes, ficando a carga de conversa com as gerências ou mesmo da posição que homens e mulheres ocupam nas empresas.

Este artigo procura ampliar a discussão sobre a questão social que recai sobre a divisão do trabalho doméstico e a conciliação entre trabalho e família para homens e mulheres, que constituem os casais de dupla jornada de classe média, em particular por trazer a percepção dos homens sobre o tema. Destaca a dupla jornada feminina e a necessidade de práticas de gestão de pessoas voltadas para a qualidade de vida dos trabalhadores, em especial para as mães que trabalham fora.

Considera-se uma limitação da pesquisa a coleta dos dados ter ocorrido no período da pandemia de Covid-19, visto que os entrevistados estavam se adequando às exigências do distanciamento social, tanto em casa quanto nas empresas nas quais trabalham. Assim, recomenda-se que o estudo seja replicado após o período pandêmico, na busca por aspectos que não tenham sido revelados, dadas as condições incomuns de conciliação entre trabalho e família.

Como sugestão para estudos futuros, entende-se ser interessante o desenvolvimento de pesquisas voltadas para a análise de famílias de baixa renda, pois as necessidades de conciliação da vida profissional com as tarefas domésticas são, provavelmente, distintas. 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 fora passou por adaptações, principalmente por não poderem contar com escolas e creches nesse período.

ⁱ O critério de seleção dos casais participantes da pesquisa está justificado na sessão que apresenta o percurso metodológico.

ⁱⁱ Casais de dupla jornada são denominados por Perlin e Diniz (2005) como casais de dupla carreira ou duplo emprego. Santos e Casado (2011) os conceituam como casais de família de dupla carreira (*dual career family*).

ⁱⁱⁱ Informações 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.

REFERÊNCIAS

- 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.
- 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 (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.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- 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

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearsons Prentice Hall, 2007.

COSTA, Fabiana Alves da. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, 2018. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>. Acesso em: 01 abr. 2022

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2007.

DAL ROSSO, Sadi. Incontroláveis tempos de trabalho. *In*: ALVES, Giovanni. (Org.). **Trabalho e valor: o novo (e precário) mundo do trabalho no século XXI**. Marília, SP: Projeto Editorial Praxis, 2021.

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

FIORIN, Pascale Chechi; OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de. DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/05.pdf>. Acesso em: 25 de jul. 2024

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: 05 set. 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; 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. **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. **Outras formas de trabalho 2018**, 2019b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf. Acesso em 28 jan. 2020

IPEA. **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. 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, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**, São Paulo: EDUNESP, 2009.

LOPES, Laís. O que é Gênero? In: RAMOS, Marcelo Maciel, NICOLI, Pedro Augusto Gravata, BRENER, Paula Rocha Gouvêa (Orgs.). **Gênero, Sexualidade e Direito**: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/41551180/G%C3%AAnero_Sexualidade_e_Direito_uma_introdu%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 25 jul. 2024

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

MAGGIONI, Márcia Bandeira Landerdahl; COSTA, Vânia Medianeira Flores; BORBA, Sabrina Nascimento. Articulando trabalho e maternidade. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT**, v. 18, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/ReAT/article/view/7184>. Acesso em: 25 jul. 2024

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

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: _____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

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. **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

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

PERLIN, Giovana; DINIZ, Gláucia. Casais que Trabalham e são Felizes: mito ou realidade. **Psic. Clin.**, v. 17, n. 2, 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 21 set. 2020

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

RIBEIRO, Fabiana de Fátima Matos Queiroz; MOTA-SANTOS, Carolina Maria; CARVALHO NETO, Antônio; GOMES NETO, Manoel Bastos. Por que os homens participam menos da divisão do trabalho doméstico? Uma discussão a partir das suas próprias percepções. **Revista Economia & Gestão**, v. 23, n. 64, p. 25-40, 2023. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/29111>. Acesso em: 20 jul. 2024

SANTOS, Heliani Berlato; CASADO, Tania. O tradicional reconfigurado: a proposta de um modelo para casais de dupla carreira. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2011. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/58/GPR3080.pdf. Acesso em: 01 abr. 2022

SALGADO, Daiane Guimarães. Qualidade de vida de mulheres com tripla jornada: mães, estudantes e profissionais. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 4, n. 8, p. 308-320, 16 dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/18657>. Acesso em: 10 ago. 2024

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 domésticos**: 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, Bruna Camilo de Souza Lima; SANTOS, Thais C. da Costa. O que é feminismo e quais são suas vertentes. In: RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, Paula Rocha Gouvêa (Orgs.). **Gênero, Sexualidade e Direito**: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/41551180/G%C3%AAnero_Sexualidade_e_Direito_uma_introdu%C3%A7%C3%A3o. Acesso em 25 jul. 2024

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/Tnscyc85TCBVCJWm7KHhT7J/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 08 fev. 2022

SOUZA, Ana Carolina Corrêa de; CATELLI, Amanda Dyna de Andrade; ZILBER, Silvia Novaes. Inovação Organizacional pela Adoção de Ambiente de Trabalho Flexível. *Navus*, vol. 10, jan./dez., 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8096412>. Acesso em: 04 abr. 2024

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

URPIA, Ana. Por uma noção corporalizada e posicional de subjetividade de gênero. **Psicologia Política**, vol. 20, n. 48, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7818642>. Acesso em: 10 abr. 2022

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--politic-as-de-apoio-a--->. Acesso em: 20 jan. 2020

WEF. **An economist explains why women are paid less**, 2019. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/an-economist-explains-why-women-get-paid-less/>. Acesso em: 06 fev. 2020