



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA  
CAMPUS JOÃO PESSOA  
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR  
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS  
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MARIA HELLENA CARDOSO DE ALMEIDA**

**JORNADA DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA  
EM MULHERES DE DIFERENTES CLASSES SOCIAIS: UM ESTUDO  
DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**

**JOÃO PESSOA  
2026**

**MARIA HELLENA CARDOSO DE ALMEIDA**

**JORNADA DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM  
MULHERES DE DIFERENTES CLASSES SOCIAIS: UM ESTUDO DE CASO EM  
UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**



**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharela em **ADMINISTRAÇÃO**

**Orientadora:** Profa. Dra. Cibele de Albuquerque Tomé.

**JOÃO PESSOA  
2026**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus* João Pessoa

A447j Almeida, Maria Hellena Cardoso de.

Jornada de trabalho e desenvolvimento de carreira em mulheres de diferentes classes sociais : um estudo de caso em uma cooperativa de crédito / Maria Hellena Cardoso de Almeida. – 2026.

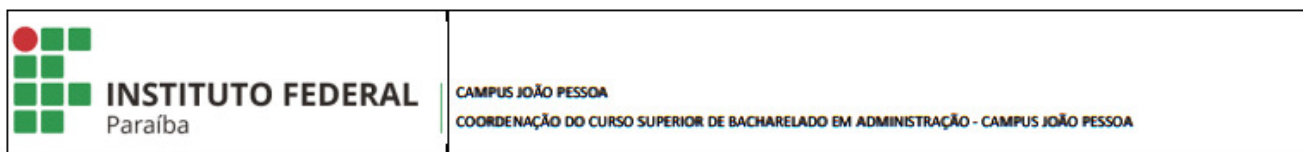
71 f. : il.

TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2026.

Orientação: Prof<sup>a</sup> Dra. Cibele de Albuquerque Tomé.

1. Jornada de trabalho. 2. Mulheres. 3. Desenvolvimento de carreira. 4. Desigualdade de gênero. 5. Mercado de trabalho.  
I.Título.

CDU 331.5-055.2(043)



AVALIAÇÃO 98/2026 - CCSBA/UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 25 de junho de 2026.

## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Maria Hellena Cardoso de Almeida**

Matrícula 20202460079

**Jornada de Trabalho e Desenvolvimento de Carreira em Mulheres de Diferentes Classes Sociais:  
Um Estudo de Caso em uma Cooperativa de Crédito**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado em **25/junho/2026**, às **18:30** no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

**Resultado: APROVADO**

João Pessoa, 25 de junho de 2026.

**BANCA EXAMINADORA:**

*(assinaturas eletrônicas via SUAP)*

**Cibele de Albuquerque Tome**

Orientador(a)

**Maria Rita de Holanda Melo Peres**

Examinador(a) interno(a)

**Rebeca Cordeiro da Cunha Araújo**

Examinador(a) externo(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Cibele de Albuquerque Tome**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 25/06/2026 19:40:07.
- **Rebeca Cordeiro da Cunha Araujo**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 25/06/2026 19:47:38.
- **Maria Rita de Holanda Melo Peres**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 25/06/2026 20:54:31.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 25/06/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 896465  
Verificador: e5c9b4312a  
Código de Autenticação:



**NOSSA MISSÃO:** Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

**VALORES E PRINCÍPIOS:** Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico a Deus, por me capacitar e dar forças para seguir em frente com o propósito do meu coração.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que com sua infinita sabedoria me guiou, capacitou e manteve vivo o desejo do meu coração de concluir todas as etapas desta graduação.

Ao meu esposo e filhos que são a minha base, motivo de seguir em frente todos os dias.

Aos meus pais, avós e familiares pelo incentivo e apoio, ajudando sempre no que foi possível.

A minha orientadora Cibele pelos ensinamentos e experiências compartilhadas, por todo apoio e dedicação.

Aos colegas que ao longo do curso viraram amigos e que irei levar para vida toda.

Aos professores por compartilharem o conhecimento e pelo incentivo de nunca desistir, em especial as professoras Ceres, Rebeca e Maria Rita.

Ao Instituto Federal de Ciência e Tecnologia da Paraíba que foi mais que essencial nessa jornada.

Agradeço, por fim, a todos que contribuíram e apoiaram na realização deste trabalho.

*Planejamento de longo prazo não lida com  
decisões futuras, mas com um futuro de  
decisões presentes vale.*

~ Peter Drucker

## RESUMO

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho constitui uma das principais transformações sociais das últimas décadas, refletindo mudanças nas relações familiares, econômicas e organizacionais. Entretanto, apesar dos avanços relacionados ao acesso à educação, à qualificação profissional e à autonomia financeira, as mulheres ainda enfrentam desafios decorrentes da desigualdade de gênero, da dupla jornada de trabalho e da necessidade de conciliar responsabilidades profissionais, domésticas e familiares. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar de que forma a jornada de trabalho influencia o desenvolvimento da carreira de mulheres pertencentes a diferentes classes sociais, tendo como contexto de investigação uma cooperativa de crédito. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com três mulheres economicamente ativas, selecionadas considerando sua disponibilidade e acessibilidade à pesquisadora. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, possibilitando a identificação de categorias relacionadas à jornada de trabalho, às responsabilidades familiares, às oportunidades de crescimento profissional, à percepção sobre desigualdade de gênero e ao apoio familiar. Os resultados evidenciaram que todas as entrevistadas conciliam o trabalho remunerado com atividades domésticas e cuidados familiares, embora essa experiência ocorra de forma distinta entre as diferentes classes sociais. Verificou-se que mulheres com maior disponibilidade de recursos financeiros e rede de apoio conseguem administrar com maior facilidade as demandas profissionais e familiares, enquanto aquelas pertencentes às classes sociais menos favorecidas enfrentam maior sobrecarga, menores oportunidades de qualificação e maiores dificuldades para o desenvolvimento da carreira. Além disso, constatou-se que a maternidade, a divisão desigual das tarefas domésticas e a persistência de desigualdades de gênero continuam influenciando diretamente as trajetórias profissionais das participantes. Conclui-se que o desenvolvimento da carreira feminina é resultado da interação entre fatores relacionados ao gênero e às condições socioeconômicas, evidenciando a necessidade de práticas organizacionais e políticas institucionais que promovam maior equidade de oportunidades, valorização do trabalho feminino e compartilhamento das responsabilidades de cuidado.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho. Mulheres. Desenvolvimento de carreira. Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho feminino.

## ABSTRACT

The increasing participation of women in the labor market represents one of the major social transformations of recent decades, reflecting changes in family, economic, and organizational relationships. However, despite advances regarding access to education, professional qualifications, and financial autonomy, women still face challenges stemming from gender inequality, the "double burden" of work, and the need to balance professional, domestic, and family responsibilities. In this context, this study aimed to analyze how the workday influences the career development of women from different social classes, using a credit union as the research setting. This is a qualitative, descriptive, and exploratory study conducted through semi-structured interviews with three economically active women, selected based on their availability and accessibility to the researcher. Data were analyzed using content analysis, enabling the identification of categories related to the workday, family responsibilities, professional growth opportunities, perceptions of gender inequality, and family support. The results showed that all interviewees balance paid work with domestic activities and family caregiving, although this experience differs across social classes. It was found that women with greater financial resources and support networks manage professional and family demands more easily, whereas those from less privileged social classes face a heavier burden, fewer opportunities for professional development, and greater obstacles to career advancement. Furthermore, the study revealed that motherhood, the unequal division of domestic chores, and persistent gender inequalities continue to directly influence the participants' career trajectories. The study concludes that women's career development results from the interplay between gender-related factors and socioeconomic conditions, highlighting the need for organizational practices and institutional policies that promote greater equality of opportunity, the valuing of women's work, and the sharing of caregiving responsibilities.

**Keywords:** Work schedule. Women. Career development. Gender inequality. The female labor market.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Taxa de participação na força de trabalho por sexo – 2012 a 2024.....	19
Figura 2 - Estoque de vínculos formais por categoria ocupacional (apenas ocupações de nível superior) e sexo, Brasil – 2023.....	21
Figura 3 - Taxa de desocupação, por sexo, Brasil – 2012 a 2024.....	23
Figura 4 - Total de ocupados por posição na ocupação e sexo, Brasil – 2012 e 2024..	26
Figura 5 - Tipologia básica de classe na sociedade capitalista.....	38

**LISTA DE QUADROS E APÊNDICES**

Quadro 1 – Caracterização das participantes segundo classe social.....	44
Quadro 2 – Roteiro de entrevista.....	46
APÊNDICE A - Transcrição das Entrevistas (Entrevistada 1).....	69
APÊNDICE B - Transcrição das Entrevistas (Entrevistada 2).....	70
APÊNDICE C - Transcrição das Entrevistas (Entrevistada 3).....	71

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
1.1 OBJETIVOS .....	16
1.1.1 Objetivo Geral .....	16
1.1.2 Objetivos Específicos.....	16
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>17</b>
2.1 MULHER E MERCADO DE TRABALHO.....	17
2.1.1 Evolução da participação feminina no mercado de trabalho.....	17
2.1.2 Desafios contemporâneos da inserção feminina .....	20
2.2 JORNADA DE TRABALHO FEMININA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA.....	24
2.2.1 Dupla jornada e divisão sexual do trabalho .....	24
2.2.2 Impactos da jornada de trabalho no desenvolvimento da carreira.....	28
2.3 MATERNIDADE E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL .....	31
2.3.1 Conciliação entre trabalho e família .....	31
2.3.2 Maternidade como fator de influência na carreira.....	33
2.4 DESIGUALDADE DE GÊNERO E CLASSE SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO .....	36
2.4.1 Desigualdade de gênero nas oportunidades profissionais.....	36
2.4.2 Influência da classe social no desenvolvimento de carreira feminino....	38
<b>3. METODOLOGIA DA PESQUISA .....</b>	<b>43</b>
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	43
3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	44
3.3 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	46
3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS .....	48
3.5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	49
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>50</b>
4.1 CARACTERÍSTICAS DA JORNADA DE TRABALHO DAS ENTREVISTADAS .....	50
4.2 INTERFERÊNCIA DAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS E FAMILIARES NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL .....	52
4.3 OPORTUNIDADES E DIFICULDADES NAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS FEMININAS .....	54
4.4 PERCEPÇÃO SOBRE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO .....	58
4.5 INFLUÊNCIA DO APOIO FAMILIAR E DA DIVISÃO DAS TAREFAS DOMÉSTICAS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL FEMININO.....	60
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>66</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>70</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho representa uma das mais importantes transformações sociais ocorridas nas últimas décadas, refletindo mudanças significativas nas estruturas familiares, econômicas e organizacionais. O aumento do acesso à educação, a ampliação da qualificação profissional e a busca por autonomia financeira contribuíram para uma presença cada vez mais expressiva das mulheres em diferentes setores da economia e em espaços anteriormente ocupados predominantemente por homens. Apesar desses avanços, ainda persistem desigualdades relacionadas à disparidade salarial, à menor representatividade feminina em cargos de liderança, à sobrecarga decorrente da dupla jornada de trabalho e às dificuldades de conciliação entre carreira e responsabilidades familiares, fatores que limitam o pleno desenvolvimento das carreiras femininas e evidenciam a necessidade de ampliar as discussões sobre equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Embora a inserção feminina no mercado de trabalho tenha se consolidado ao longo do tempo, as responsabilidades relacionadas ao cuidado da família e à organização do ambiente doméstico continuam sendo atribuídas, em grande medida, às mulheres. Essa realidade faz com que muitas profissionais acumulem diferentes funções e precisem conciliar as demandas do trabalho remunerado com atividades domésticas e responsabilidades familiares, caracterizando uma dupla ou até mesmo tripla jornada de trabalho.

Essa sobrecarga repercute diretamente nas trajetórias profissionais femininas, influenciando o acesso à qualificação, às oportunidades de crescimento e à ocupação de cargos de liderança. Além disso, fatores como desigualdade salarial, preconceitos relacionados à maternidade, dificuldades de ascensão profissional e permanência de padrões culturais baseados na divisão tradicional dos papéis de gênero ainda constituem desafios enfrentados por inúmeras mulheres no mercado de trabalho contemporâneo.

Entretanto, é importante reconhecer que essas experiências não são vivenciadas de forma homogênea. As condições socioeconômicas influenciam significativamente as oportunidades de desenvolvimento profissional, o acesso à educação, às redes de apoio e aos recursos que possibilitam conciliar carreira e vida familiar. Mulheres pertencentes a diferentes classes sociais enfrentam desafios

específicos, tornando necessária uma análise que considere as particularidades de cada contexto social.

Nesse sentido, compreender a relação entre jornada de trabalho e desenvolvimento de carreira feminina mostra-se relevante do ponto de vista acadêmico por contribuir para o aprofundamento das discussões sobre gênero, trabalho e desigualdades sociais. A investigação desse tema permite ampliar o debate sobre as desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho e compreender como fatores econômicos, familiares e sociais influenciam as trajetórias profissionais das mulheres. Além disso, pode contribuir para a formulação de estratégias organizacionais e políticas públicas voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários.

Embora a temática da participação feminina no mercado de trabalho tenha sido amplamente discutida na literatura, grande parte dos estudos concentra-se em aspectos relacionados à desigualdade de gênero, à dupla jornada e à maternidade de forma geral. Entretanto, observa-se que as experiências das mulheres não são homogêneas, sendo influenciadas por fatores como renda, escolaridade, acesso a redes de apoio e condições socioeconômicas. Nesse contexto, torna-se relevante ampliar as investigações que considerem as especificidades das diferentes classes sociais, permitindo compreender de forma mais aprofundada como esses fatores interferem na construção das trajetórias profissionais femininas.

Além da contribuição acadêmica, esta pesquisa apresenta relevância para a área de Administração, especialmente para os estudos relacionados à gestão de pessoas, desenvolvimento de carreira e diversidade organizacional. Ao compreender como mulheres pertencentes a diferentes classes sociais vivenciam os desafios relacionados à jornada de trabalho e ao crescimento profissional, torna-se possível fornecer subsídios para que organizações desenvolvam práticas mais inclusivas, promovam melhores condições de trabalho e implementem políticas voltadas à equidade de oportunidades. Dessa forma, o estudo contribui para o debate sobre a construção de ambientes organizacionais mais justos e alinhados às demandas contemporâneas da gestão.

Diante desse contexto, o presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: **de que forma a jornada de trabalho influencia o desenvolvimento da carreira de mulheres pertencentes às classes sociais A, B e C em uma cooperativa de crédito?**

Para responder a essa questão, o trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro apresenta a introdução e os objetivos da pesquisa. O segundo contempla a fundamentação teórica, abordando aspectos relacionados à inserção feminina no mercado de trabalho, à jornada de trabalho, ao desenvolvimento de carreira, à maternidade e às desigualdades de gênero e classe social. O terceiro descreve os procedimentos metodológicos adotados para a realização do estudo. O quarto apresenta e discute os resultados obtidos por meio das entrevistas realizadas com as participantes. Por fim, o quinto capítulo reúne as considerações finais, destacando as principais conclusões da pesquisa, suas limitações e sugestões para estudos futuros.

## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Analisar de que forma a jornada de trabalho influencia o desenvolvimento da carreira de mulheres pertencentes às classes sociais A, B e C em uma cooperativa de crédito.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- Identificar as características da jornada de trabalho de mulheres pertencentes às classes sociais A, B e C em uma cooperativa de crédito;
- Compreender como as responsabilidades domésticas e familiares interferem no desenvolvimento profissional das entrevistadas;
- Investigar as oportunidades e dificuldades enfrentadas pelas mulheres em suas trajetórias de carreira;
- Analisar a percepção das entrevistadas sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho;
- Verificar a influência do apoio familiar e da divisão das tarefas domésticas no desenvolvimento profissional feminino.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A fundamentação teórica deste estudo reúne os principais conceitos e discussões presentes na literatura acerca da participação feminina no mercado de trabalho e dos fatores que influenciam o desenvolvimento da carreira das mulheres. Para isso, são abordados aspectos relacionados à evolução da inserção feminina nas atividades produtivas, à jornada de trabalho, à maternidade, às desigualdades de gênero e às diferenças decorrentes da classe social, proporcionando o embasamento necessário para a análise dos resultados obtidos na pesquisa.

Compreender a inserção das mulheres no mercado de trabalho é fundamental para analisar os desafios enfrentados no desenvolvimento de suas trajetórias profissionais. Nesse sentido, esta seção apresenta uma breve contextualização histórica da participação feminina nas atividades produtivas e discute os principais obstáculos que ainda limitam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no ambiente laboral.

### **2.1 MULHER E MERCADO DE TRABALHO**

#### **2.1.1 Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**

A participação das mulheres no mercado de trabalho é resultado de um longo processo histórico marcado por transformações econômicas, sociais, culturais e políticas. Durante séculos, a organização social baseada em estruturas patriarcais atribuiu às mulheres funções predominantemente relacionadas ao espaço doméstico, aos cuidados familiares e à maternidade, enquanto aos homens era reservado o papel de provedor econômico e ocupante dos espaços públicos e produtivos. Essa divisão sexual do trabalho contribuiu para limitar a autonomia feminina e restringir sua inserção em atividades remuneradas e socialmente reconhecidas (Silva; Ávila; Ferreira, 2005).

Nas sociedades pré-industriais, embora as mulheres participassem de atividades produtivas vinculadas à agricultura, ao artesanato e aos negócios familiares, seu trabalho raramente era reconhecido como atividade econômica formal. Conforme destacam Souza e Santos (2014), às contribuições femininas eram frequentemente invisibilizadas, sendo compreendidas como uma extensão das responsabilidades domésticas e familiares. Dessa forma, consolidou-se uma lógica

social que associava o trabalho feminino ao cuidado e à reprodução da vida, enquanto o trabalho masculino era relacionado à produção de riqueza e ao sustento familiar.

Com o advento da Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX, ocorreram mudanças significativas na organização do trabalho. A crescente demanda por mão de obra levou à incorporação de mulheres e crianças nas atividades fabris. Entretanto, essa inserção ocorreu em condições marcadas por baixos salários, extensas jornadas de trabalho e intensa exploração. Embora o acesso ao trabalho remunerado tenha representado uma importante ruptura com a exclusividade do espaço doméstico, as mulheres continuaram submetidas a relações laborais desiguais quando comparadas aos homens (Oliveira *et al.*, 2022).

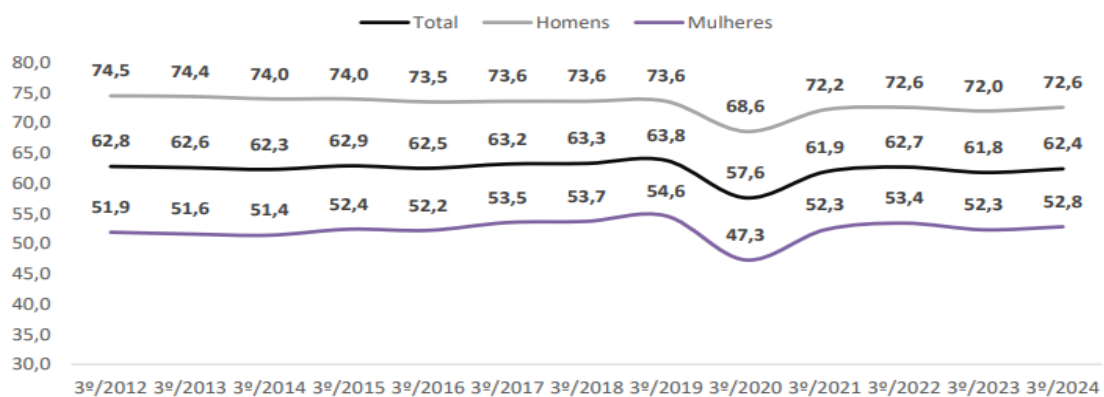
Ao longo do século XX, especialmente após a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, a participação feminina no mercado de trabalho tornou-se mais expressiva. A mobilização masculina para os conflitos armados gerou a necessidade de substituição da força de trabalho em diversos setores produtivos, possibilitando que as mulheres ocupassem funções anteriormente consideradas masculinas. Esse processo contribuiu para a ampliação da presença feminina nas atividades econômicas e fortaleceu reivindicações relacionadas à igualdade de direitos, à educação e à autonomia financeira (Vicente, 2018).

Paralelamente, os movimentos feministas desempenharam papel fundamental na conquista de direitos civis, políticos e trabalhistas. A luta das mulheres passou a questionar não apenas a exclusão dos espaços produtivos, mas também as desigualdades estruturais presentes nas relações de trabalho. Conforme argumentam Silva, Ávila e Ferreira (2005), o acesso ao trabalho remunerado passou a ser compreendido como elemento essencial para a emancipação feminina, ao mesmo tempo em que se intensificaram as reivindicações por igualdade salarial, reconhecimento profissional e melhores condições de trabalho.

No Brasil, a inserção feminina no mercado de trabalho intensificou-se principalmente a partir da década de 1970, consolidando-se nas décadas de 1980 e 1990. Esse processo ocorreu simultaneamente a importantes transformações demográficas e sociais, como a redução da fecundidade, a diminuição do tamanho das famílias, a urbanização e a ampliação do acesso das mulheres à educação formal. Tais mudanças favoreceram a crescente participação feminina nas atividades econômicas e contribuíram para redefinir os papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres na sociedade (Bruschini, 1998; Guimarães; Brito; Barone, 2016).

Dados recentes demonstram que a presença feminina no mercado de trabalho brasileiro continua em expansão. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2025), a taxa de participação das mulheres na força de trabalho passou de 51,9% em 2012 para 52,8% em 2024. Embora esse crescimento seja considerado modesto, ele evidencia a consolidação da presença feminina nas atividades produtivas. Entretanto, observa-se que a participação das mulheres permanece inferior à dos homens, cuja taxa atingiu 72,6% em 2024, revelando a persistência de desigualdades estruturais no acesso e na permanência no mercado de trabalho. Essas diferenças refletem fatores relacionados à divisão sexual do trabalho, à responsabilização feminina pelos cuidados familiares e às dificuldades de conciliação entre trabalho e vida doméstica, como mostrado na figura 1 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

**Figura 1 - Taxa de participação na força de trabalho por sexo – 2012 a 2024**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Outro aspecto relevante refere-se ao aumento da escolarização feminina. Nas últimas décadas, as mulheres passaram a apresentar níveis educacionais semelhantes ou superiores aos dos homens em diversas áreas do conhecimento, ampliando sua qualificação profissional e suas oportunidades de inserção laboral. Apesar disso, a maior escolaridade não foi suficiente para eliminar desigualdades historicamente construídas, especialmente aquelas relacionadas à remuneração, ao acesso a cargos de liderança e à valorização profissional (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

Além disso, a inserção feminina no mercado de trabalho não ocorreu de maneira homogênea. Fatores como classe social, raça, escolaridade e contexto familiar influenciam diretamente as oportunidades profissionais das mulheres. Mulheres pertencentes às classes sociais mais vulneráveis tendem a enfrentar maiores dificuldades de acesso ao emprego formal, menor remuneração e condições

de trabalho mais precárias, evidenciando que as desigualdades de gênero frequentemente se articulam a outras formas de desigualdade social (Silva *et al.*, 2024).

Dessa forma, a evolução da participação feminina no mercado de trabalho representa uma importante conquista social, resultado de décadas de mobilização política, transformações econômicas e mudanças culturais. Contudo, embora a presença das mulheres nas atividades produtivas tenha se ampliado significativamente ao longo do tempo, persistem desafios relacionados à igualdade de oportunidades, à valorização profissional e à superação das barreiras estruturais que ainda limitam o pleno desenvolvimento das trajetórias profissionais femininas.

### **2.1.2 Desafios contemporâneos da inserção feminina**

Apesar dos avanços conquistados ao longo das últimas décadas em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda persistem desafios estruturais que dificultam a construção de relações mais igualitárias no ambiente profissional. A ampliação da presença feminina nas atividades produtivas não foi acompanhada pela eliminação das desigualdades de gênero, fazendo com que as mulheres continuem enfrentando obstáculos relacionados à remuneração, às oportunidades de ascensão profissional, à ocupação de cargos de liderança e à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

Um dos principais desafios contemporâneos refere-se à desigualdade salarial entre homens e mulheres. Embora as mulheres apresentem níveis de escolaridade semelhantes ou superiores aos dos homens em diversas áreas do conhecimento, ainda recebem remunerações inferiores mesmo quando exercem funções equivalentes. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2025) demonstram que, em 2024, as mulheres recebiam aproximadamente 78% do rendimento médio dos homens, evidenciando a persistência de disparidades salariais mesmo diante dos avanços observados nas últimas décadas. Esse cenário revela que a qualificação profissional, por si só, não é suficiente para eliminar as desigualdades historicamente construídas no mercado de trabalho.

Outro aspecto relevante consiste na segregação ocupacional de gênero, caracterizada pela concentração feminina em determinadas áreas profissionais historicamente associadas ao cuidado, à educação, à saúde e aos serviços. Conforme

apontam Souza e Santos (2014), essa distribuição desigual não ocorre de forma aleatória, mas resulta de construções sociais que atribuem determinadas habilidades e competências às mulheres, direcionando sua inserção em ocupações consideradas tradicionalmente femininas. Em contrapartida, setores como engenharia, tecnologia e construção civil permanecem predominantemente masculinos, refletindo a permanência de estereótipos de gênero nas escolhas profissionais e nas oportunidades de emprego.

Dados recentes (figura 2) reforçam essa realidade. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2025), as mulheres representam 73,8% dos vínculos formais nas áreas relacionadas aos cuidados, incluindo educação, saúde e bem-estar social. Em contrapartida, nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM), a participação feminina corresponde a apenas 26,3% dos vínculos formais. Tal cenário evidencia a existência de barreiras que limitam o acesso das mulheres a setores tradicionalmente associados aos maiores salários e às melhores oportunidades de crescimento profissional.

**Figura 2 - Estoque de vínculos formais por categoria ocupacional (apenas ocupações de nível superior) e sexo, Brasil – 2023**

<b>Categoria ocupacional:</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>% de mulheres</b>
<b>Cuidados</b>	<b>3.550.933</b>	<b>931.638</b>	<b>2.619.295</b>	<b>73,8%</b>
Educação	2.191.777	553.492	1.638.285	74,7%
Saúde e bem-estar	1.331.724	363.077	968.647	72,7%
Serviços	27.432	15.069	12.363	45,1%
<b>Humanidades, artes e ciências sociais</b>	<b>487.666</b>	<b>223.974</b>	<b>263.692</b>	<b>54,1%</b>
Humanidades	69.730	19.708	50.022	71,7%
Artes	79.526	46.283	33.243	41,8%
Ciências sociais	338.410	157.983	180.427	53,3%
<b>Negócios e administração, agricultura, serviços e outros</b>	<b>2.913.702</b>	<b>1.396.813</b>	<b>1.516.889</b>	<b>52,1%</b>
Negócios e administração	2.643.042	1.223.875	1.419.167	53,7%
Agricultura, silvicultura e pesca e veterinária	49.661	34.917	14.744	29,7%
Serviços	192.998	114.407	78.591	40,7%
Dirigentes de organizações sociais, políticas e religiosas	6.273	3.726	2.547	40,6%
Navegação aérea, marítima e fluvial	21.728	19.888	1.840	8,5%
<b>Ciências naturais, tecnologia, engenharia e matemática (STEM)</b>	<b>1.139.254</b>	<b>839.071</b>	<b>300.183</b>	<b>26,3%</b>
Ciências naturais	178.947	110.406	68.541	38,3%
Tecnologia	634.876	487.484	147.392	23,2%
Engenharia	312.577	233.954	78.623	25,2%
Matemática	12.854	7.227	5.627	43,8%
<b>Total</b>	<b>8.091.555</b>	<b>3.391.496</b>	<b>4.700.059</b>	<b>58,1%</b>

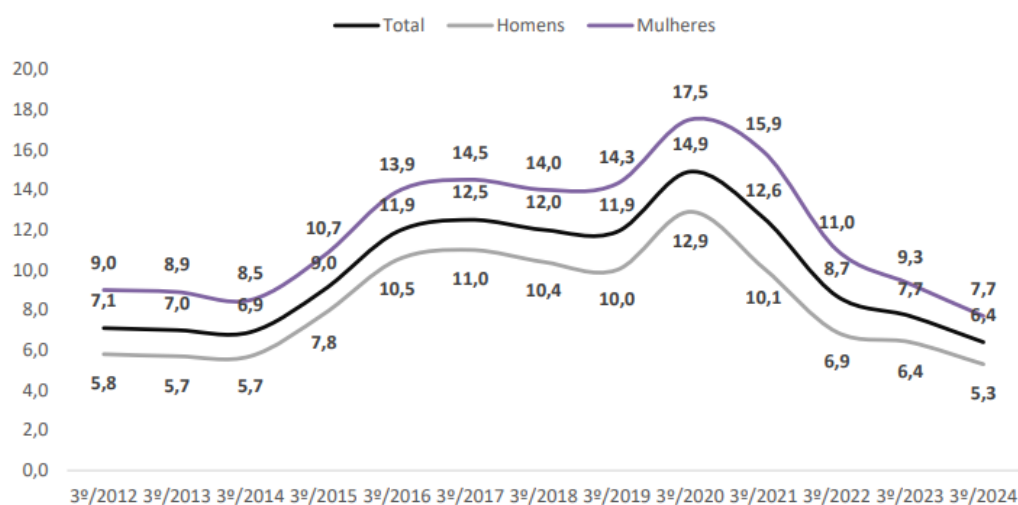
Fonte: RAIS/MTE.

A baixa representatividade feminina em cargos de liderança também constitui um importante desafio contemporâneo. Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado significativamente, sua presença nos níveis hierárquicos mais elevados das organizações permanece reduzida. O fenômeno conhecido como "teto de vidro" refere-se justamente às barreiras invisíveis que dificultam a ascensão profissional feminina, mesmo quando as mulheres possuem qualificação e experiência equivalentes às dos homens. Essas barreiras podem manifestar-se por meio de preconceitos implícitos, estereótipos de gênero e práticas organizacionais que favorecem trajetórias profissionais masculinas (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2025), a participação feminina em cargos de direção e gerência no Brasil permaneceu entre 37% e 40% ao longo dos últimos anos, demonstrando que as mulheres ainda encontram dificuldades para alcançar posições estratégicas nas organizações. Essa realidade contribui para a manutenção das desigualdades de poder e influência no ambiente corporativo, limitando a diversidade nos processos decisórios e restringindo as oportunidades de desenvolvimento profissional feminino.

Além das dificuldades relacionadas à remuneração e à liderança, as mulheres também enfrentam maiores índices de desocupação e subocupação quando comparadas aos homens. Dados da PNAD Contínua indicam que, em 2024, a taxa de desocupação feminina foi de 7,7%, enquanto entre os homens o percentual foi de 5,3%. Da mesma forma, a taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas foi superior entre as mulheres, evidenciando sua maior vulnerabilidade às formas precárias de inserção laboral (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Conforme apresentado na figura 3, as mulheres permanecem mais expostas ao desemprego quando comparadas aos homens, cenário que se intensificou durante a pandemia de COVID-19. Ainda que a taxa de desocupação tenha diminuído nos últimos anos, a diferença entre os sexos revela a persistência de obstáculos estruturais para a inserção e permanência feminina no mercado de trabalho.

**Figura 3 - Taxa de desocupação, por sexo, Brasil – 2012 a 2024**

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Outro desafio relevante diz respeito à persistência de práticas discriminatórias e preconceitos de gênero no ambiente de trabalho. Muitas mulheres relatam a necessidade de demonstrar constantemente sua competência profissional para obter reconhecimento equivalente ao concedido aos homens. Em diversas organizações, características tradicionalmente associadas à liderança, como assertividade e capacidade de decisão, continuam sendo socialmente vinculadas ao universo masculino, fazendo com que mulheres em posições de comando enfrentem julgamentos mais rigorosos e resistências por parte de colegas e subordinados (Silva *et al.*, 2024).

Além disso, fatores relacionados à maternidade frequentemente influenciam negativamente a trajetória profissional feminina. Muitas empresas ainda percebem a maternidade como um possível obstáculo à produtividade ou ao comprometimento profissional, contribuindo para processos de discriminação na contratação, promoção e remuneração das mulheres. Essa realidade faz com que muitas profissionais enfrentem dificuldades adicionais para conciliar suas responsabilidades familiares com as exigências do mercado de trabalho, situação que será discutida de forma mais aprofundada na próxima seção.

Dessa forma, observa-se que os desafios contemporâneos da inserção feminina no mercado de trabalho ultrapassam a simples presença das mulheres nas atividades produtivas. Questões relacionadas à desigualdade salarial, segregação ocupacional, acesso a cargos de liderança, discriminação de gênero e precarização do trabalho continuam influenciando as trajetórias profissionais femininas. Embora

avanços significativos tenham sido alcançados, a construção de um mercado de trabalho mais igualitário ainda demanda mudanças estruturais, institucionais e culturais capazes de promover efetivamente a equidade de gênero.

A jornada de trabalho constitui um dos principais elementos que influenciam o desenvolvimento profissional das mulheres, especialmente quando associada às responsabilidades domésticas e familiares. Nesta seção, são discutidos os impactos da dupla jornada e da divisão sexual do trabalho sobre as oportunidades de crescimento, qualificação e ascensão na carreira feminina.

## **2.2 JORNADA DE TRABALHO FEMININA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

### **2.2.1 Dupla jornada e divisão sexual do trabalho**

A crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma redistribuição proporcional das responsabilidades domésticas e familiares entre homens e mulheres. Embora tenham conquistado maior participação nas atividades produtivas, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos cuidados com a casa, filhos, idosos e demais atividades relacionadas à reprodução social. Essa realidade resulta na chamada dupla jornada de trabalho, fenômeno caracterizado pela acumulação do trabalho remunerado com as tarefas domésticas e de cuidado realizadas no ambiente familiar (Vicente, 2018).

A compreensão desse fenômeno está diretamente relacionada ao conceito de divisão sexual do trabalho. Segundo Silva, Ávila e Ferreira (2005), a divisão sexual do trabalho constitui uma forma histórica de organização social que atribui aos homens e às mulheres funções distintas, estabelecendo que o trabalho produtivo, associado à geração de renda e ao espaço público, seja predominantemente masculino, enquanto o trabalho reprodutivo e de cuidados seja considerado responsabilidade feminina. Essa divisão não decorre de diferenças biológicas, mas de construções sociais e culturais que se perpetuaram ao longo do tempo.

Mesmo diante das transformações ocorridas nas relações de trabalho e dos avanços conquistados pelas mulheres nas últimas décadas, a lógica da divisão sexual do trabalho permanece presente na sociedade contemporânea. Conforme destaca Vicente (2018), a inserção feminina no mercado de trabalho não eliminou as obrigações tradicionalmente atribuídas às mulheres no âmbito doméstico. Ao contrário, muitas passaram a acumular funções, assumindo simultaneamente responsabilidades profissionais e familiares.

Nesse contexto, a dupla jornada representa uma das principais expressões das desigualdades de gênero. Enquanto os homens tendem a dedicar maior parte do seu tempo às atividades remuneradas, as mulheres frequentemente dividem sua rotina entre o trabalho formal e as tarefas domésticas não remuneradas. Essa sobrecarga afeta diretamente a disponibilidade de tempo para descanso, lazer, qualificação profissional e desenvolvimento de carreira, produzindo impactos significativos sobre sua qualidade de vida e bem-estar (Vicente, 2018).

A literatura demonstra que as atividades domésticas continuam sendo realizadas predominantemente pelas mulheres, independentemente de sua condição ocupacional ou nível de escolaridade. Mesmo quando possuem emprego formal e contribuem financeiramente para a renda familiar, muitas mulheres permanecem responsáveis pela maior parte das tarefas relacionadas à organização da casa e aos cuidados com os membros da família. Tal situação evidencia a permanência de padrões culturais que associam o cuidado ao papel feminino (Zart, 2019).

Além da dupla jornada, algumas mulheres vivenciam aquilo que a literatura denomina tripla jornada de trabalho. Nesses casos, além das atividades profissionais e domésticas, há o envolvimento em processos de qualificação, formação acadêmica ou outras atividades complementares. Esse acúmulo de responsabilidades pode gerar desgaste físico e emocional, dificultando o equilíbrio entre as diferentes dimensões da vida cotidiana (Silva *et al.*, 2024).

Em pesquisa realizada com mulheres trabalhadoras, Silva *et al.* (2024) identificaram que aproximadamente 69% das participantes vivenciavam dupla jornada de trabalho, enquanto grande parte relatou níveis elevados de sobrecarga decorrentes da necessidade de conciliar trabalho remunerado, atividades domésticas e responsabilidades familiares. Os autores destacam que essa realidade influencia diretamente o desempenho profissional, a saúde mental e a qualidade de vida das mulheres.

Outro aspecto relevante refere-se à invisibilidade do trabalho doméstico. Embora seja indispensável para a manutenção da vida e para o funcionamento da sociedade, esse trabalho frequentemente não é reconhecido como atividade produtiva. Conforme argumentam Silva, Ávila e Ferreira (2005), as tarefas de cuidado e reprodução social constituem uma base essencial para o funcionamento da economia, uma vez que garantem a manutenção cotidiana da força de trabalho. No

entanto, por serem realizadas majoritariamente por mulheres e sem remuneração, tendem a ser desvalorizadas socialmente.

A distribuição ocupacional evidencia que as mulheres permanecem concentradas em atividades historicamente associadas ao cuidado e ao trabalho doméstico, tanto formal quanto informal. Essa configuração reforça a permanência da divisão sexual do trabalho e contribui para a sobrecarga feminina, uma vez que muitas dessas responsabilidades também são desempenhadas no ambiente familiar.

**Figura 4 - Total de ocupados por posição na ocupação e sexo, Brasil – 2012 e 2024**

Posição na ocupação:	2012				2024			
	Total	Homens	Mulheres	% de mulheres	Total	Homens	Mulheres	% de mulheres
Conta-própria	62.505	44.032	18.473	29,6%	57.852	38.669	19.183	33,2%
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	82.942	52.862	30.080	36,3%	68.574	40.785	27.789	40,5%
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	31.661	22.275	9.386	29,6%	30.629	20.884	9.745	31,8%
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	3.529	1.533	1.996	56,6%	3.042	1.223	1.819	59,8%
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	7.146	2.734	4.412	61,7%	8.899	3.019	5.880	66,1%
Empregador	8.802	6.425	2.377	27,0%	8.839	6.112	2.727	30,9%
Militar e servidor estatutário	21.166	9.202	11.964	56,5%	17.366	7.409	9.957	57,3%
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	4.713	606	4.107	87,1%	3.037	524	2.513	82,7%
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	11.678	762	10.916	93,5%	10.251	1.021	9.230	90,0%
Trabalhador familiar auxiliar	12.319	4.687	7.632	62,0%	4.975	1.727	3.248	65,3%
<b>Total</b>	<b>246.461</b>	<b>145.118</b>	<b>101.343</b>	<b>41,1%</b>	<b>213.464</b>	<b>121.373</b>	<b>92.091</b>	<b>43,1%</b>

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

As desigualdades associadas à divisão sexual do trabalho também se manifestam de forma diferenciada entre mulheres pertencentes a distintas classes sociais. Mulheres com maior renda frequentemente possuem acesso a mecanismos de apoio, como contratação de empregadas domésticas, babás ou serviços terceirizados, reduzindo parcialmente a carga de trabalho doméstico. Em contrapartida, mulheres pertencentes às classes sociais menos favorecidas geralmente precisam conciliar o trabalho remunerado com todas as atividades domésticas e de cuidado, enfrentando níveis mais elevados de sobrecarga cotidiana (Silva *et al.*, 2024).

Dessa forma, a dupla jornada de trabalho permanece como uma das principais expressões das desigualdades de gênero na sociedade contemporânea. Embora as mulheres tenham ampliado significativamente sua participação no mercado de trabalho, continuam assumindo parcela desproporcional das responsabilidades domésticas e familiares. Essa realidade influencia não apenas sua qualidade de vida, mas também suas oportunidades de qualificação, ascensão profissional e desenvolvimento de carreira, tornando a divisão sexual do trabalho um elemento fundamental para a compreensão das desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho.

### **2.2.2 Impactos da jornada de trabalho no desenvolvimento da carreira**

O desenvolvimento de carreira pode ser compreendido como a trajetória profissional construída pelo indivíduo ao longo da vida, envolvendo experiências, desenvolvimento de competências, oportunidades de crescimento e movimentações profissionais. Nesse sentido, o desenvolvimento da carreira não depende apenas do desempenho individual, mas também das oportunidades e condições disponíveis para o investimento em qualificação e progressão profissional. Conforme destaca Dutra (2017), a carreira resulta da interação entre os interesses do indivíduo, às demandas organizacionais e as oportunidades existentes ao longo da trajetória profissional.

A jornada de trabalho exerce influência significativa sobre o desenvolvimento da carreira das mulheres, especialmente quando associada à acumulação de responsabilidades domésticas e familiares. Embora a crescente participação feminina no mercado de trabalho tenha ampliado as oportunidades de inserção profissional, muitas mulheres continuam enfrentando dificuldades para conciliar as demandas da atividade laboral com as exigências do ambiente doméstico. Como consequência, a sobrecarga decorrente da dupla jornada pode produzir efeitos negativos sobre a progressão na carreira, o acesso à qualificação profissional e a ocupação de cargos de maior responsabilidade (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

A discussão apresentada por Nardes, Gallon e Rech (2022) aproxima-se das reflexões de Vicente (2018) e Silva, Ávila e Ferreira (2005), ao evidenciar que a crescente inserção feminina no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma redistribuição equivalente das responsabilidades domésticas e familiares. Embora as mulheres tenham ampliado sua participação nas atividades produtivas, continuam assumindo grande parte das tarefas relacionadas ao cuidado da casa, dos filhos e de

outros membros da família. Essa sobreposição de responsabilidades contribui para a intensificação da jornada de trabalho feminina e influencia diretamente suas oportunidades de qualificação, ascensão profissional e desenvolvimento de carreira.

A literatura evidencia que as mulheres frequentemente enfrentam limitações de tempo decorrentes da necessidade de conciliar múltiplas responsabilidades. Além da jornada formal de trabalho, muitas dedicam parte significativa do seu tempo às atividades domésticas e aos cuidados familiares, reduzindo as possibilidades de participação em cursos de capacitação, eventos profissionais, atividades de networking e outras oportunidades que favorecem o crescimento profissional. Dessa forma, a dupla jornada pode constituir um obstáculo importante ao desenvolvimento da carreira (Vicente, 2018).

Além dos impactos sobre as oportunidades de crescimento profissional, a literatura também aponta consequências para a saúde física e mental das trabalhadoras. Nesse sentido, Silva et al. (2024) identificaram que a sobrecarga de atividades associada à dupla jornada influencia diretamente o desempenho profissional e a qualidade de vida das mulheres. Segundo os autores, a necessidade constante de administrar diferentes responsabilidades pode gerar elevados níveis de estresse, cansaço físico e desgaste emocional, comprometendo não apenas o bem-estar individual, mas também a capacidade de planejamento e investimento em estratégias de desenvolvimento profissional.

Outro aspecto relevante refere-se às oportunidades de ascensão profissional. Em muitas organizações, cargos de liderança e funções estratégicas exigem disponibilidade de tempo, flexibilidade de horários e dedicação ampliada às atividades laborais. Entretanto, as mulheres que acumulam responsabilidades familiares frequentemente encontram maiores dificuldades para atender a essas exigências, o que pode limitar sua participação em processos de promoção e progressão na carreira. Nardes, Gallon e Rech (2022) destacam que tais barreiras contribuem para a manutenção das desigualdades de gênero nos espaços de poder e decisão, restringindo o acesso feminino a posições de maior prestígio e remuneração.

A sobrecarga decorrente da jornada de trabalho também pode impactar diretamente a saúde física e mental das trabalhadoras. Estudos apontam que a conciliação simultânea entre trabalho remunerado, responsabilidades domésticas e cuidados familiares está associada ao aumento dos níveis de estresse, ansiedade e exaustão. Essas condições podem comprometer a produtividade, a satisfação

profissional e a permanência das mulheres em determinadas funções ou áreas de atuação (Zart, 2019). Assim, os impactos da dupla jornada não se restringem à esfera profissional, repercutindo também na qualidade de vida e no bem-estar das trabalhadoras.

Além disso, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres não se distribuem de forma homogênea. As condições socioeconômicas influenciam significativamente a maneira como a jornada de trabalho afeta o desenvolvimento profissional. Mulheres pertencentes às classes sociais mais favorecidas frequentemente possuem acesso a mecanismos de apoio, como serviços domésticos remunerados, escolas em período integral e redes de suporte familiar, fatores que contribuem para reduzir parte da sobrecarga cotidiana. Em contrapartida, mulheres de classes sociais menos favorecidas tendem a enfrentar maiores dificuldades para delegar tarefas domésticas e responsabilidades de cuidado, acumulando jornadas mais extensas e dispendendo de menos tempo para investir em sua qualificação e crescimento profissional (Silva et al., 2024).

Nesse sentido, a influência da jornada de trabalho sobre a carreira feminina não pode ser compreendida apenas como uma questão individual. Trata-se de um fenômeno socialmente construído, relacionado às desigualdades de gênero presentes na distribuição das responsabilidades familiares e domésticas. Conforme argumentam Silva, Ávila e Ferreira (2005), a manutenção da divisão sexual do trabalho contribui para a reprodução de desigualdades profissionais entre homens e mulheres, uma vez que elas continuam assumindo parcela significativa do trabalho não remunerado realizado no âmbito familiar.

Adicionalmente, muitas mulheres relatam a necessidade de realizar escolhas entre objetivos profissionais e demandas familiares. Em determinadas situações, oportunidades de promoção, mudança de emprego, continuidade dos estudos ou participação em atividades de capacitação podem ser adiadas ou abandonadas em razão das responsabilidades domésticas. Essas decisões, embora frequentemente apresentadas como escolhas individuais, refletem condicionantes estruturais que limitam as possibilidades de desenvolvimento profissional feminino (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

Dessa forma, observa-se que os impactos da jornada de trabalho sobre a carreira feminina extrapolam a esfera individual e refletem desigualdades historicamente construídas na divisão social e sexual do trabalho. Conforme

evidenciado pelos autores discutidos nesta seção, a sobrecarga decorrente da acumulação de responsabilidades produtivas e reprodutivas pode restringir o acesso à qualificação, dificultar a ascensão profissional, comprometer a saúde e limitar oportunidades de desenvolvimento de carreira. Assim, compreender esses impactos torna-se fundamental para a análise das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e para a construção de estratégias que promovam condições mais equitativas para as mulheres.

## **2.3 MATERNIDADE E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

### **2.3.1 Conciliação entre trabalho e família**

A conciliação entre trabalho e família constitui um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres na contemporaneidade. Embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha aumentado significativamente nas últimas décadas, as responsabilidades relacionadas aos cuidados familiares e às atividades domésticas continuam sendo atribuídas predominantemente às mulheres. Como consequência, muitas trabalhadoras precisam administrar simultaneamente demandas profissionais e familiares, buscando equilibrar diferentes papéis sociais em seu cotidiano (Vicente, 2018).

Historicamente, a organização social baseada na divisão sexual do trabalho estabeleceu uma separação entre as esferas produtiva e reprodutiva. Enquanto os homens foram tradicionalmente associados ao trabalho remunerado e ao papel de provedor, as mulheres permaneceram vinculadas às atividades de cuidado, educação dos filhos e manutenção do ambiente doméstico. Mesmo diante das transformações ocorridas nas relações familiares e laborais, essa distribuição desigual das responsabilidades continua influenciando a experiência feminina no mercado de trabalho (Silva; Ávila; Ferreira, 2005).

Nesse contexto, a inserção das mulheres nas atividades produtivas não resultou na redução proporcional de suas responsabilidades familiares. Ao contrário, muitas passaram a acumular funções profissionais e domésticas, enfrentando dificuldades para administrar o tempo disponível entre as diferentes demandas da vida cotidiana. A necessidade de conciliar trabalho, família e responsabilidades pessoais frequentemente gera sobrecarga física e emocional, tornando-se um dos principais obstáculos para o bem-estar e para o desenvolvimento profissional feminino (Zart, 2019).

A literatura demonstra que a conciliação entre trabalho e família é influenciada por diversos fatores, incluindo a existência de rede de apoio, a participação dos parceiros nas atividades domésticas, a disponibilidade de serviços de cuidado e as condições socioeconômicas das famílias. Mulheres que contam com apoio familiar, compartilhamento das tarefas domésticas e acesso a serviços de cuidado tendem a apresentar maiores possibilidades de equilibrar as demandas profissionais e familiares. Em contrapartida, a ausência desses recursos pode intensificar a sobrecarga cotidiana e ampliar as dificuldades de permanência e progressão no mercado de trabalho (Silva *et al.*, 2024).

Além disso, as exigências do mercado de trabalho contemporâneo frequentemente entram em conflito com as responsabilidades familiares. Jornadas prolongadas, necessidade de atualização constante, metas de produtividade e disponibilidade para assumir novas atribuições podem dificultar a conciliação entre as diferentes esferas da vida. Muitas mulheres relatam desafios para participar de cursos de capacitação, eventos profissionais e oportunidades de crescimento na carreira devido à necessidade de dedicar parte significativa do seu tempo aos cuidados familiares (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

As desigualdades de gênero presentes na divisão das tarefas domésticas também influenciam diretamente esse processo. Embora mudanças sociais tenham ampliado a participação masculina nas atividades familiares, estudos demonstram que as mulheres continuam assumindo a maior parte das responsabilidades relacionadas ao cuidado dos filhos, organização da casa e assistência a familiares dependentes. Essa distribuição desigual contribui para a manutenção de diferenças nas oportunidades profissionais entre homens e mulheres (Vicente, 2018).

A conciliação entre trabalho e família também apresenta importantes diferenças de acordo com a classe social. Mulheres pertencentes a grupos socioeconômicos mais favorecidos frequentemente possuem acesso a recursos que facilitam a administração das responsabilidades familiares, como contratação de empregadas domésticas, babás, escolas em período integral e outros serviços especializados. Por outro lado, mulheres de menor renda tendem a depender mais intensamente de redes familiares informais ou do próprio esforço pessoal para desempenhar simultaneamente as atividades produtivas e reprodutivas, enfrentando maiores níveis de sobrecarga (Silva *et al.*, 2024).

Outro aspecto relevante refere-se aos impactos da dificuldade de conciliação sobre a saúde física e mental das mulheres. A acumulação de responsabilidades profissionais e familiares pode favorecer o surgimento de estresse, ansiedade, exaustão e sensação de sobrecarga, comprometendo tanto a qualidade de vida quanto o desempenho profissional. Esses efeitos podem repercutir negativamente nas trajetórias de carreira, reduzindo as possibilidades de crescimento profissional e de participação em oportunidades de desenvolvimento (Zart, 2019).

Dessa forma, a conciliação entre trabalho e família representa um desafio complexo e multifacetado para as mulheres contemporâneas. Embora os avanços sociais e econômicos tenham ampliado sua participação no mercado de trabalho, persistem desigualdades relacionadas à distribuição das responsabilidades familiares e domésticas. A compreensão dessa realidade é fundamental para analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em suas trajetórias profissionais, bem como para o desenvolvimento de políticas e estratégias que promovam maior equilíbrio entre as demandas do trabalho e da vida familiar.

### **2.3.2 Maternidade como fator de influência na carreira**

A maternidade constitui um dos fatores que mais influenciam as trajetórias profissionais femininas, sendo frequentemente associada a desafios relacionados à permanência, progressão e ascensão no mercado de trabalho. Embora a maternidade represente uma experiência importante na vida de muitas mulheres, sua relação com a carreira profissional é marcada por tensões decorrentes das desigualdades de gênero presentes na sociedade e nas organizações. Nesse contexto, observa-se que os impactos da maternidade sobre a vida profissional tendem a recair de forma mais intensa sobre as mulheres do que sobre os homens, refletindo a persistência de padrões tradicionais relacionados ao cuidado familiar.

Historicamente, a responsabilidade pelo cuidado dos filhos foi atribuída predominantemente às mulheres. Mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e com as transformações ocorridas nas configurações familiares, a maternidade continua sendo socialmente associada à principal responsabilidade pelos cuidados infantis. Como consequência, muitas mulheres passam a enfrentar dificuldades adicionais para conciliar as exigências da carreira com as demandas relacionadas à criação dos filhos (Vicente, 2018).

A literatura evidencia que a maternidade pode influenciar diferentes aspectos da trajetória profissional feminina. Entre eles destacam-se a redução da disponibilidade de tempo para atividades de qualificação, a limitação da participação em eventos profissionais, a diminuição da flexibilidade para mudanças de emprego e a dificuldade em assumir cargos que demandam jornadas mais extensas ou deslocamentos frequentes. Esses fatores podem interferir diretamente nas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional ao longo da carreira (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

Além das dificuldades relacionadas à gestão do tempo, muitas mulheres enfrentam processos de discriminação associados à maternidade. Em determinados contextos organizacionais, a maternidade é percebida como um fator que reduz a disponibilidade, a produtividade ou o comprometimento profissional das trabalhadoras. Essa percepção pode influenciar decisões relacionadas à contratação, promoção e distribuição de responsabilidades, contribuindo para a manutenção de desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

Esse fenômeno é frequentemente denominado pela literatura como “penalidade da maternidade”. Tal conceito refere-se às desvantagens profissionais enfrentadas por mulheres que possuem filhos, incluindo menores oportunidades de promoção, redução salarial, interrupções na trajetória profissional e dificuldades para alcançar posições de liderança. Em contrapartida, homens que se tornam pais geralmente não enfrentam impactos semelhantes em suas carreiras, evidenciando a influência das construções sociais de gênero na distribuição das responsabilidades familiares (Silva *et al.*, 2024).

Outro aspecto importante refere-se ao afastamento temporário das atividades profissionais decorrente da licença-maternidade. Embora esse direito represente uma importante conquista social e trabalhista, o período de afastamento pode gerar dificuldades de reintegração em alguns contextos organizacionais, especialmente quando não existem políticas institucionais voltadas ao acolhimento e à valorização das mulheres após o retorno ao trabalho. Em determinadas situações, as trabalhadoras relatam perda de oportunidades, dificuldades de adaptação e até mesmo estagnação profissional após o nascimento dos filhos (Zart, 2019).

A influência da maternidade sobre a carreira também está relacionada à existência de redes de apoio familiar e social. Mulheres que contam com o apoio de

parceiros, familiares ou serviços especializados de cuidado tendem a apresentar maiores condições de equilibrar as responsabilidades maternas e profissionais. Por outro lado, a ausência de suporte adequado pode intensificar a sobrecarga cotidiana e limitar as possibilidades de desenvolvimento profissional. Dessa forma, a maternidade não afeta todas as mulheres de maneira uniforme, sendo suas consequências influenciadas pelas condições socioeconômicas e pelo contexto familiar de cada indivíduo (Silva *et al.*, 2024).

As diferenças de classe social também desempenham papel relevante nesse processo. Mulheres pertencentes a grupos de maior renda frequentemente possuem acesso a recursos que facilitam a gestão das responsabilidades relacionadas aos filhos, como creches particulares, escolas em tempo integral, babás e outros serviços de apoio. Em contrapartida, mulheres de menor renda tendem a enfrentar maiores dificuldades para acessar esses recursos, acumulando responsabilidades que podem impactar significativamente suas oportunidades profissionais (Silva *et al.*, 2024).

Apesar dos desafios associados à maternidade, é importante destacar que sua influência sobre a carreira não decorre da condição de ser mãe em si, mas das desigualdades estruturais que ainda caracterizam a distribuição das responsabilidades familiares e as relações de gênero na sociedade. Nesse sentido, políticas organizacionais voltadas à flexibilização da jornada, ampliação do acesso a serviços de cuidado infantil, incentivo à licença-paternidade e promoção da corresponsabilidade familiar podem contribuir para reduzir os impactos negativos da maternidade sobre as trajetórias profissionais femininas.

Dessa forma, a maternidade constitui um elemento central para a compreensão das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Embora represente uma experiência significativa para muitas mulheres, sua associação às responsabilidades de cuidado e à persistência de padrões tradicionais de gênero continua influenciando as oportunidades de desenvolvimento profissional feminino. Compreender essa relação é fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e para a promoção de maior equidade nas trajetórias de carreira de homens e mulheres.

As desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho são influenciadas por diferentes fatores sociais, econômicos e culturais, entre eles a classe social. Dessa forma, esta seção discute como essas desigualdades afetam as oportunidades profissionais das mulheres e analisa a influência das condições

socioeconômicas sobre suas trajetórias de carreira, contribuindo para a compreensão das diferentes realidades vivenciadas pelas participantes da pesquisa.

## **2.4 DESIGUALDADE DE GÊNERO E CLASSE SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO**

### **2.4.1 Desigualdade de gênero nas oportunidades profissionais**

Apesar dos avanços observados na participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres continuam enfrentando desigualdades significativas em relação às oportunidades profissionais. Essas desigualdades manifestam-se de diferentes formas, incluindo disparidades salariais, dificuldades de acesso a cargos de liderança, segregação ocupacional, preconceitos de gênero e limitações relacionadas ao desenvolvimento de carreira. Embora tenham ampliado sua presença em diversos setores econômicos e alcançado níveis elevados de escolarização, as mulheres ainda encontram barreiras estruturais que dificultam sua ascensão profissional e sua permanência em posições de maior prestígio e remuneração.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho está associada a processos históricos e culturais que atribuíram papéis distintos a homens e mulheres. Conforme discutido anteriormente, a divisão sexual do trabalho estabeleceu uma separação entre atividades consideradas masculinas e femininas, influenciando as oportunidades profissionais disponíveis para cada grupo. Mesmo diante das transformações sociais ocorridas ao longo das últimas décadas, muitos desses padrões permanecem presentes nas organizações e nas relações de trabalho contemporâneas (Silva; Ávila; Ferreira, 2005).

Um dos aspectos mais evidentes dessa desigualdade refere-se à diferença de rendimentos entre homens e mulheres. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2025) indicam que, em 2024, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 78% do rendimento dos homens. Tal disparidade permanece mesmo quando consideradas jornadas de trabalho semelhantes e níveis equivalentes de escolaridade, demonstrando que fatores relacionados ao gênero continuam influenciando a remuneração dos trabalhadores. Essa realidade evidencia que a inserção feminina no mercado de trabalho não garantiu, por si só, condições de igualdade econômica.

Outro elemento importante refere-se à segregação ocupacional, caracterizada pela concentração de homens e mulheres em diferentes setores e profissões. As

mulheres tendem a estar mais presentes em áreas associadas ao cuidado, à educação, à saúde e aos serviços, enquanto os homens predominam em setores como engenharia, tecnologia, construção civil e outras ocupações tradicionalmente valorizadas economicamente. Essa distribuição desigual contribui para a manutenção das disparidades salariais e das diferenças nas oportunidades de crescimento profissional (Souza; Santos, 2014).

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2025), as mulheres representam aproximadamente 73,8% dos vínculos formais nas áreas relacionadas ao cuidado, incluindo educação, saúde e bem-estar. Em contrapartida, sua participação nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) corresponde a apenas 26,3% dos vínculos formais. Considerando que os setores tecnológicos e de engenharia estão entre aqueles que oferecem maiores salários e melhores perspectivas de ascensão profissional, essa concentração ocupacional contribui para ampliar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres também podem ser observadas no acesso a posições de liderança. Embora a presença feminina tenha aumentado em diversos níveis organizacionais, sua participação nos cargos de maior poder decisório permanece reduzida. O fenômeno conhecido como “teto de vidro” refere-se justamente às barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de direção e gestão, mesmo quando possuem qualificação e experiência equivalentes às dos homens (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2025), a participação feminina em cargos de direção e gerência no Brasil manteve-se entre 37% e 40% ao longo dos últimos anos. Esses números demonstram que, embora as mulheres estejam cada vez mais presentes no mercado de trabalho, ainda encontram dificuldades para alcançar posições estratégicas e de liderança. Tal cenário revela a persistência de práticas organizacionais e culturais que favorecem trajetórias profissionais masculinas.

Além das barreiras estruturais, muitas mulheres enfrentam preconceitos e discriminações no ambiente de trabalho. Em diversos contextos organizacionais, competências tradicionalmente associadas à liderança, como autoridade, firmeza e capacidade de decisão, continuam sendo relacionadas ao universo masculino. Como consequência, mulheres em posições de comando frequentemente precisam

demonstrar continuamente sua competência profissional para obter reconhecimento equivalente ao concedido aos homens (Silva *et al.*, 2024).

A desigualdade de gênero também se manifesta nos processos de recrutamento, seleção e promoção. Em determinadas situações, características relacionadas à maternidade, à idade reprodutiva ou às responsabilidades familiares podem influenciar negativamente as oportunidades oferecidas às mulheres. Tais práticas contribuem para a reprodução de desigualdades ao longo das trajetórias profissionais e reforçam a sub-representação feminina em cargos de maior prestígio e remuneração (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

É importante destacar que essas desigualdades não afetam todas as mulheres da mesma forma. Aspectos relacionados à raça, classe social, escolaridade e contexto familiar podem intensificar ou amenizar os obstáculos enfrentados. Mulheres negras e pertencentes a grupos socioeconômicos mais vulneráveis tendem a enfrentar desafios adicionais relacionados ao acesso ao emprego formal, à remuneração e às oportunidades de crescimento profissional, evidenciando a interação entre diferentes formas de desigualdade social (Silva *et al.*, 2024).

Dessa forma, a desigualdade de gênero nas oportunidades profissionais permanece como um importante desafio para a construção de relações de trabalho mais equitativas. Embora avanços significativos tenham sido conquistados nas últimas décadas, persistem barreiras estruturais que limitam a ascensão profissional feminina e dificultam a plena igualdade de oportunidades. A superação dessas desigualdades exige não apenas mudanças institucionais e organizacionais, mas também transformações culturais capazes de promover relações mais igualitárias entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

#### **2.4.2 Influência da classe social no desenvolvimento de carreira feminino**

A compreensão da influência da classe social no desenvolvimento da carreira feminina exige, inicialmente, a definição desse conceito, uma vez que ele constitui um dos principais elementos utilizados para analisar as desigualdades sociais e as oportunidades de vida dos indivíduos. Embora existam diferentes abordagens teóricas sobre o tema, a literatura especializada reconhece que a classe social está relacionada à posição ocupada pelos sujeitos na estrutura econômica e social, refletindo diferenças no acesso a recursos, educação, renda, prestígio e oportunidades de mobilidade social. Nesse sentido, a classe social permanece como

uma categoria fundamental para compreender a estratificação social e as distintas trajetórias vivenciadas pelos indivíduos na sociedade.

Como afirma Wright (2015, p. 201), citado por Pompeu et al. (2020), "classes são categorias sociais geradoras de experiências subjetivas importantes, modeladoras das identidades que as pessoas usam para situar estas categorias dentro de um sistema de estratificação econômica". Essa definição evidencia que a classe social não se limita à renda ou à ocupação, mas influencia a forma como os indivíduos vivenciam suas oportunidades, constroem suas identidades e se inserem no mercado de trabalho.

A figura 5 apresenta uma tipologia simplificada das classes sociais na sociedade capitalista, evidenciando que as diferenças entre os grupos decorrem não apenas da renda, mas também da relação com os meios de produção, do exercício da autoridade e da qualificação profissional. Essa perspectiva contribui para compreender que as oportunidades de desenvolvimento de carreira são influenciadas pela posição ocupada pelos indivíduos na estrutura social.

**Figura 5 - Tipologia básica de classe na sociedade capitalista**



Fonte: Pompeu *et al.* (2020, p. 16), com base em Wright (1997).

A classe social constitui um importante conceito para a compreensão das desigualdades presentes na sociedade, uma vez que expressa diferentes posições ocupadas pelos indivíduos na estrutura econômica e social. Mais do que uma classificação baseada exclusivamente na renda, a classe social envolve aspectos relacionados ao acesso à educação, às oportunidades de trabalho, ao capital cultural, às redes de relacionamento e às possibilidades de mobilidade social. Dessa forma, a posição de classe influencia diretamente as oportunidades de vida e as trajetórias profissionais, tornando-se um elemento fundamental para a análise das

desigualdades de gênero e do desenvolvimento de carreira feminino (Pompeu *et al.*, 2020).

As desigualdades de classe social interferem no acesso à educação, à qualificação profissional, às redes de contato e às oportunidades de emprego. Mulheres pertencentes a grupos socioeconômicos mais favorecidos tendem a possuir melhores condições para investir em sua formação acadêmica, participar de cursos de capacitação e desenvolver competências valorizadas pelo mercado de trabalho. Em contrapartida, mulheres em situação de maior vulnerabilidade social frequentemente enfrentam obstáculos relacionados ao acesso à educação de qualidade, à estabilidade financeira e às oportunidades de crescimento profissional (Silva *et al.*, 2024).

A influência da classe social também se manifesta na forma como as mulheres conciliam as demandas profissionais e familiares. Conforme discutido anteriormente, a divisão sexual do trabalho atribui às mulheres grande parte das responsabilidades relacionadas ao cuidado e à manutenção da vida doméstica. Entretanto, a disponibilidade de recursos financeiros pode modificar significativamente a forma como essas responsabilidades são administradas.

A compreensão da classe social ultrapassa a dimensão exclusivamente econômica. Para Bourdieu (1986), as posições ocupadas pelos indivíduos na estrutura social são influenciadas não apenas pelo capital econômico, mas também pelo capital cultural, representado pelos conhecimentos e qualificações adquiridos, e pelo capital social, relacionado às redes de relacionamento e apoio disponíveis. Dessa forma, as oportunidades de desenvolvimento profissional não dependem apenas da renda, mas também do acesso à educação, à informação e aos recursos sociais que podem favorecer a ascensão na carreira.

Mulheres de maior renda frequentemente possuem acesso a serviços terceirizados, como empregadas domésticas, babás, escolas em período integral e cuidadores, reduzindo parte da sobrecarga associada às atividades domésticas e familiares (Zart, 2019). Dessa forma, conseguem dedicar mais tempo às atividades profissionais, à qualificação e ao planejamento de carreira.

Por outro lado, mulheres pertencentes às classes sociais menos favorecidas geralmente precisam desempenhar simultaneamente as atividades remuneradas e a maior parte das tarefas domésticas, sem contar com suporte profissional para a realização dessas funções. Essa realidade contribui para o aumento da sobrecarga

cotidiana e reduz o tempo disponível para atividades de qualificação, lazer e desenvolvimento profissional, impactando diretamente suas oportunidades de ascensão na carreira (Silva *et al.*, 2024).

Além das diferenças relacionadas aos recursos materiais, a classe social influencia o acesso às redes de apoio. Mulheres de classes mais elevadas frequentemente dispõem de maior suporte familiar, institucional e financeiro, o que favorece a permanência no mercado de trabalho e a busca por melhores oportunidades profissionais. Em contrapartida, mulheres de menor renda tendem a depender mais intensamente de redes informais de apoio, como familiares e vizinhos, cuja disponibilidade nem sempre é suficiente para atender às demandas relacionadas ao cuidado dos filhos e às responsabilidades domésticas (Nardes, Gallon e Rech, 2022).

A escolaridade constitui outro fator fortemente relacionado à classe social e ao desenvolvimento profissional feminino. Embora o acesso das mulheres à educação tenha aumentado significativamente nas últimas décadas, persistem desigualdades importantes quanto às oportunidades educacionais e à continuidade dos estudos. Mulheres pertencentes a grupos socioeconômicos mais favorecidos apresentam maior probabilidade de concluir o ensino superior, realizar cursos de especialização e investir em qualificação contínua, ampliando suas possibilidades de inserção em ocupações mais valorizadas e melhor remuneradas (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

As diferenças de classe social também influenciam os tipos de ocupações acessadas pelas mulheres. Dados do mercado de trabalho brasileiro demonstram que trabalhadoras de menor renda estão mais concentradas em atividades com menor remuneração, maior instabilidade e reduzidas oportunidades de progressão profissional. Em contrapartida, mulheres pertencentes às classes mais elevadas tendem a ocupar cargos técnicos, administrativos e de gestão, que oferecem melhores condições salariais e maiores perspectivas de desenvolvimento de carreira (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Outro aspecto relevante refere-se à capacidade de enfrentamento das desigualdades de gênero. Embora mulheres de diferentes classes sociais estejam sujeitas a preconceitos e discriminações no ambiente de trabalho, aquelas que possuem maior acesso a recursos econômicos, educacionais e institucionais frequentemente encontram mais alternativas para superar ou minimizar os impactos

dessas barreiras. Já as mulheres em situação de vulnerabilidade social tendem a enfrentar simultaneamente desafios relacionados ao gênero e à condição socioeconômica, ampliando as dificuldades encontradas ao longo de suas trajetórias profissionais (Silva *et al.*, 2024).

Nesse sentido, compreender a influência da classe social no desenvolvimento da carreira feminina exige reconhecer que as desigualdades de gênero não atuam de forma isolada. As experiências das mulheres são atravessadas por diferentes dimensões sociais, econômicas e culturais que condicionam suas oportunidades e desafios profissionais. Assim, a análise das trajetórias femininas deve considerar não apenas as desigualdades de gênero, mas também as diferenças de classe social que contribuem para a produção de experiências distintas no mercado de trabalho.

Dessa forma, a classe social configura-se como um importante fator explicativo das desigualdades observadas nas trajetórias profissionais femininas. As condições econômicas, o acesso à educação, a disponibilidade de redes de apoio e a possibilidade de delegar responsabilidades domésticas influenciam diretamente as oportunidades de desenvolvimento profissional das mulheres. Considerar essas diferenças é fundamental para compreender a diversidade das experiências femininas no mercado de trabalho e para formular estratégias capazes de promover maior equidade nas oportunidades de carreira.

### **3. METODOLOGIA DA PESQUISA**

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, tendo como finalidade compreender como a jornada de trabalho influencia o desenvolvimento de carreira de mulheres pertencentes a diferentes classes sociais em uma cooperativa de crédito.

Neste estudo, a classe social é compreendida como uma dimensão da estratificação social que influencia o acesso dos indivíduos a recursos econômicos, educacionais, culturais e sociais. Conforme argumenta Bourdieu (1986), as desigualdades sociais não se restringem à renda, sendo também influenciadas pelo acesso ao capital cultural, representado pela escolaridade e qualificação, e ao capital social, relacionado às redes de relacionamento e apoio disponíveis. Dessa forma, a análise das participantes considerou não apenas aspectos econômicos, mas também características relacionadas à escolaridade, ocupação profissional e posição socioeconômica, buscando compreender como esses fatores influenciam o desenvolvimento da carreira feminina.

A abordagem qualitativa foi escolhida por possibilitar uma compreensão mais aprofundada das experiências, percepções e vivências das participantes em relação à conciliação entre trabalho, responsabilidades familiares e desenvolvimento profissional. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com significados, valores, crenças e percepções, permitindo compreender fenômenos sociais que não podem ser reduzidos apenas a dados numéricos.

Quanto aos objetivos, a pesquisa possui caráter descritivo e exploratório. Descritivo porque busca retratar as experiências e condições relacionadas à jornada de trabalho e ao desenvolvimento de carreira das entrevistadas. Exploratória porque pretende ampliar as discussões acerca das desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, especialmente considerando as diferenças entre classes sociais (Gil, 2008).

#### **3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA**

O estudo foi realizado com mulheres pertencentes às classes sociais A, B e C de uma cooperativa de crédito. A escolha do público ocorreu em razão da necessidade de compreender como fatores econômicos, sociais e familiares influenciam de maneira distinta as trajetórias profissionais femininas.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, uma vez que buscou compreender de forma aprofundada a influência da jornada de trabalho no desenvolvimento da carreira de mulheres inseridas no contexto de uma cooperativa de crédito. A adoção desse procedimento permitiu analisar as experiências das participantes considerando as especificidades do ambiente organizacional investigado.

A pesquisa foi desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas, método que permite maior flexibilidade durante a coleta de dados e possibilita aprofundar as respostas das participantes de acordo com suas experiências e percepções. Conforme Lakatos e Marconi (2017), a entrevista semiestruturada permite ao pesquisador seguir um roteiro previamente elaborado, sem limitar completamente a fala do entrevistado.

### **3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA**

Participaram da pesquisa três mulheres economicamente ativas, pertencentes às classes sociais A, B e C, de uma cooperativa de crédito. As participantes foram selecionadas considerando a acessibilidade da pesquisadora e a disponibilidade das entrevistadas para participar do estudo. A identificação das participantes ocorreu entre mulheres pertencentes ao convívio social da pesquisadora, o que possibilitou o contato inicial e o convite para participação na pesquisa. Buscou-se incluir entrevistadas inseridas em diferentes classes sociais, de modo a contemplar distintas experiências relacionadas à jornada de trabalho, às responsabilidades familiares e ao desenvolvimento profissional.

Neste estudo, a classificação das participantes nas classes sociais A, B e C foi realizada de forma comparativa, considerando conjuntamente aspectos como ocupação profissional, nível de escolaridade, renda familiar aproximada e padrão socioeconômico observado. A adoção desses critérios buscou identificar diferentes posições socioeconômicas entre as entrevistadas, possibilitando analisar como as desigualdades sociais influenciam as oportunidades de desenvolvimento profissional. Essa estratégia está alinhada à compreensão de que a classe social não se restringe exclusivamente à renda, mas envolve também o acesso a recursos educacionais, culturais e sociais que podem influenciar as trajetórias de vida e trabalho das mulheres.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, não se buscou alcançar representatividade estatística da população, mas compreender em profundidade as experiências, percepções e vivências das participantes. Nesse tipo de investigação, a seleção dos sujeitos é orientada pela relevância de suas experiências para o fenômeno estudado, priorizando a riqueza das narrativas e a diversidade dos contextos analisados. Assim, a escolha de três entrevistadas mostrou-se adequada aos objetivos da pesquisa, uma vez que possibilitou a comparação entre diferentes realidades sociais, profissionais e familiares.

Buscou-se contemplar distintas condições de vida e inserção no mercado de trabalho, permitindo compreender como fatores relacionados à posição socioeconômica influenciam a conciliação entre trabalho e família, a divisão das responsabilidades domésticas e as oportunidades de crescimento profissional. A diversidade entre as participantes constituiu um elemento importante para a análise das diferentes formas pelas quais a jornada de trabalho pode impactar o desenvolvimento da carreira feminina.

Como critérios de inclusão, foram consideradas mulheres com idade igual ou superior a 18 anos, inseridas no mercado de trabalho e exercendo atividade profissional remunerada no momento da coleta de dados. Foram excluídas mulheres menores de 18 anos e aquelas que não desempenhavam atividade remunerada durante o período da pesquisa.

A identidade das participantes foi preservada durante toda a pesquisa, sendo utilizadas as denominações “Entrevistada 1”, “Entrevistada 2” e “Entrevistada 3”, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações fornecidas.

#### **Quadro 1 – Caracterização das participantes segundo classe social**

Participante	Classe Social	Escolaridade	Ocupação
Entrevistada 1	Classe A	Pós-graduação	Gerente de Negócios
Entrevistada 2	Classe B	Superior completo com pós-graduação	Assessora de Produtos e Serviços
Entrevistada 3	Classe C	Superior incompleto	Operadora de Telemarketing

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Conforme apresentado no Quadro 1, as participantes da pesquisa apresentam diferentes níveis de escolaridade, ocupações profissionais e condições socioeconômicas, possibilitando a análise de distintas experiências relacionadas ao desenvolvimento da carreira feminina. A composição da amostra buscou contemplar realidades sociais diversas, permitindo compreender como fatores associados à classe social podem influenciar a jornada de trabalho, a organização das responsabilidades familiares e as oportunidades de crescimento profissional.

Embora compartilhem características como a inserção no mercado de trabalho e a presença de responsabilidades familiares, as entrevistadas vivenciam contextos distintos que influenciam suas trajetórias profissionais. Dessa forma, a diversidade presente na amostra contribuiu para a compreensão das diferentes formas pelas quais as desigualdades sociais e de gênero se manifestam na construção das carreiras femininas.

### **3.3 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS**

A coleta de dados foi realizada no mês de maio de 2026, por meio de entrevistas semiestruturadas compostas por perguntas abertas, elaboradas com base nos objetivos da pesquisa e no referencial teórico do estudo. As entrevistas foram realizadas individualmente, em ambiente virtual, em datas e horários previamente acordados com as participantes, conforme sua disponibilidade.

Mediante autorização das entrevistadas, as entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas para análise. O registro das informações por meio de gravação permitiu maior fidelidade aos relatos, contribuindo para a qualidade e confiabilidade dos dados coletados.

O roteiro de entrevista foi dividido em cinco eixos temáticos: perfil das entrevistadas, jornada de trabalho, experiência profissional e carreira, impactos da jornada na vida profissional e estratégias de apoio e percepção sobre desigualdade de gênero.

Entre as perguntas realizadas, destacam-se questões relacionadas à carga horária de trabalho remunerado, realização de atividades domésticas, oportunidades de crescimento profissional, influência das responsabilidades familiares na carreira e percepção sobre desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. O roteiro de entrevista foi composto pelas perguntas apresentadas no Quadro 2.

## Quadro 2 – Roteiro de entrevista

<b>Perfil da entrevistada</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Qual é a sua idade?</li> <li>➤ Qual é o seu nível de escolaridade?</li> <li>➤ Qual é a sua profissão ou ocupação atual?</li> <li>➤ Você mora sozinha, com parceiro(a) ou com família?</li> <li>➤ Você tem filhos? Se sim, quantos?</li> </ul>
<b>Jornada de trabalho</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quantas horas por dia você dedica ao trabalho remunerado?</li> <li>➤ Você também realiza atividades domésticas? Se sim, essas tarefas são divididas com alguém?</li> </ul>
<b>Experiência profissional e carreira</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Há quanto tempo você trabalha na sua área?</li> <li>➤ Você já teve oportunidades de crescimento ou promoção no trabalho?</li> </ul>
<b>Impacto da jornada na vida profissional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Você já deixou de aceitar alguma oportunidade de trabalho por causa das responsabilidades domésticas ou familiares?</li> <li>➤ Você acredita que homens e mulheres enfrentam as mesmas condições para desenvolver suas carreiras?</li> </ul>
<b>Estratégias e percepções</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ O apoio da família ou do parceiro influencia na sua carreira? Como?</li> <li>➤ O que poderia ajudar as mulheres a desenvolver melhor suas carreiras?</li> </ul>

Fonte: autoria própria (2026).

As entrevistas foram realizadas individualmente, no mês de maio de 2026, em local e horário previamente acordados com as participantes, por meio virtual, conforme a disponibilidade de cada entrevistada. A coleta de dados foi conduzida a partir de um roteiro semiestruturado, permitindo que as participantes relatassem suas experiências e percepções acerca da jornada de trabalho e do desenvolvimento de carreira. As respostas foram registradas por meio de anotações e gravações de áudio, mediante autorização prévia das participantes, garantindo maior fidelidade às informações coletadas e contribuindo para a qualidade da análise dos dados.

### 3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos nas entrevistas foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (2016). Essa técnica possibilita organizar,

interpretar e categorizar os relatos das participantes, permitindo identificar padrões, percepções e aspectos recorrentes relacionados à jornada de trabalho e ao desenvolvimento da carreira feminina.

A análise ocorreu em etapas, envolvendo a leitura flutuante das entrevistas, a organização do material empírico, a codificação das informações, a categorização temática e a interpretação dos dados à luz do referencial teórico adotado na pesquisa. Esse processo permitiu identificar elementos comuns e particularidades presentes nas narrativas das entrevistadas, possibilitando uma compreensão aprofundada do fenômeno investigado.

Para orientar a análise dos dados, foram definidas cinco categorias temáticas, construídas a partir dos objetivos específicos da pesquisa: (i) características da jornada de trabalho das participantes; (ii) interferência das responsabilidades domésticas e familiares no desenvolvimento profissional; (iii) oportunidades e dificuldades vivenciadas na trajetória de carreira; (iv) percepção sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho; e (v) influência do apoio familiar e da divisão das tarefas domésticas no desenvolvimento da carreira feminina.

A categoria características da jornada de trabalho buscou compreender aspectos relacionados à carga horária, às condições de trabalho e à organização das atividades profissionais das entrevistadas. A categoria responsabilidades domésticas e familiares analisou como as demandas do ambiente familiar interferem na rotina laboral e nas possibilidades de crescimento profissional. A categoria oportunidades e dificuldades na trajetória de carreira contemplou as experiências relacionadas à ascensão profissional, aos obstáculos enfrentados e às estratégias adotadas pelas participantes ao longo de suas carreiras. A categoria percepção sobre desigualdade de gênero investigou a forma como as entrevistadas compreendem e vivenciam situações de discriminação e desigualdade no mercado de trabalho. Por fim, a categoria apoio familiar e divisão das tarefas domésticas buscou analisar a influência da rede de apoio e da distribuição das responsabilidades familiares sobre o desenvolvimento profissional das mulheres.

A definição dessas categorias permitiu organizar sistematicamente os relatos das participantes e estabelecer um diálogo entre os dados empíricos e a literatura científica, contribuindo para uma análise coerente com os objetivos propostos pelo estudo.

### **3.5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS**

A pesquisa respeitou os princípios éticos relacionados às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Todas as participantes foram informadas sobre os objetivos do estudo, a natureza voluntária da participação e o direito de desistirem da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

As informações coletadas foram utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, garantindo sigilo e anonimato das participantes. Dessa forma, não foram divulgados nomes ou quaisquer informações que permitissem a identificação das entrevistadas.

Conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, pesquisas de opinião e estudos que utilizam entrevistas sem identificação dos participantes podem ser dispensadas de apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa, desde que não envolvam riscos diretos aos participantes (Brasil, 2016).

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **4.1 CARACTERÍSTICAS DA JORNADA DE TRABALHO DAS ENTREVISTADAS**

A análise das entrevistas permitiu identificar características distintas da jornada de trabalho de mulheres pertencentes às classes sociais A, B e C de uma cooperativa de crédito, atendendo ao primeiro objetivo específico da pesquisa. Embora todas as participantes estejam inseridas no mercado de trabalho e possuam filhos, observam-se diferenças relacionadas à escolaridade, ocupação profissional, tempo de experiência e organização das responsabilidades domésticas.

A entrevistada pertencente à Classe A possui 36 anos, pós-graduação e atua como gerente de negócios há aproximadamente 16 anos. Sua jornada profissional corresponde a oito horas diárias e as atividades domésticas são compartilhadas com o esposo, contando ainda com o auxílio de uma terceira pessoa para as tarefas da residência. Esse aspecto diferencia sua experiência das demais participantes, uma vez que a presença de apoio adicional tende a reduzir parte da sobrecarga associada às responsabilidades domésticas.

A entrevistada da Classe B, com 33 anos, possui ensino superior completo com pós-graduação e trabalha como assessora de produtos e serviços há mais de 11 anos. Assim como a entrevistada da Classe A, sua jornada de trabalho remunerado é de aproximadamente oito horas diárias. No entanto, as atividades domésticas são divididas exclusivamente com o parceiro, sem menção à contratação de auxílio externo, o que sugere uma dependência maior da rede familiar para a organização da rotina cotidiana.

Por sua vez, a entrevistada da Classe C possui 27 anos, ensino superior incompleto e atua como operadora de telemarketing há mais de cinco anos. Sua jornada diária de trabalho remunerado é de aproximadamente seis horas e vinte minutos, inferior à das demais participantes. Apesar disso, também compartilha as responsabilidades domésticas com o parceiro e relatou a necessidade constante de conciliar trabalho, estudo e cuidados com os filhos.

Ao comparar as três participantes, observa-se que todas acumulam atividades relacionadas ao trabalho remunerado e às responsabilidades familiares, evidenciando a permanência da dupla jornada feminina independentemente da classe social. Entretanto, as estratégias utilizadas para lidar com essa realidade apresentam diferenças importantes. Enquanto a entrevistada da Classe A dispõe de maior suporte

para a realização das tarefas domésticas, as entrevistadas das Classes B e C dependem principalmente da divisão das atividades com os respectivos parceiros e familiares. Essa realidade pode ser observada no relato da Entrevistada 3, que afirmou:

*"Preciso conciliar o trabalho, os estudos e os cuidados com meus filhos diariamente."* (Entrevistada 3).

Esses achados corroboram as discussões de Zart (2019), ao afirmar que a inserção feminina no mercado de trabalho não eliminou a responsabilidade das mulheres pelas atividades domésticas e de cuidado. Ainda que as formas de organização familiar variem conforme as condições socioeconômicas, a divisão sexual do trabalho permanece presente na realidade das mulheres, exigindo constante conciliação entre as demandas profissionais e familiares.

Outro aspecto relevante refere-se à influência da condição socioeconômica sobre as possibilidades de enfrentamento da sobrecarga cotidiana. A entrevistada pertencente à Classe A, ocupando cargo de gestão, relatou contar com uma ampla rede de apoio familiar e auxílio nas atividades domésticas, fatores que contribuem para uma melhor conciliação entre as demandas profissionais e familiares. Segundo seu relato, o apoio do marido, dos pais e de uma pessoa que auxilia nas tarefas domésticas proporciona maior segurança para o exercício das atividades profissionais e reduz parte da sobrecarga associada aos cuidados com os filhos e à manutenção da rotina familiar. Em contrapartida, as entrevistadas das Classes B e C demonstraram maior dependência das redes familiares e da divisão das tarefas com os parceiros, evidenciando como diferentes condições socioeconômicas podem influenciar a organização da jornada de trabalho feminina e as oportunidades de desenvolvimento da carreira.

Além disso, verificou-se que a maternidade constitui um elemento comum às três entrevistadas. Todas possuem dois filhos e reconhecem a necessidade de conciliar continuamente as responsabilidades familiares com as exigências do mercado de trabalho. Esse resultado reforça o argumento de Souza e Santos (2014) de que o trabalho feminino está constantemente articulado às demais esferas da vida, exigindo das mulheres estratégias permanentes de adaptação para administrar simultaneamente carreira, família e cuidados domésticos.

Dessa forma, embora as participantes apresentem trajetórias profissionais distintas, os resultados demonstram que a jornada de trabalho feminina permanece

marcada pela coexistência entre trabalho produtivo e reprodutivo. Contudo, as condições socioeconômicas influenciam as formas pelas quais as mulheres organizam suas rotinas e enfrentam os desafios decorrentes da conciliação entre trabalho e família, evidenciando a importância da classe social para a compreensão das experiências femininas no mercado de trabalho.

#### **4.2 INTERFERÊNCIA DAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS E FAMILIARES NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

A partir das entrevistas, verificou-se que as responsabilidades domésticas e familiares exercem influência significativa no desenvolvimento profissional das mulheres, atendendo ao segundo objetivo específico da pesquisa. Mesmo diante das transformações sociais e do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as entrevistadas demonstraram que as demandas relacionadas à maternidade, ao cuidado familiar e à organização da rotina doméstica continuam presentes em suas trajetórias profissionais. Contudo, observou-se que a forma como essas responsabilidades impactam a carreira varia conforme as condições socioeconômicas de cada participante. A influência dessas responsabilidades pode ser observada na fala da Entrevistada 2:

*"Já precisei abrir mão de oportunidades profissionais devido às responsabilidades familiares e domésticas."* (Entrevistada 2).

A entrevistada da Classe A relatou que as atividades domésticas são compartilhadas com o esposo e que conta com o auxílio de uma terceira pessoa para auxiliar nos cuidados da casa. Além disso, destacou que o apoio do marido e da rede de apoio familiar contribui significativamente para que consiga desenvolver suas atividades profissionais com maior tranquilidade. Segundo a entrevistada, "o apoio do meu marido torna mais leve" sua rotina, permitindo maior segurança para trabalhar sabendo que os filhos estão sendo bem cuidados.

A entrevistada da Classe B também relatou dividir as tarefas domésticas com o parceiro. No entanto, diferentemente da participante da Classe A, afirmou que precisou abrir mão de oportunidades profissionais em diferentes momentos devido às responsabilidades familiares e domésticas. Em suas palavras: "Em diversas ocasiões precisei abrir mão de oportunidades profissionais devido às responsabilidades familiares e domésticas". Esse resultado evidencia que, mesmo possuindo elevada

escolaridade e experiência profissional consolidada, as demandas familiares continuam influenciando diretamente as decisões relacionadas à carreira.

Já a entrevistada da Classe C destacou que o apoio familiar é indispensável para conseguir trabalhar e estudar simultaneamente. Segundo seu relato, sem essa rede de apoio não seria possível administrar as exigências relacionadas ao trabalho, aos estudos e aos cuidados com os filhos. A participante afirmou: “Sem apoio não seria possível trabalhar nem estudar. Duas crianças pequenas com os afazeres de casa e as demais coisas da rotina como a responsabilidade de levá-los a médicos, lazer e escola”. Essa fala demonstra que a sobrecarga feminina ultrapassa as atividades domésticas, abrangendo também responsabilidades emocionais, educacionais e organizacionais relacionadas aos filhos.

Ao comparar as três entrevistadas, observa-se que todas enfrentam desafios relacionados à conciliação entre trabalho e família. Entretanto, as estratégias utilizadas para lidar com essas demandas diferem conforme a classe social. A entrevistada da Classe A dispõe de uma rede de apoio mais ampla, incluindo auxílio externo para as atividades domésticas. Por outro lado, as entrevistadas das Classes B e C dependem principalmente do apoio dos parceiros e familiares para administrar suas responsabilidades cotidianas. Além disso, foi justamente a participante da Classe B quem relatou ter renunciado a oportunidades profissionais em função das demandas familiares, evidenciando como essas responsabilidades podem interferir diretamente na trajetória de carreira.

Tal realidade confirma as discussões de Santos (2018), que apontam que muitas mulheres acabam colocando as necessidades da família acima dos interesses profissionais, renunciando à promoção, crescimento profissional e novas oportunidades de carreira. Os resultados da presente pesquisa demonstram que essa situação permanece presente mesmo entre mulheres com elevado nível de escolaridade e inserção consolidada no mercado de trabalho.

As entrevistas também evidenciaram que a maternidade continua sendo um dos principais fatores de influência sobre o desenvolvimento profissional feminino. Todas as participantes possuem filhos e relataram preocupações relacionadas à escola, saúde, lazer e rotina das crianças. Nesse sentido, Silva e Morasco (2025) afirmam que a maternidade permanece como uma das principais barreiras ao desenvolvimento da carreira feminina, especialmente devido às dificuldades de

conciliação entre trabalho remunerado, cuidados familiares e responsabilidades domésticas.

Os autores destacam ainda que muitas mulheres se sentem pressionadas a escolher entre carreira e maternidade, realidade que permanece presente mesmo diante dos avanços relacionados à igualdade de gênero no mercado de trabalho. Essa situação pode ser observada principalmente entre as entrevistadas das Classes B e C, que demonstraram maior dependência da rede de apoio familiar para conseguirem administrar simultaneamente as demandas profissionais e familiares.

Vieira e Amaral (2013) também ressaltam que a necessidade de conciliar diferentes jornadas faz com que muitas mulheres abdicuem de momentos de lazer, descanso e autocuidado para atender às exigências profissionais e familiares. Essa realidade torna-se particularmente evidente na fala da entrevistada da Classe C, que destacou a dificuldade de conciliar trabalho, estudos e cuidados com os filhos, demonstrando a complexidade das múltiplas responsabilidades assumidas pelas mulheres.

Outro aspecto relevante identificado nas entrevistas refere-se à permanência da responsabilidade feminina pela organização da rotina familiar. Mesmo relatando a divisão das tarefas domésticas com os parceiros, as participantes continuam assumindo papel central na gestão dos cuidados relacionados aos filhos e à vida doméstica. Isso demonstra que, embora existam avanços relacionados à participação masculina nas atividades domésticas, a mulher ainda permanece como principal referência do cuidado familiar.

Segundo Ferreira (2005), a divisão sexual do trabalho continua estruturando as relações sociais contemporâneas, fazendo com que as mulheres permaneçam responsáveis tanto pelo trabalho produtivo quanto pelo reprodutivo. Dessa forma, a inserção feminina no mercado de trabalho não representou necessariamente uma redistribuição igualitária das responsabilidades domésticas e familiares.

Dessa forma, os resultados demonstram que as responsabilidades domésticas e familiares continuam exercendo influência significativa sobre o desenvolvimento profissional das mulheres. Embora essa realidade esteja presente nas três classes sociais analisadas, as condições socioeconômicas influenciam as estratégias disponíveis para enfrentar tais desafios, evidenciando que a classe social constitui um fator importante para compreender as diferentes experiências femininas na conciliação entre trabalho, família e carreira.

### 4.3 OPORTUNIDADES E DIFICULDADES NAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS FEMININAS

No que se refere ao terceiro objetivo específico da pesquisa, observou-se que as entrevistadas reconhecem avanços relacionados à participação feminina no mercado de trabalho, mas também identificam dificuldades que continuam influenciando suas trajetórias profissionais. Embora pertençam a diferentes classes sociais, todas relataram experiências relacionadas ao crescimento profissional e demonstraram percepção crítica acerca das desigualdades ainda existentes no ambiente de trabalho.

As três participantes relataram ter recebido oportunidades de crescimento ao longo de suas trajetórias profissionais. Entretanto, a análise das entrevistas evidencia que a forma como essas oportunidades foram vivenciadas e aproveitadas variou de acordo com as condições familiares e socioeconômicas de cada entrevistada. A Entrevistada 1, pertencente à Classe A e atuando como gerente de negócios, relatou ter construído uma trajetória marcada por ascensão profissional ao longo de seus 16 anos de atuação, destacando que o apoio do marido, dos pais e de uma pessoa que auxilia nas atividades domésticas foi fundamental para a conciliação entre trabalho e família. Conforme relatado pela participante:

*"O apoio do meu marido, dos meus pais e de uma pessoa que me ajuda em casa foi fundamental para que eu pudesse crescer profissionalmente."* (Entrevistada 1).

Já a Entrevistada 2, pertencente à Classe B, embora tenha afirmado ter recebido oportunidades de crescimento profissional, relatou ter precisado abrir mão de algumas delas em razão das responsabilidades familiares e domésticas. Por sua vez, a Entrevistada 3, pertencente à Classe C, reconheceu a existência de oportunidades em sua área de atuação, mas destacou que a permanência no trabalho e nos estudos depende fortemente do apoio familiar e da divisão das responsabilidades domésticas.

A influência das responsabilidades familiares sobre a trajetória profissional ficou evidente no relato da Entrevistada 2, que afirmou ter precisado "abrir mão de oportunidades profissionais devido às responsabilidades familiares e domésticas". Esse resultado demonstra que, embora as mulheres tenham ampliado sua participação no mercado de trabalho, ainda enfrentam desafios relacionados à

conciliação entre carreira e responsabilidades familiares, o que pode limitar o aproveitamento de oportunidades de crescimento profissional.

Esses resultados sugerem que o desenvolvimento da carreira feminina não depende apenas da existência de oportunidades profissionais, mas também das condições concretas que permitem às mulheres aproveitá-las. Enquanto a entrevistada da Classe A dispõe de uma rede de apoio mais ampla, capaz de reduzir parte da sobrecarga cotidiana, as entrevistadas das Classes B e C demonstraram maior dependência do suporte familiar para conciliar trabalho, maternidade e desenvolvimento profissional. Dessa forma, observa-se que fatores como rede de apoio, divisão das tarefas domésticas e condição socioeconômica influenciam diretamente as possibilidades de crescimento na carreira, mesmo entre mulheres que atuam no mercado de trabalho e possuem experiência profissional consolidada.

Entretanto, a análise comparativa demonstra que as oportunidades profissionais são influenciadas por fatores relacionados à escolaridade, à ocupação exercida e à posição ocupacional. As entrevistadas das Classes A e B possuem pós-graduação e ocupam cargos de maior qualificação profissional quando comparadas à participante da Classe C, que possui ensino superior incompleto e atua em uma função operacional. Essa diferença sugere que o nível educacional e a posição ocupada no mercado de trabalho podem ampliar as possibilidades de crescimento profissional, evidenciando a influência da condição socioeconômica sobre as trajetórias de carreira.

Além das diferenças relacionadas à formação e à ocupação profissional, as entrevistadas também reconheceram a existência de obstáculos específicos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho. A entrevistada da Classe C afirmou que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres, ainda existem dificuldades relacionadas ao acesso a cargos de maior hierarquia, destacando que “mulheres ainda enfrentam algumas dificuldades sobre oportunidade para cargos maiores como diretoria, por exemplo”. Essa percepção demonstra que as participantes reconhecem a persistência de barreiras que limitam a ascensão profissional feminina.

Nesse contexto, Fontenele-Mourão (2006) destaca que mulheres que alcançam cargos de liderança frequentemente enfrentam desafios adicionais relacionados à discriminação, à cobrança excessiva e à necessidade constante de

comprovação de competência. Tais dificuldades contribuem para a manutenção das desigualdades de gênero nos espaços de poder e tomada de decisão.

Da mesma forma, Góes e Machado (2021) afirmam que as mulheres permanecem sub-representadas nos cargos de maior hierarquia organizacional, mesmo apresentando elevados níveis de qualificação profissional. Segundo os autores, fatores culturais, estereótipos de gênero e desigualdades estruturais continuam influenciando negativamente as oportunidades de ascensão profissional feminina.

As entrevistas também evidenciaram que as dificuldades profissionais não estão relacionadas apenas ao ambiente organizacional, mas também às responsabilidades familiares e domésticas. A entrevistada da Classe B relatou ter deixado de aproveitar oportunidades profissionais em razão das demandas familiares, demonstrando que o desenvolvimento de carreira feminino continua sendo influenciado por fatores externos ao ambiente de trabalho. Esse resultado reforça a compreensão de que as trajetórias profissionais das mulheres são frequentemente atravessadas pela necessidade de conciliar diferentes responsabilidades simultaneamente.

Outro aspecto relevante refere-se à influência da classe social sobre as oportunidades de crescimento profissional. Observou-se que a entrevistada da Classe A possui uma trajetória profissional mais consolidada, ocupando cargo de gestão e contando com uma rede de apoio mais ampla para lidar com as demandas familiares. A entrevistada da Classe B apresenta elevada qualificação acadêmica e experiência profissional consolidada, mas relatou limitações impostas pelas responsabilidades familiares. Já a entrevistada da Classe C, embora também tenha relatado oportunidades de crescimento, apresenta menor escolaridade e menor tempo de inserção profissional, características que podem limitar o acesso a cargos de maior prestígio e remuneração.

Essa realidade confirma as discussões de Azevedo (2023), ao afirmar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho são atravessadas pelas desigualdades sociais e econômicas. Dessa forma, mulheres pertencentes a diferentes classes sociais vivenciam oportunidades e desafios distintos ao longo de suas carreiras, embora compartilhem experiências relacionadas à sobrecarga, à desigualdade de gênero e à necessidade de conciliar trabalho e responsabilidades familiares.

Dessa forma, os resultados demonstram que, embora as entrevistadas tenham conquistado oportunidades de crescimento profissional, ainda persistem obstáculos relacionados à desigualdade de gênero e às diferenças socioeconômicas. A análise evidencia que a classe social influencia as condições de acesso às oportunidades profissionais, reforçando a importância de considerar não apenas as desigualdades de gênero, mas também os fatores econômicos e sociais que moldam as trajetórias profissionais femininas.

#### **4.4 PERCEPÇÃO SOBRE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Em relação ao quarto objetivo específico da pesquisa, verificou-se que todas as entrevistadas reconhecem a existência de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Apesar dos avanços observados nas últimas décadas em relação à participação feminina nas atividades profissionais, as participantes percebem que homens e mulheres ainda não desfrutam das mesmas condições de desenvolvimento, reconhecimento e ascensão profissional. As participantes reconheceram que homens e mulheres ainda enfrentam condições distintas no mercado de trabalho. Nesse sentido, a Entrevistada 3 afirmou:

*"Apesar dos avanços, a mulher ainda enfrenta maior cobrança e responsabilidade, tanto no ambiente familiar quanto no profissional."* (Entrevistada 3).

A entrevistada da Classe A afirmou que "as mulheres enfrentam algumas dificuldades a mais", demonstrando perceber que a trajetória profissional feminina continua sendo marcada por desafios específicos que não afetam os homens na mesma intensidade. Embora ocupe um cargo de gestão e possua ampla experiência profissional, sua fala evidencia que a desigualdade de gênero é percebida mesmo por mulheres que alcançaram posições de maior destaque no mercado de trabalho.

Da mesma forma, a entrevistada da Classe C destacou que "apesar dos avanços, a mulher ainda enfrenta maior cobrança e responsabilidade, tanto no ambiente familiar quanto no profissional". Essa percepção evidencia que as desigualdades de gênero ultrapassam as questões relacionadas ao emprego e se estendem às expectativas sociais atribuídas às mulheres, que frequentemente acumulam responsabilidades profissionais e familiares simultaneamente.

Embora a entrevistada da Classe B não tenha relatado situações específicas de discriminação, suas respostas também demonstram reconhecimento das

dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, especialmente quando associadas à maternidade e às responsabilidades familiares. Ao longo da entrevista, a participante destacou a necessidade de apoio constante para conseguir conciliar trabalho, família e desenvolvimento profissional, indicando que as desigualdades de gênero se manifestam também por meio da distribuição desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado.

Ao comparar as três participantes, observa-se que a percepção sobre desigualdade de gênero está presente independentemente da classe social. Contudo, as formas pelas quais essas desigualdades são vivenciadas apresentam particularidades. A entrevistada da Classe A destaca as dificuldades enfrentadas na trajetória profissional mesmo ocupando posição de liderança. A entrevistada da Classe B evidencia os impactos das responsabilidades familiares sobre sua carreira. Já a entrevistada da Classe C enfatiza a sobrecarga decorrente da acumulação de funções no ambiente doméstico e profissional.

Esses resultados corroboram as discussões de Nardes, Gallon e Rech (2022), que afirmam que as organizações ainda apresentam dificuldades em desenvolver políticas efetivamente voltadas às necessidades femininas, especialmente no que se refere à maternidade, à conciliação entre trabalho e família e à igualdade de oportunidades. Segundo os autores, mulheres de diferentes gerações continuam percebendo obstáculos relacionados ao crescimento profissional e ao reconhecimento de suas competências no ambiente organizacional.

Além disso, Góes e Machado (2021) destacam que a desigualdade de gênero permanece presente mesmo diante da existência de legislações voltadas à igualdade salarial e à proteção das mulheres no trabalho. As autoras argumentam que as mulheres continuam ocupando menos cargos de liderança, recebendo menores remunerações e enfrentando maiores dificuldades de ascensão profissional quando comparadas aos homens.

Outro aspecto importante identificado nas entrevistas refere-se à associação socialmente construída entre feminilidade e cuidado familiar. As participantes demonstraram perceber que a sociedade continua atribuindo às mulheres maior responsabilidade pela organização da rotina doméstica e pelos cuidados com os filhos, enquanto os homens permanecem mais fortemente associados ao papel de provedor financeiro. Essa percepção foi observada em diferentes intensidades entre

as três classes sociais analisadas, demonstrando que as expectativas relacionadas ao papel feminino permanecem presentes em distintos contextos socioeconômicos.

Nesse contexto, Ferreira (2005) afirma que a divisão sexual do trabalho continua constituindo uma das principais bases estruturais das desigualdades de gênero contemporâneas. Dessa forma, as mulheres enfrentam limitações que não se restringem ao ambiente profissional, mas que também estão relacionadas às expectativas sociais historicamente construídas acerca de seus papéis familiares e domésticos.

Dessa forma, os resultados demonstram que a percepção sobre desigualdade de gênero está presente entre as três entrevistadas, independentemente da classe social. Entretanto, as experiências relatadas evidenciam que essas desigualdades assumem diferentes formas conforme o contexto socioeconômico das participantes. Embora os avanços conquistados pelas mulheres sejam reconhecidos, persistem desafios relacionados à divisão das responsabilidades familiares, ao acesso a oportunidades profissionais e ao reconhecimento no ambiente de trabalho, reforçando a necessidade de ações voltadas à promoção da equidade de gênero.

#### **4.5 INFLUÊNCIA DO APOIO FAMILIAR E DA DIVISÃO DAS TAREFAS DOMÉSTICAS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL FEMININO**

Atendendo ao quinto objetivo específico da pesquisa, verificou-se que o apoio familiar exerce influência decisiva no desenvolvimento profissional das entrevistadas. Todas as participantes destacaram a importância do suporte oferecido pelos parceiros, familiares e demais membros da rede de apoio para conseguirem permanecer no mercado de trabalho, desenvolver suas atividades profissionais e administrar as responsabilidades domésticas e maternas.

Entretanto, a análise das entrevistas demonstrou que a forma como esse apoio se manifesta varia entre as classes sociais investigadas. A entrevistada da Classe A relatou que as atividades domésticas são compartilhadas com o esposo e que conta com o auxílio de uma terceira pessoa para auxiliar nos cuidados da residência. Além disso, destacou que o apoio do marido torna sua rotina mais leve, contribuindo para que consiga exercer suas atividades profissionais com maior tranquilidade. Em suas palavras:

*"O apoio do meu marido faz toda a diferença para conseguir conciliar o trabalho e a família."* (Entrevistada 1).

Esse resultado sugere que a disponibilidade de recursos financeiros e de uma rede de apoio ampliada pode reduzir parte da sobrecarga associada à dupla jornada. Além de reduzir a sobrecarga cotidiana, esse apoio pode favorecer o desenvolvimento da carreira, uma vez que amplia a disponibilidade de tempo para qualificação profissional, participação em cursos, aproveitamento de oportunidades de crescimento e dedicação às atividades relacionadas à trajetória profissional

A entrevistada da Classe B também relatou dividir as tarefas domésticas com o parceiro, ressaltando a importância desse apoio para a manutenção de sua rotina profissional. Contudo, ao longo da entrevista, evidenciou que as responsabilidades relacionadas aos filhos e à organização familiar continuam demandando grande parte do seu tempo e influenciando suas decisões profissionais. Esse resultado demonstra que o compartilhamento das tarefas domésticas contribui para reduzir a sobrecarga feminina, mas não elimina completamente os impactos das responsabilidades familiares sobre a carreira.

Por sua vez, a entrevistada da Classe C enfatizou que a rede de apoio familiar é indispensável para sua permanência no mercado de trabalho e para a continuidade dos estudos. Segundo seu relato, sem o auxílio de familiares seria inviável conciliar trabalho, estudos e os cuidados com os filhos. Essa realidade evidencia que, em contextos socioeconômicos menos favorecidos, o apoio familiar assume papel ainda mais relevante, funcionando como condição essencial para a administração das múltiplas responsabilidades cotidianas.

Ao comparar as três participantes, observa-se que o apoio familiar constitui um elemento comum às suas trajetórias profissionais. Contudo, as condições socioeconômicas influenciam diretamente a disponibilidade e o tipo de suporte acessado por cada mulher. Enquanto a entrevistada da Classe A dispõe de apoio familiar e auxílio adicional para as atividades domésticas, as entrevistadas das Classes B e C dependem predominantemente da colaboração dos parceiros e familiares para administrar as demandas relacionadas ao trabalho e aos cuidados com os filhos.

Esses resultados demonstram que o apoio familiar funciona como importante mecanismo de permanência feminina no mercado de trabalho. Entretanto, percebe-se que esse suporte atua, muitas vezes, como estratégia de compensação da sobrecarga feminina, e não necessariamente como resultado de uma redistribuição plenamente igualitária das responsabilidades domésticas. Mesmo contando com

apoio, as entrevistadas continuam assumindo papel central na organização da rotina familiar e no gerenciamento das atividades relacionadas aos filhos.

Vieira e Amaral (2013) apontam que muitas mulheres conseguem conciliar diferentes jornadas apenas devido à existência de redes de apoio familiares e à terceirização parcial do trabalho doméstico. As autoras destacam que, mesmo diante de avanços na participação masculina nas atividades domésticas, as mulheres continuam desempenhando papel central na administração da vida familiar. Essa realidade foi observada nas três entrevistadas, ainda que em intensidades distintas.

Além do apoio familiar, as participantes também ressaltaram a importância de políticas organizacionais que favoreçam a conciliação entre trabalho e vida pessoal. A entrevistada da Classe C afirmou que “horários mais flexíveis e a possibilidade de trabalho remoto ajudariam significativamente as mulheres a conciliarem melhor a vida profissional e pessoal”. Essa percepção evidencia que o desenvolvimento profissional feminino não depende apenas de iniciativas individuais ou familiares, mas também de condições institucionais que reconheçam as especificidades da experiência feminina no mercado de trabalho.

Nesse sentido, Silva e Morasco (2025) defendem a necessidade de políticas corporativas mais inclusivas e sensíveis às demandas femininas, especialmente no que se refere à maternidade, à flexibilidade da jornada de trabalho e à promoção de ambientes organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e familiar. Segundo os autores, tais medidas podem contribuir para reduzir os impactos da dupla jornada e ampliar as oportunidades de desenvolvimento profissional das mulheres.

Dessa forma, os resultados demonstram que o apoio familiar e a divisão das tarefas domésticas exercem influência significativa sobre o desenvolvimento profissional feminino. Embora todas as entrevistadas reconheçam a importância da rede de apoio para a manutenção de suas atividades profissionais, as diferenças observadas entre as classes sociais evidenciam que o acesso a recursos, suporte familiar e condições de conciliação entre trabalho e família não ocorre de maneira homogênea. Assim, a classe social configura-se como um elemento importante para compreender as distintas estratégias utilizadas pelas mulheres para enfrentar os desafios relacionados à carreira, à maternidade e às responsabilidades domésticas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou compreender como a jornada de trabalho influencia o desenvolvimento de carreira de mulheres pertencentes a diferentes classes sociais numa cooperativa de crédito. A partir das entrevistas realizadas, foi possível identificar que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, ainda persistem desigualdades relacionadas à divisão sexual do trabalho, à maternidade, à sobrecarga doméstica e às dificuldades de ascensão profissional.

Os resultados demonstraram que as entrevistadas conciliam simultaneamente atividades profissionais, responsabilidades familiares e tarefas domésticas, caracterizando a dupla ou múltipla jornada feminina. Observou-se que, independentemente da classe social, as mulheres continuam assumindo papel central na organização da rotina familiar e nos cuidados relacionados aos filhos, evidenciando que a inserção feminina no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma redistribuição igualitária das responsabilidades domésticas.

Embora a dupla jornada tenha sido identificada nas três participantes, observou-se que as condições para lidar com essa realidade variam conforme a classe social. A entrevistada pertencente à Classe A demonstrou maior acesso a recursos e redes de apoio que contribuem para a administração das demandas familiares e profissionais. Já as entrevistadas das Classes B e C dependem principalmente da colaboração dos parceiros e familiares, evidenciando que fatores socioeconômicos influenciam diretamente nas possibilidades de conciliação entre trabalho, família e carreira.

Entretanto, a pesquisa evidenciou diferenças importantes na forma como a jornada de trabalho influenciou o desenvolvimento da carreira das participantes pertencentes às classes sociais A, B e C. Embora todas conciliem trabalho remunerado, responsabilidades familiares e maternidade, os impactos dessa conciliação ocorreram de maneira distinta em cada trajetória profissional.

A entrevistada da Classe A relatou ter construído uma trajetória marcada por crescimento profissional e ascensão ao cargo de gestão, destacando que a existência de uma ampla rede de apoio, composta pelo marido, pelos pais e por uma pessoa que auxilia nas atividades domésticas, foi fundamental para a conciliação entre carreira e família. Esse suporte permitiu reduzir parte da sobrecarga cotidiana, favorecendo sua permanência no mercado de trabalho e seu desenvolvimento profissional.

Por outro lado, a entrevistada da Classe B relatou que, apesar de ter recebido oportunidades de crescimento profissional, precisou abrir mão de algumas delas em razão das responsabilidades familiares e domésticas. Esse resultado demonstra que a jornada de trabalho associada às demandas familiares pode limitar o aproveitamento de oportunidades de ascensão profissional, exigindo das mulheres escolhas e renúncias ao longo da carreira.

Já a entrevistada da Classe C reconheceu ter vivenciado oportunidades de crescimento em sua área de atuação, porém destacou que a manutenção do trabalho e dos estudos depende diretamente do apoio familiar e da divisão das tarefas domésticas. Além disso, relatou perceber maiores dificuldades para que mulheres alcancem cargos de maior responsabilidade, indicando que a jornada de trabalho e as limitações de recursos disponíveis podem representar obstáculos adicionais para a qualificação e progressão profissional.

Dessa forma, os resultados evidenciam que o desenvolvimento da carreira feminina não depende exclusivamente do esforço individual ou da existência de oportunidades profissionais, mas também das condições sociais, familiares e econômicas disponíveis para cada mulher. A jornada de trabalho mostrou-se um elemento central nesse processo, influenciando diretamente as possibilidades de crescimento, qualificação e ascensão profissional das entrevistadas.

Além disso, as participantes relataram dificuldades relacionadas à desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere às oportunidades de crescimento profissional, à cobrança social e à conciliação entre carreira e maternidade. Dessa forma, percebe-se que o desenvolvimento profissional feminino ainda é fortemente influenciado por estruturas sociais e culturais que historicamente atribuem às mulheres funções relacionadas ao cuidado familiar, mesmo quando estas ocupam posições de destaque e possuem elevada qualificação profissional.

Verificou-se ainda que o desenvolvimento da carreira das entrevistadas está relacionado não apenas ao esforço individual, mas também às condições sociais, econômicas e familiares disponíveis para cada uma. Aspectos como escolaridade, apoio familiar, disponibilidade de tempo e acesso a recursos influenciam as oportunidades de crescimento profissional, qualificação e ascensão na carreira, produzindo trajetórias distintas entre mulheres pertencentes a diferentes classes sociais.

Outro aspecto relevante identificado foi a importância do apoio familiar e da rede de suporte para a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Os resultados demonstraram que a divisão das tarefas domésticas e o compartilhamento das responsabilidades familiares contribuem para reduzir parte da sobrecarga feminina, embora não eliminem completamente os impactos da dupla jornada sobre o desenvolvimento profissional.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se a realização do estudo com apenas três participantes e em um único município, o que não permite generalizações para diferentes contextos sociais e regionais. Além disso, a classificação das entrevistadas em diferentes classes sociais teve como finalidade possibilitar uma análise comparativa qualitativa, não possuindo pretensão de representatividade estatística. Apesar dessas limitações, a pesquisa permitiu compreender em profundidade as experiências vivenciadas pelas participantes e identificar diferenças relevantes relacionadas à jornada de trabalho, às redes de apoio e ao desenvolvimento de carreira.

Por fim, destaca-se a importância da implementação de políticas organizacionais mais flexíveis e inclusivas, capazes de contribuir para a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Espera-se que este estudo contribua para ampliar as discussões sobre a realidade das mulheres trabalhadoras e incentive novas pesquisas relacionadas à jornada de trabalho, maternidade, desigualdade de gênero e desenvolvimento de carreira feminino, especialmente considerando as diferentes realidades sociais e econômicas vivenciadas pelas mulheres brasileiras.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, dec. 2006.
- ANDRADE, J. O.; CARVALHO NETO, A. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diversas abordagens**. São Paulo: Atlas S.A, 2015.
- AZEVEDO, G. C. **Mulheres no mercado de trabalho: uma análise sobre a emancipação das mulheres nas relações de trabalho**. Orientadora: Roseline de Sousa Cardoso. 2023. Artigo científico (Bacharelado em Serviço Social) – Instituto de Ensino Superior Franciscano, Maranhão, 2023.
- BARBOSA, P. Z.; ROCHA-COUTINHO, M. L. **Maternidade: novas possibilidades, antigas visões**. Psicologia Clínica, 19(1), 163-185. 2007.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BOURDIEU, P. **The forms of capital**. In: RICHARDSON, J. G. (org.). Handbook of theory and research for the sociology of education. New York: Greenwood Press, 1986. p. 241-258.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. **Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 24 maio 2016.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Mulheres dedicam quase 10 horas a mais por semana do que os homens a cuidados não remunerados**. Governo Federal, Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mulheres-dedicam-quase-10-horas-a-mais-por-semana-do-que-os-homens-a-cuidados-nao-remunerados>. Acesso em: 10 maio 2026.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim mulheres no mercado de trabalho**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, mar. 2025.
- BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.
- CERIBELI, H. B.; SILVA, E. R. **Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 11(5), 116-139. 2017.
- DA SILVA, L. L. T. **Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina**. Revista Eletrônica Interações Sociais, v. 3, n. 1, p. 120-131, 2019.
- DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FERREIRA, J. C.; SANTOS, S. A. S.; TOMÉ, M. F. **Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica De Agronomia v. 15, 2019.

FERREIRA, V. **O novo e o velho no trabalho das mulheres**. In: SILVA, Carmen; ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (org.). Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, 2005. p. 31-48.

FIDELIS, D. Q.; MOSMANN, C. P. **A não maternidade na contemporaneidade: um estudo com mulheres sem filhos acima dos 45 anos**. Aletheia, (42), 122-135. 2013.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓES, F.; MACHADO, F. **A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas**. Revista Eletrônica do TRT-PR, Curitiba, v. 10, n. 99, p. 48-64, maio 2021.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. **Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro**. Revista Gênero, v. 12, n. 1, 2011.

HIGA, F. C. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** Revista Direito GV, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484-515, ago. 2016.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. **Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais**. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 3, p. 331- 344, 2018.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MELLO, K.; OLIVEIRA, P.; CALVOSA, M. **Desenvolvimento de carreira: o papel da mulher nas organizações**. Revista Cadernos de Administração, v. 2, p. 130-148, 2009.

NARDES, J. B.; GALLON, S.; RECH, C. R. O. **Carreira e maternidade: perspectivas e desafios de mulheres de diferentes gerações**. Revista Gestão Organizacional, Chapecó, v. 15, n. 1, p. 91-110, 2022.

MILTERSTEINER, R. K. et al. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública**. Cad. EBAPE.BR 18 (2) 2020.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

POMPERMAYER, H. B. D. **As mulheres-mães no mercado de trabalho e suas percepções**. 2018. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnóloga em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2018.

POMPEU, J. C.; MAGALHÃES, L. C. G.; ARAÚJO, C. R. C.; YANNICK, K. Z. J. **Tipologias de estrutura de classe no Brasil: discussão teórica, proposta metodológica e implicações para as políticas públicas**. Brasília: Ipea, 2020. (Texto para Discussão, n. 2592).

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. **Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho**. Revista de Gestão e Secretariado, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

SALVAGNI, J.; LAGEMANN, V.; VERONESE, M. V. **A relação entre maternidade e trabalho no contexto de home office**. Revista Conhecimento Online, v. 2, p. 95- 116, 2023.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. de. **Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão**. Revista Administração em Diálogo, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SANTOS, G. **A insuficiência da política de produção e renda para as mulheres**. In: SILVA, Carmen; ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (org.). Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, 2005. p. 83-96.

SCHAEFERS, K. G., EPPERSON, D. L., & NAUTA, M. M. **Women's Career Development: Can Theoretically Derived Variables Predict Persistence in Engineering Majors**. Journal of Counseling Psychology, 44(2), 173-183. doi:10.1037/0022-0167.44.2.173. 1997.

SCHLICKMANN, E., PIZARRO, D. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança**. Revista Borges, 3 (1), 70-89. 2013.

SILVA, C. B. et al. Mulheres no mercado de trabalho: uma análise da influência da dupla jornada de trabalho feminina em uma faculdade da cidade de Campos dos Goytacazes – RJ. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 17, n. 8, p. 1-20, 2024.

SILVA, T. J.; MORASCO, C. M. N. S. **Maternidade e carreira: dificuldades e barreiras da mulher no mercado de trabalho**. Revista Eletrônica Anima Terra, Mogi das Cruzes, n. 20, p. 169-180, 2025.

SIMÕES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações do século XX**. Revista Vozes dos Vales: publicações acadêmicas, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 1-25, 2012.

SOUZA, P. M. R. A. **O significado do trabalho na perspectiva de mulheres, em diferentes faixas etárias, que trabalham em empresas privadas no Rio de Janeiro**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) – Instituto COPPEAD de Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

SULLIVAN, S. E, MAINIERO, L. **Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: designing HRD programs that attract and retain women**. Developing Human Resources, 10(1), 32-49. 2008.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. (2006). **A Super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos**. In: Encontro Da Associação Nacional De Pós-Graduação E Pesquisa Em Administração, 30, 2006. Salvador. Anais ... [S.l.]: 2006. CD-ROM.

VICENTE, Teresa Aracena. **As mulheres e seus tempos: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde**. 2018. Tese (Doutorado em Ciências) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. **A arte de ser beija-flor na tripla jornada de trabalho da mulher**. Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013.

ZART, P. E. **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. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES, Lajeado, 2019.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A - Transcrição das Entrevistas (Entrevistada 1)


Pergunta	Resposta
Qual é a sua idade?	<i>36 anos.</i>
Qual é o seu nível de escolaridade?	<i>Pós-graduada.</i>
Qual é a sua profissão ou ocupação atual?	<i>Gerente de Negócios.</i>
Você mora sozinha, com parceiro(a) ou com família?	<i>Esposo e filhos.</i>
Você tem filhos? Se sim, quantos?	<i>Sim, 2 filhos.</i>
Quantas horas por dia você dedica ao trabalho remunerado?	<i>8 horas.</i>
Você também realiza atividades domésticas? Se sim, essas tarefas são divididas com alguém?	<i>Sim, com esposo e outra pessoa que ajuda em casa.</i>
Há quanto tempo você trabalha na sua área?	<i>16 anos.</i>
Você já teve oportunidades de crescimento ou promoção no trabalho?	<i>Sim.</i>
Você já deixou de aceitar alguma oportunidade de trabalho por causa das responsabilidades domésticas ou familiares?	<i>Não.</i>
Você acredita que homens e mulheres enfrentam as mesmas condições para desenvolver suas carreiras?	<i>Não, acredito que as mulheres enfrentam algumas dificuldades a mais.</i>
O apoio da família ou do parceiro influencia na sua carreira? Como?	<i>Sim, com certeza, o apoio do meu marido torna mais leve, poderia ser mais pesado caso eu não tivesse ele ao meu lado.</i>
O que poderia ajudar as mulheres a desenvolver melhor suas carreiras?	<i>Ter uma rede de apoio, para quem tem filho uma rede de apoio é fundamental. Exemplo eu tenho meus pais que ficam com meus filhos, então isso me dá uma segurança maior quando saio para trabalhar, porque sei que meus filhos estão sendo bem cuidados. Outra coisa que ajuda bastante é ter um parceiro que lhe apoia, que lhe motiva, lhe estimula, que está ali ao seu lado, lhe dar segurança. Isso também é essencial para gente desenvolver um bom trabalho lá fora.</i>

## APÊNDICE B - Transcrição das Entrevistas (Entrevistada 2)

Pergunta	Resposta
Qual é a sua idade?	33 anos.
Qual é o seu nível de escolaridade?	Ensino superior completo com pós-graduação.
Qual é a sua profissão ou ocupação atual?	Assessora de Produtos e Serviços.
Você mora sozinha, com parceiro(a) ou com família?	Moro com meu parceiro e minha família.
Você tem filhos? Se sim, quantos?	Sim, tenho dois filhos.
Quantas horas por dia você dedica ao trabalho remunerado?	Aproximadamente 8 horas diárias.
Você também realiza atividades domésticas? Se sim, essas tarefas são divididas com alguém?	Sim. As atividades domésticas são divididas com meu parceiro.
Há quanto tempo você trabalha na sua área?	Atuo na minha área há mais de 11 anos.
Você já teve oportunidades de crescimento ou promoção no trabalho?	Sim, já tive oportunidades de crescimento profissional.
Você já deixou de aceitar alguma oportunidade de trabalho por causa das responsabilidades domésticas ou familiares?	Sim, em diversas ocasiões precisei abrir mão de oportunidades profissionais devido às responsabilidades familiares e domésticas.
Você acredita que homens e mulheres enfrentam as mesmas condições para desenvolver suas carreiras?	Não. Apesar dos avanços, a mulher ainda enfrenta maior cobrança e responsabilidade, tanto no ambiente familiar quanto no profissional, o que impacta diretamente no desenvolvimento da carreira.
O apoio da família ou do parceiro influencia na sua carreira? Como?	O apoio do meu parceiro e da família é fundamental para que eu consiga trabalhar e estudar. Com duas crianças pequenas, as responsabilidades da rotina, como cuidados com a casa, escola, lazer e acompanhamento médico, exigem uma rede de apoio para conciliar a vida pessoal e profissional.
O que poderia ajudar as mulheres a desenvolver melhor suas carreiras?	Horários mais flexíveis e a possibilidade de trabalho remoto (home office) ajudariam significativamente as mulheres a conciliarem melhor a vida profissional e pessoal.

### APÊNDICE C - Transcrição das Entrevistas (Entrevistada 3)

Pergunta	Resposta
Qual é a sua idade?	<i>27 anos.</i>
Qual é o seu nível de escolaridade?	<i>Superior Incompleto.</i>
Qual é a sua profissão ou ocupação atual?	<i>Operadora de Telemarketing.</i>
Você mora sozinha, com parceiro(a) ou com família?	<i>Parceiro e família.</i>
Você tem filhos? Se sim, quantos?	<i>Sim, dois.</i>
Quantas horas por dia você dedica ao trabalho remunerado?	<i>6:20.</i>
Você também realiza atividades domésticas? Se sim, essas tarefas são divididas com alguém?	<i>Sim, são divididas com o parceiro.</i>
Há quanto tempo você trabalha na sua área?	<i>Ao todo, mais de 5 anos.</i>
Você já teve oportunidades de crescimento ou promoção no trabalho?	<i>Sim.</i>
Você já deixou de aceitar alguma oportunidade de trabalho por causa das responsabilidades domésticas ou familiares?	<i>Não.</i>
Você acredita que homens e mulheres enfrentam as mesmas condições para desenvolver suas carreiras?	<i>Acredito que apesar da evolução, mulheres ainda enfrentam algumas dificuldades sobre oportunidade para cargos maiores como diretoria, por exemplo.</i>
O apoio da família ou do parceiro influencia na sua carreira? Como?	<i>Sim, sem o apoio não seria possível trabalhar nem estudar. Duas crianças pequenas com os afazeres de casa e as demais coisas da rotina como a responsabilidade de levá-los a médicos, lazer e escola.</i>
O que poderia ajudar as mulheres a desenvolver melhor suas carreiras?	<i>Horários adaptáveis ou home office que permitam conciliar a vida profissional com a pessoal.</i>

	<b>INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA</b>
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

## Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

### Versão final do TCC

<b>Assunto:</b>	Versão final do TCC
<b>Assinado por:</b>	Hellena Cardoso
<b>Tipo do Documento:</b>	Anexo
<b>Situação:</b>	Finalizado
<b>Nível de Acesso:</b>	Ostensivo (Público)
<b>Tipo do Conferência:</b>	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Maria Hellena Cardoso de Almeida, DISCENTE (20202460079) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 02/07/2026 19:17:40.

Este documento foi armazenado no SUAP em 02/07/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1902317

Código de Autenticação: b37bbde541

