



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
PROFIAP

LÍDIA FERREIRA MARIANO DA PAZ

**TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS: CONCILIAÇÃO DA FAMÍLIA COM
O TRABALHO EM UM CAMPUS FORA DE SEDE**

São João Del Rei - MG

2024

TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS: CONCILIAÇÃO DA FAMÍLIA COM O TRABALHO EM UM CAMPUS FORA DE SEDE

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP, da Universidade Federal de São João Del Rei, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Área de concentração: Administração Pública

ORIENTADOR: Prof. Dr. Gustavo Melo Silva

São João Del Rei - MG

2024

LÍDIA FERREIRA MARIANO DA PAZ

TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS: CONCILIAÇÃO DA FAMÍLIA COM O TRABALHO EM UM CAMPUS FORA DE SEDE

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública e aprovada em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Melo Silva, UFSJ.
Doutor pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. _____

Prof. Dr. _____

Prof. Dr. _____

Coordenador do PROFIAP. _____

Prof. Dr. _____

São João Del Rei, _____, 2024.

DEDICATÓRIA

Dedico este estudo a minha família que com o amor incondicional me apoiou em todos os momentos, permitindo que eu chegasse ao fim de mais uma caminhada entre tantas que ainda preciso realizar.

RESUMO

O estudo sobre o trabalho da mulher e a assistência escolar aos seus filhos em uma universidade federal teve como objetivo compreender como as servidoras lutam no seu cotidiano para conciliar o acompanhamento escolar de seus filhos e a sua responsabilidade profissional referente ao cargo técnico administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). A metodologia caracteriza-se como um estudo de caso, de revisão bibliográfica, pesquisa qualitativa e exploratória com pesquisa de campo com o uso de entrevista semiestruturada vislumbrando o desenvolvimento do tema proposto. De acordo com as informações coletadas junto às servidoras mães, a conciliação é realizada de maneira insatisfatória devido ao cumprimento de sua jornada de trabalho, mas busca por meio de suas programações nos horários que estão em casa, na medida do possível, suprir as necessidades dos filhos por meio da atenção, do acompanhamento das atividades escolares, da organização das atividades, de maneira a fazerem-se presentes, em seu tempo vago na vida de seus filhos. De acordo com as informações coletadas, junto as servidoras colaboradoras da pesquisa, foi possível compreender que, para elas, as questões referentes a jornada de trabalho se estabelecem como satisfatórias se fossem relacionadas as possibilidades de redução da jornada de trabalho, flexibilização do horário, o teletrabalho e o trabalho híbrido. A UFSJ dentro de suas atribuições apresenta-se como sendo uma das instituições federais que busca promover a melhoria da qualidade do serviço prestado por seus profissionais do setor técnico-administrativo, o que engloba um setor onde a presença da profissional mulher se faz também em destaque, e, que em sua maioria exercem o papel de mães, e, por consequência, que necessitam de apoio, especificamente de reconhecimento na atividade laboral para que possam conciliar as suas atividades enquanto mães e profissionais no exercício de suas atividades laborais. Sendo assim, propicia-se o entendimento de que, a trajetória junto à criação de Decretos, Resoluções e Leis que reconheçam o trabalho da mulher enquanto profissional e ao mesmo tempo permite o reconhecimento de sua condição de mãe vem demonstrando que se faz possível à conciliação, o que resulta na ampliação das possibilidades e participação com eficiência de desempenho e produtividade dos profissionais do gênero feminino inseridos no mercado de trabalho ou que pretendem iniciar a construção de sua carreira profissional.

Palavras-chaves: Profissional-Mulher. UFSJ. Acompanhamento Escolar.

ABSTRACT

The study of women's work and school assistance to their children at a federal university aimed to understand how civil servants struggle in their daily lives to reconcile school support for their children and their professional responsibility regarding the administrative technical position in an institution. Federal Institute of Higher Education (IFES). The methodology is characterized as a case study using bibliographical review, qualitative and exploratory research with field research using semi-structured interviews envisioning the development of the proposed theme. According to the information collected from the mother employees, the reconciliation is carried out unsatisfactorily due to the fulfillment of their working hours, but they seek, through their schedules at the times they are at home, as far as possible, to meet the needs of their employees. children through attention, monitoring school activities, organizing activities, in order to be present, in their free time in their children's lives. According to the information collected, together with the employees collaborating in the research, it was possible to understand that, for them, issues relating to working hours are established as satisfactory if the possibilities of reducing working hours, Flexibilization of working hours, the teleworking and hybrid work. Within its responsibilities, UFSJ presents itself as one of the federal institutions that seeks to promote the improvement of the quality of the service provided by its professionals in the technical-administrative sector, which encompasses a sector where the presence of female professionals is also highlighted. , and, who mostly play the role of mothers, and, consequently, who need support, specifically recognition in their work activity so that they can reconcile their activities as mothers and professionals in the exercise of their work activities. Therefore, it provides the understanding that the trajectory of creating Decrees, Resolutions and Laws that recognize women's work as professionals and at the same time allows the recognition of their status as mothers has demonstrated that conciliation is possible , which results in expanding the possibilities and participation with efficient performance and productivity of female professionals inserted in the job market or who intend to start building their professional career.

Keywords: Professional-Woman. UFSJ. School Monitoring.

SUMÁRIO

1 Introdução.....	11
2 Mulher Trabalhadora entre os Desafios e Possibilidades de Jornada de Trabalho Dupla.....	15
2.1 Desafios e Possibilidades da Jornada de Trabalho Dupla das Mulheres Brasileiras.....	20
2.2 Desafios da Mulher na Conciliação da Maternidade com a Carreira Profissional.....	25
2.3 Desafios da Mulher na Conciliação do Acompanhamento Escolar dos Filhos e da Carreira Profissional.....	28
2.4 Acompanhamento Escolar dos filhos e a Conciliação com a Jornada de Trabalho.....	32
2.5 Flexibilização e a Conciliação do Trabalho com a Família.....	41
2.6 Avanços trabalhistas em relação à mulher e sua inserção no mercado de trabalho.....	49
3 Metodologia.....	57
4 Análise dos dados e apresentação dos resultados.....	65
4.1 Avanços da legislação trabalhista aplicada à Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ.....	65
4.2 Percepção das mães/profissionais que atuam na Universidade Federal de São João del Rei – UFSJ.....	69
4.3 Plano de Ação: Carreira X Maternidade – Possibilidades de melhorias na Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ.....	92
5 Considerações Finais.....	95
REFERÊNCIAS.....	99
APÊNDICE I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	108
APÊNDICE II – Roteiro de Entrevista Semiestruturada.....	110

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Evolução da taxa de participação na força de trabalho por sexo no Brasil.....	23
--	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01: Diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil em 2019...	24
QUADRO 02: Possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	47
QUADRO 03: Síntese do percurso metodológico.....	61
QUADRO 04: Perfil das entrevistadas/colaboradoras.....	63
QUADRO 05: Princípios do método 5W2H.....	93
QUADRO 06: Dificuldades apresentadas pelas entrevistadas/colaboradoras.....	93
QUADRO 07: Plano de Ação - 5W2H.....	94

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
OIT	Organização Internacional do Trabalho

1 Introdução

A maternidade e a carreira profissional são temas que evidenciam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para o reconhecimento de seus direitos, valorização de suas capacidades e habilidades. Além disso, as mulheres vêm buscando o rompimento dos padrões convencionais sociais que as colocaram durante a evolução da sociedade como submissas e limitadas em suas condições aos afazeres domésticos, a submissão e ao segundo plano em meio à transformação social (FERNANDES *et al.*, 2019).

A luta da mulher para a sua inserção no mercado de trabalho decorre de grandes manifestações ao longo da evolução da sociedade. O reconhecimento de sua condição como cidadã, com direitos e deveres, precisa ser afirmado de forma a desmistificar a sua posição de fragilidade e de dependência da proteção masculina (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Mesmo havendo o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, é notório o fato que, as ocupações de trabalho ainda apresentam diferenciações salariais, que propiciam o entendimento da discriminação existente, frente ao mesmo trabalho desenvolvido pelos homens (MAIA; MENDES, 2019).

Mediante a transformação social, a mulher por necessidade, e, até mesmo satisfação pessoal, passou a buscar a sua autonomia, o que não foi reconhecido como um ato natural e necessário, implicando em obstáculos para que a sua inserção no mercado de trabalho fosse dificultada, fato este, que persiste até os dias atuais, concretizada na diferença salarial existente (RIOS; GOMES, 2012).

O que pode ser percebido é o fato de que, a mulher vem buscando de forma ativa a sua independência, rompendo antigos padrões, que as colocaram como submissas às vontades masculinas, colocando-se em segundo plano, e não se permitindo ser livre em suas escolhas de vida (MATTOS, 2019).

Na atualidade, vivencia-se uma notória expansão das mulheres no mercado de trabalho. A sua luta por garantias de direitos, de igualdade de tratamento e reconhecimento profissional configuram-se como temas debatidos em todas as sociedades, evidenciando que a força da mulher e os seus desejos precisam ser reconhecidos para que se efetive uma sociedade justa e igualitária entre os gêneros (ALBERTUNI; STENGEL, 2016).

Em se tratando da profissional mulher inserida no mercado de trabalho, faz-se relevante comentar que os cuidados com os filhos se apresentam como um fator desafiador, uma vez que, a conciliação entre trabalho e a maternidade, apresenta-se como um desafio frente à dupla jornada de trabalho, e concepção de que, a responsabilidade de cuidar dos filhos é da mulher (MATTOS, 2019).

Mesmo ocorrendo certa evolução no pensamento social, em que a responsabilidade dos pais não deve recair somente na figura materna, faz-se relevante comentar que, no cotidiano do acompanhamento do desenvolvimento dos filhos, e, em relação à vida escolar dos mesmos, a mãe ainda é apresentada como sendo a responsável (SALVADOR, 2018).

Os filhos em idade escolar e menores de idade necessitam de um acompanhamento constante de sua vida educacional, uma vez que, trata-se da base de sua formação intelectual, social, cultural e política. A parceria entre a escola e a família precisa ser efetivada vislumbrando a construção de ações e estratégias que possibilitem aos alunos a construção de seus conhecimentos dentro e fora do ambiente escolar (MATTOS, 2019).

Nesta perspectiva, Salvador (2018) comenta que, nas reuniões escolares, a predominância de mães em detrimento ao comparecimento dos pais é significativa, o que justifica o pensamento referente ao fato de que, a educação escolar ainda é colocada como responsabilidade da mãe.

Em busca de amenizar os conflitos frente às possibilidades existentes no mercado, salienta-se que a modalidade de teletrabalho pode ser uma alternativa

que venha a contribuir para que o distanciamento e as dificuldades das mães em relação ao acompanhamento da vida educacional dos alunos possam ser reduzidos (MATTOS, 2019).

A modalidade de teletrabalho surgiu com maior ênfase durante o período da pandemia do Covid-19, como uma possibilidade de possibilitar os cuidados de proteção aos profissionais e suas famílias. A produtividade exigida foi ampliada, o que levou a constatação de que, para muitas mulheres, o teletrabalho foi um fator positivo e para outras, negativo, perante a possibilidade de terem mais tempo para os cuidados com os filhos, principalmente no que tange o acompanhamento escolar (SILVEIRA, 2021).

A problemática em relação à mulher e as dificuldades de conciliar a maternidade e o trabalho evidencia a preocupação em relação a frustração existente da mulher em não conseguir o sucesso em seu lado pessoal e nem profissional. A exigência imposta às mulheres frente a cultura tradicionalista de que é de sua responsabilidade a criação e os cuidados com os filhos, além dos afazeres domésticos, as colocaram em uma posição em que abandonam o desejo de serem mães em prol de sua carreira profissional, bem como as mulheres que fizeram a ação contrária (FRANCO, 2018).

Mesmo ocorrendo uma evolução do pensamento humano frente ao reconhecimento das mulheres enquanto cidadãs, não se pode deixar de comentar que, em alguns fatores ainda permanecem padrões ultrapassados, como as obrigações domésticas. Quando as mulheres buscam a sua independência, os obstáculos apresentados são evidenciados, demonstrando a discriminação ainda existente (GLITZ, 2018).

A mulher manifesta sua possibilidade de escolha, a partir do momento que se preocupa em solidificar sua carreira, obter sucesso profissional, estabilidade financeira, para depois pensar na maternidade ou até mesmo na não maternidade. Em contrapartida, investir na profissão não resulta em abdicar do casamento e da maternidade, já que muitas mulheres na contemporaneidade

conciliam a vida profissional bem-sucedida com o casamento e a maternidade (ARTEIRO; PASSOS, 2017).

Sendo assim, o problema de pesquisa para este estudo se apresenta com a seguinte indagação: Como as organizações podem melhorar a qualidade de vida da mulher no trabalho, reconhecendo a maternidade e o papel das mães na educação de seus filhos?

O objetivo do estudo foi compreender como as servidoras conciliavam o acompanhamento escolar de seus filhos e a sua responsabilidade profissional referente ao cargo técnico administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Os objetivos específicos abordam a evolução da mulher no mercado de trabalho; a inserção da mulher no mercado brasileiro; as dificuldades das mulheres no acompanhamento dos filhos em suas vidas escolares, conciliando suas carreiras profissionais.

Dessa forma, justifica-se a escolha do tema em razão da análise das dificuldades enfrentadas pelas servidoras e os impactos de tais dificuldades na sua qualidade de vida e no rendimento no trabalho. O mercado de trabalho por muito tempo resistiu à inserção da mulher nos seus diferentes setores. Salienta-se que, somente com a Segunda Guerra Mundial e as suas trágicas consequências, as mulheres passam a ser reconhecidas no mercado de trabalho, frente à escassez de mão de obra masculina para as indústrias (HOFFMANN, 2020).

2 Mulher Trabalhadora entre os Desafios e Possibilidades da Jornada de Trabalho Dupla

Desde a Idade Antiga, a mulher sempre foi considerada secundária na sociedade, limitando sua contribuição aos afazeres domésticos, cuidados com os filhos e do marido, manutenção da ordem e limpeza das casas, não havendo voz ativa frente às ordens dos maridos (ALMEIDA; SANTOS, 2018).

Exemplificando tal condição, faz-se relevante reportar à Grécia antiga, onde as meninas desde a infância eram instruídas em relação aos afazeres domésticos, bordados, cozinhar e cuidarem dos filhos. Enquanto os meninos, ao completarem doze anos, eram inseridos no exército espartano, onde permaneciam até a idade de dezoito anos, onde escolheriam seguir a carreira militar ou ofício manufatureiro (CARVALHO, 2019).

A mulher, na evolução da humanidade, sempre foi rotulada de sexo frágil, submissa ou mesmo incapaz de participar ativamente da sociedade, tendo as suas responsabilidades limitadas para os cuidados com a casa, esposo e filhos. A repressão sofrida pelas mulheres ao longo da história evidencia também a questão da superioridade masculina, que culturalmente demonstrava o provedor econômico considerado como chefe da família e tendo como consequência que todos os membros deviam obediência, inclusive a esposa, sempre sendo submissa, sem voz ativa (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

A evolução feminina, de acordo com Gonçalves (2008), evidencia a luta de gênero desde a sociedade antiga, e, ainda continua de forma ainda mais relevante. A inserção da mulher no mercado de trabalho configurou-se como o início do rompimento dos padrões de dominação e subordinação de gênero, como perfeitamente normal e aceitável pela sociedade.

Alves (2021) comenta que, a idealização do modelo de família reafirmou o ambiente “natural” da mulher, sendo este universo limitado à maternidade e a realização de afazeres domésticos, sendo consideradas as principais

capacidades e habilidades das mulheres.

O homem sempre considerado como o provedor, àquele que deve direcionar o rumo de sua família, passou a enxergar a mulher como propriedade, submissa e obrigada a seguir as suas ordens, sem questionar, sem discutir as ordens que eram estabelecidas. Hidrata *et al.*, (2007) em sua obra discute o problema da divisão sexual do trabalho, relatando que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (HIRATA *et al.*, 2007, p. 06).

A divisão sexual presente na sociedade evidenciou por muito tempo, a nítida separação de homens e mulheres, não sendo permitido que um entrasse no universo do outro, o que originou conceitos e padrões sociais voltados para o preconceito, a discriminação e a não aceitação da força da mulher para a ocupação de outras atividades que eram exclusivamente voltadas para o gênero masculino (FREITAS JÚNIOR, 2014).

Após o movimento da Revolução Francesa, evidenciando a luta para o reconhecimento dos direitos dos cidadãos, as mulheres que participaram ativamente do movimento conseguiram romper com padrões referentes ao gênero masculino, buscando lado a lado, a liberdade do povo francês. Em contrapartida, destaca-se que a figura histórica de uma mulher segurando a bandeira francesa remete ao reconhecimento da força da mulher pela luta por liberdade (MAIA; MENDES, 2019).

Nas fábricas, essas trabalhadoras contribuíram para descrição de um perfil de “força de trabalho ideal” e de pouco custo para a produção. Eram jovens, sem responsabilidades familiares (solteiras e sem 3 filhos) e com baixa escolaridade em sua grande maioria, mas que, em contrapartida, não apresentavam no trabalho qualquer anseio reivindicatório, “exprimindo contentamento” com sua condição de operária (NOGUEIRA, 2004). Essa visão era reforçada pela fraca

organização sindical feminina. O que vem a reforçar que apesar do avanço das mulheres no mercado de trabalho, nada mudou em relação ao modo do empregador visualizar o papel social feminino (SILVA *et al.*, 2019).

Com o crescimento populacional e a mudança do pensamento da sociedade decorrente do aumento da escolaridade e de oportunidades de projetos profissionais, a mulher passou nas últimas décadas a se destacar frente às suas aspirações e anseios de não mais ser dependente do homem para a manutenção de sua sobrevivência (FERNANDES *et al.*, 2019).

Para Rabelo (2013), a abertura da discussão em relação ao papel da mulher e do homem na família e na sociedade passou a ser de suma relevância para que a sociedade admitisse o protagonismo feminino em outros setores, vislumbrando igualdade de direitos, deveres que são fundamentais para a garantia da dignidade da pessoa humana.

No século XX, após vários episódios de lutas travadas pelas mulheres em busca de seu reconhecimento e liberdade na sociedade, obteve grande avanço, principalmente a partir da década de 1930 (ROCHA; MUNIZ, 2013). Ferreira, Santos e Tomé (2011), em seus estudos, ressalta que, a partir do ano de 1939, período marcado pela Segunda Guerra Mundial, a inclusão da mulher no mercado de trabalho foi percebida, em decorrência do conflito, em que os homens foram convocados para os exércitos, à redução de mão de obra masculina nas fábricas possibilitou a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

O trabalho exercido pelas mulheres durante a Segunda Guerra Mundial foi reconhecido no setor agrícola e empresarial, sendo atividades consideradas até então, impossíveis de serem realizadas por pessoas do gênero feminino. Camargo (2010), em suas pesquisas referentes à atuação da mulher na sociedade durante a Segunda Guerra Mundial, relata que:

A participação da mulher no mercado de trabalho começou de fato com a I e II guerras mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), pois quando seus esposos iam para a guerra elas não tinham como manter suas casas e por isso se viram na obrigação de irem à busca de renda para sustentar seus filhos. Com o final da guerra além de toda

destruição que deixaram muitos dos esposos que ia a para ela não voltavam, pois haviam morrido nas batalhas e os que voltavam não tinham condições de trabalho, pois haviam sido mutilados e por essa razão elas continuaram a trabalhar fora de suas casas, pois se tornaram chefes de lares (CAMARGO, 2010, p. 19).

No entanto, a luta pela inserção no mercado de trabalho pelas mulheres ainda não estava terminada, a discriminação e a exploração da mulher no trabalho eram evidentes. Mesmo ocorrendo à inserção da mulher no mercado, a discriminação era visível. Camargo (2010, p. 20), comenta que, “as mulheres eram submetidas a longas jornadas de trabalho chegando de 14 a 18 horas consecutivas”. Ainda de acordo com o autor, a justificativa para esses acontecimentos centrava no fato da sociedade acreditar que o homem representa o papel de chefe de família e tem o dever de trabalhar para o sustento da casa, não havendo necessidade de a mulher buscar fora de casa uma renda para ajudar nas despesas domiciliar.

A questão da mulher na sociedade é um aspecto que se faz necessário ser discutido, principalmente para o rompimento de padrões e conceitos sociais que ainda se encontram enraizados na sociedade, promovendo ainda, a desvalorização da mulher (CAMARGO, 2010).

É notória, que as longas jornadas em que foram submetidas às mulheres foi uma tentativa de demonstrar que o trabalho no ambiente externo do lar deveria ser exclusivamente realizado pelos homens. A mão de obra feminina era desvalorizada monetariamente. No entanto, era utilizada por possibilitar lucros aos empregadores, como é comentada por Hobsbawm (2000 *apud* Hoffmann, 2020).

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão de obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5% (HOBSVWMM, 2000 *apud* HOFFMANN, 2020, p. 03).

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcada pela exploração, desvalorização de seus esforços, discriminações e preconceitos que, levaram ainda mais o aumento de manifestações e resistência por parte do gênero feminino para a sua sobrevivência no mercado de trabalho, desencadeando

manifestações em todas as partes do mundo, pela luta da igualdade de gênero (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Na década de 1970, ocorreu um expressivo aumento das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com Bruschini (1994) citado por Maia; Mendes (2019), tal fato ocorreu em decorrência:

Várias são as razões do ingresso acentuado das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 70. A necessidade econômica, que se intensificou com a deterioração dos salários reais dos trabalhadores e que as obrigou a buscar uma complementação para a renda familiar é uma delas. Os dados referentes à década de 70 mostraram, porém, que não só as mulheres pobres entraram no mercado, mas também as mais instruídas e das camadas médias. Outras causas, portanto, também explicavam o novo comportamento feminino. Trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento doméstico adquire novas possibilidades de definição, que se expressam de maneiras diferentes em cada camada social, mas que só se viabilizam pela existência de emprego (BRUSCHINI, 1994, p. 179 *apud* MAIA; MENDES, 2019, p. 06).

Ainda de acordo com os autores supracitados, Maia e Mendes (2019), a presença acentuada da mulher no mercado de trabalho, ainda nos anos de 1970, teve forte ligação com as transformações no padrão e comportamento social. As mulheres passaram a desempenhar um novo papel na sociedade, sendo reconhecido como agentes político e social, o que possibilitou o destaque dos movimentos feministas que promoveu a ampliação da participação feminina na sociedade de forma ativa.

A luta das mulheres para a inserção no mercado de trabalho, ainda é travada até os dias atuais, desencadeando a prática de lutas diárias para a sua permanência na sociedade com poder de fala, reconhecimento, respeito e valorização de seus esforços para a transformação da sociedade com igualdade de direito e deveres entre os gêneros (HOFFMANN, 2020).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ocorreu no período da escravidão brasileira, em que, as mulheres brancas passaram a trabalhar em fábricas de tecidos como costureiras, onde as mesmas eram exploradas com carga horária elevada e em condições insalubre, como no restante do mundo (GONÇALVES, 2019).

Rodrigues (2011) relata que, as mulheres negras eram tratadas como

propriedades de seus senhores, passando fome, falta de condições de manter sua higiene, além de serem exploradas no trabalho e ainda, marcadas com fogo como sinais de seus proprietários.

Em relação às mulheres casadas, conforme Fahs (2016), somente na década de 1930 estas foram liberadas para o mercado de trabalho sem que fosse necessária a autorização e aprovação do marido. No entanto, mesmo ocorrendo à liberdade para busca de sua inserção no mercado de trabalho, a discriminação emerge com a desvalorização, uma vez que, ainda se faz presente o machismo da sociedade tradicional patriarcal. Objetivamente a discriminação é manifestada socialmente com salário significativamente inferior em comparação com os homens, o que remete a desvalorização das mulheres no mercado de trabalho (LEZANA, 2023).

2.1 Desafios e Possibilidades da Jornada de Trabalho Dupla das Mulheres Brasileiras

No Brasil, o mercado de trabalho também sofreu as consequências das transformações nas estruturas produtivas, nas formas de organização e gestão nas relações de trabalho (SANDEN, 2005). No fim da década de 1930, segundo Ferreira; Santos; Tomé (2011), durante a Segunda Guerra Mundial se percebeu a maior inclusão da mulher no mercado de trabalho. Por ter sido uma longa guerra, houve diminuição significativa da força de trabalho masculina e, conseqüentemente, maior participação da mão de obra feminina para suprir essa ausência. Mas, nesse período, as mulheres desempenharam tarefas voltadas para o trabalho agrícola e para as atividades nas pequenas empresas manufatureiras e comerciais.

O contexto histórico fez com que o governo de Getúlio Vargas, presidente do Brasil durante o período de 1930 a 1945, buscasse equilibrar as relações trabalhistas e o capital industrial. Cabe destacar o ano de 1932, com grande avanço para as mulheres brasileiras na conquista de direitos políticos e sociais, foi instituído o direito de voto para as mulheres, que até então era vetado (HIRATA; HERGOAT, 2007).

Foram emitidos decretos beneficiando a população trabalhadora feminina, com a promulgação de direitos concedidos entre eles cabe destacar: concessão do direito à licença-maternidade; proibição do trabalho da mulher grávida durante quatro semanas antes e após o parto; direito da mulher em período de aleitamento a descansos diários, ao longo de seis meses depois do parto; direito a repouso de duas semanas, caso a gestante sofresse aborto natural; proibição do trabalho feminino em subterrâneos e outras atividades perigosas e insalubres; igualdade salarial para ambos os sexos, desde que no desempenho das mesmas funções; proibição do trabalho noturno às mulheres, entre dez da noite e cinco da manhã (BRASIL, 1932; DECRETO nº 21.417A, 17/05/1932).

Com a Constituição de 1934, foi criado o pacote de direitos trabalhistas, incluindo o salário-mínimo, a jornada de trabalho de 08 horas diárias, o repouso semanal obrigatório, as férias remuneradas e a assistência médica bem como a sanitária. Um maior avanço aconteceu na década de 1940, com uma contribuição mais expressiva da inserção da mulher no mercado de trabalho em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, químicos e automobilísticos (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2003).

Fernandes *et al.*, (2019), em relação à discriminação e a desvalorização da mulher no mercado de trabalho, ressalta que:

A cultura machista enraizada em nossa sociedade está associada a fatos passados, onde a mulher era vista como dona do lar e os homens vistos como os responsáveis a cuidarem e protegerem suas famílias. Esses fatos fizeram com a mulher fosse associada a um ser frágil, submissa e reservadas a tarefas mais delicadas no mercado de trabalho (FERNANDES *et al.*, 2019, p. 240).

Fernandes *et al.*, (2019) ainda comenta que, o principal motivador da discriminação contra a mulher é a licença maternidade, pois durante os 120 ou 180 dias de afastamento as mulheres continuam a receber salário integral por direito; muitas empresas acabam por considerar a licença maternidade como um ônus futuro e assim evitam a contratação das mesmas.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro foi registrada

mediante as conquistas das mesmas que foram reconhecidas por meio da consolidação da Constituição Federal de 1998. Neste período, a taxa anual de oferta de emprego para o gênero feminino passou a ser reconhecida, apesar de ser ainda um processo lento que ainda se respalda na discriminação e na não aceitação de alguns homens frente à independência financeira das mulheres (RIBEIRO; JESUS, 2016).

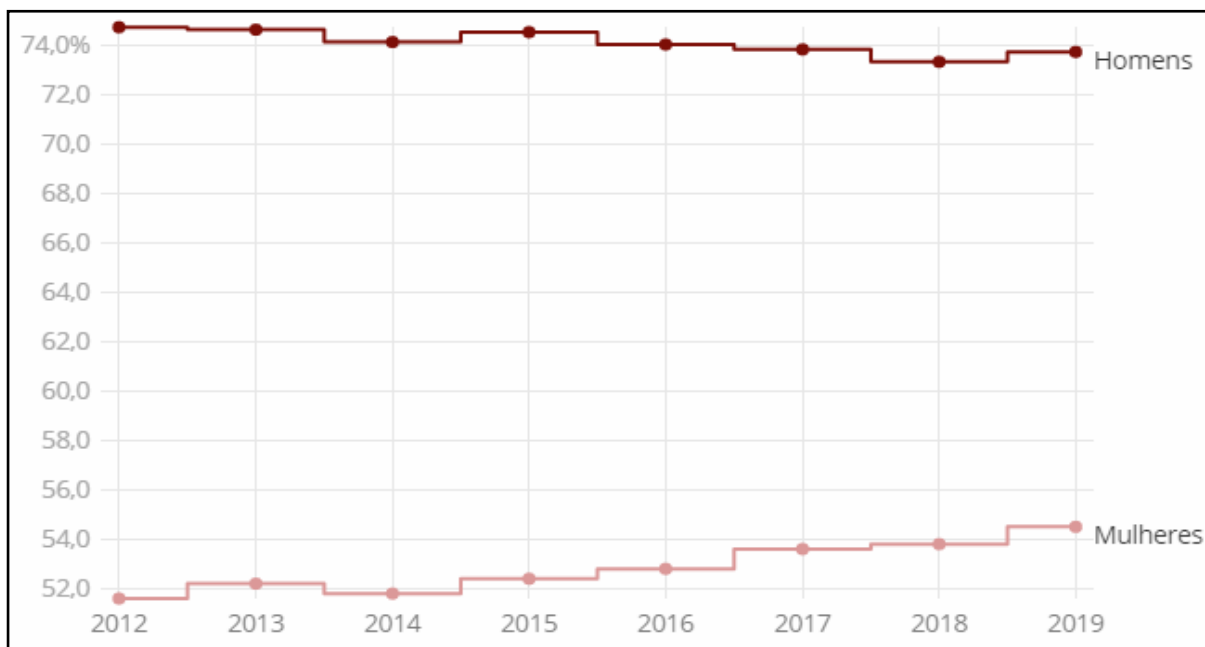
A sociedade brasileira passa por constantes modificações econômicas, sociais, culturais e políticas que contribuem para o rompimento dos padrões e conceitos que se encontram enraizados. (SILVA *et al.*, 2019). Nestas transformações, a sociedade vem presenciando a maior participação feminina no mercado de trabalho, evidenciando que a luta pelo reconhecimento de suas capacidades e habilidades, pela busca de direitos igualitários, destacando a reivindicação na participação das decisões sociais e na conquista dos movimentos feministas, que buscam promover ações contra a discriminação e o preconceito ainda existente na sociedade brasileira frente à inserção no mercado de trabalho (MAIA; MENDES, 2019).

O levantamento realizado pelo IBGE (2021) demonstrou que, a participação das mulheres na força de trabalho teve o aumento percentual de 2,9 pontos percentuais. Em contrapartida no mesmo período, a força de trabalho masculina caiu 1 ponto percentual. No entanto, ainda ocorre a discriminação frente à questão salarial, sendo constatado que, a remuneração do trabalho para as mulheres é, em média, 22% menor que dos homens e essa diferença chega a 38% em cargos gerenciais (SILVEIRA, 2021).

A participação da mulher na ocupação de cargos gerenciais ainda é considerada inferior em comparação com os homens, o que remete a existência da discriminação e do preconceito frente à capacidade da mulher em exercer cargos de chefia (FLORES, 2019).

A Fig. 01, demonstra a evolução da taxa de participação na força de trabalho por sexo, de acordo com o IBGE (2021).

Figura 01: Evolução da taxa de participação na força de trabalho por sexo no Brasil.



Fonte: IBGE (2021)

Um dos fatores que justifica o aumento da população feminina no mercado de trabalho relaciona-se ao impacto econômico ocorrido em 2015 e 2016 sobre a ocupação dos homens. Silveira (2021), ainda revela que, a diferença salarial entre homens e mulheres ainda persiste, como é demonstrado:

Em 2019, a remuneração média das mulheres foi R\$ 1.985, cerca de 22% menor que a média dos homens, que foi de R\$ 2.555. Esses valores correspondem apenas à média do rendimento habitual de todos os trabalhos, ou seja, não incluem outros rendimentos como pensão ou auxílios do governo (SILVEIRA, 2011, p. 04).

O IBGE (2021) declara que, a remuneração das mulheres inseridas no mercado de trabalho se apresentou inferior em todas as faixas etárias, sendo que, a menor diferença foi constatada no grupo entre 14 e 29 anos, com 10% a menos que os homens da mesma faixa etária; em contrapartida, comparando o grupo de mulheres acima de 60 anos, a diferença salarial constatada é de menos 36%.

A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil em 2019, se apresenta ainda significativa, como é demonstrado no Quadro 01.

QUADRO 01: Diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil em 2019

MÉDIA	HOMENS	MULHERES	DIFERENÇA
-------	--------	----------	-----------

	R\$2.555,00	R\$1.985,00	-22%
FAIXA ETÁRIA	HOMENS	MULHERES	DIFERENÇA
14 A 29 ANOS	R\$ 1.483,00	R\$ 1.337,00	- 10%
30 A 49 ANOS	R\$ 2.816,00	R\$2.220,00	- 21%
50 A 59 ANOS	R\$ 3.075,00	R\$ 2.204,00	- 28%
60 ANOS OU MAIS	R\$ 3.160,00	R\$ 2.012,00	- 36%
GRUPOS OCUPACIONAIS	MULHERES	HOMENS	DIFERENÇA
Diretores e gerentes.	R\$ 4.666,00	R\$ 7.542,00	- 38%
Profissionais das ciências e intelectuais	R\$4.225,00	R\$ 6.640,00	- 36%
Técnicos e profissionais de nível médio	R\$ 2.501,00	R\$3.326,00	- 25%
Trabalhadores de apoio administrativo	R\$ 1.705,00	R\$ 2.020,00	- 16%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados.	R\$ 1.295,00	R\$ 2.035,00	- 36%
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca.	R\$ 1.189,00	R\$ 1.518,00	- 22%
Trabalhadores qualificados, operários e artesão da construção, das artes mecânicas e outros ofícios.	R\$1.132,00	R\$ 1.757,00	- 36%
Operadores de instalações e máquinas e montadores.	R\$ 1.337,00	R\$ 1.926,00	- 31%
Ocupações elementares	R\$ 978,00	R\$1,074,00	- 9%
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares.	R\$5.164,00	R\$ 4.899,00	5%

Fonte: IBGE (2021)

Os dados apresentados no Quadro 01 demonstram que a diferença salarial ainda persiste no cenário mercadológico, o que justifica ainda no século XXI, a luta das mulheres por sua valorização profissional, desencadeando manifestações e buscando a garantia de seus direitos de igualdade de oportunidade e possibilidades de manutenção de sua sobrevivência por meio de seu trabalho (MATTOS, 2019).

2.2 Desafios da Mulher na Conciliação da Maternidade com a Carreira Profissional

No cenário mercadológico, o preconceito e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ainda são significativos, destacando o fato de que, se encontra enraizado o machismo de uma sociedade tradicional em que a mulher é submissa e tem uma ocupação voltada para o lar e aos cuidados com os filhos e o marido.

Diniz (2018) comenta que as mulheres mães vivenciam várias transformações, que desencadeiam o entendimento de que se trata de um processo que engloba mudanças físicas, emocionais, psíquicas e hormonais, dores no processo de amamentação, ansiedade, dentre outros aspectos que interferem em sua carreira profissional. Por tanto, a vida cotidiana da mulher mãe não se limita aos momentos de felicidades, seu cotidiano também apresenta conflitos como, por exemplo, em relação a sua carreira profissional (PARO, 2017).

A chegada de uma criança acarreta transformações significativas na vida das mulheres, que passam a dividir o seu tempo com os filhos, a casa e a carreira profissional. Além disso, muitas empresas dificultam a inserção da mulher em seu quadro de funcionários em decorrência da possível maternidade futura, o que para elas, ainda é visto como sendo um prejuízo, ocasionado principalmente pelo período da licença à maternidade (MAIA; MENDES, 2019).

As mulheres vivenciam dificuldades no mercado de trabalho diante da necessidade de conciliação com a maternidade. Conforme Trópia (2017, p. 23), as dificuldades estão associadas, por exemplo, a associação de rotinas de trabalho rígidas com a rotina do filho, a redução de disponibilidade de levar trabalho para casa e de realização de viagens. A sobrecarga de rotinas pode impactar o rendimento no trabalho, acarretando dificuldades em promoções, o que leva à estagnação da carreira profissional (TROPIA, 2017).

Almeida; Santos (2018), corroborando com Trópia (2017), comentam que:

O mundo corporativo é ainda muito cruel com a mulher que se torna mãe. São ainda poucas as empresas que possibilitam que as mulheres consigam equilibrar carreira e maternidade, principalmente para aqueles que querem ter um envolvimento intenso com a maternidade (ALMEIDA; SANTOS, 2018, p. 589).

Existem diferenças efetivas entre homens e mulheres em suas responsabilidades profissionais e pessoais. Enquanto o homem se preocupa com a sua carreira profissional, a mulher se divide nas responsabilidades da carreira profissional, dos cuidados com a casa e com os filhos. Na visão de Papadopoulos (2015), as mulheres acreditam que necessitam desempenhar suas atividades com perfeição em todos os âmbitos de sua vida, não podendo ocorrer erros que as desabonem frente as suas conquistas.

Este modo de percepção da vida, em que não se é permitido errar, de acordo com a visão das mulheres, acabam prejudicando-as, uma vez que, surge em conjunto com esse sentimento de responsabilidade de perfeição, a culpa e o fracasso quando não alcançam o nível da excelência. Para Papadopoulos (2015), a busca pela perfeição pode ser justificada conforme abaixo:

Ainda sofremos as antigas pressões para sermos namoradas e esposas perfeitas, assim como as demandas mais modernas para que sejamos fisicamente bonitas, sensuais e não aparentar nossa idade tenha uma mente brilhante, mente empreendedora, além de nos mostrarmos criativas e ambiciosas. E o resultado? Estamos sempre ansiosas, com medo de não fazermos ou sermos suficientes e sentimo-nos, com frequência, menos que perfeitas e culpadas pela incapacidade de ter tudo. (PAPADOPOULOS, 2015, p. 27).

A cobrança em relação à perfeição, que sempre foi exigida da mulher, ao ser inserida no mercado de trabalho possibilitou uma série de dificuldades, que são relatadas na atuação ativa como profissionais nas diferentes frentes de trabalho (MACHADO, 2018). No entanto, mesmo ocorrendo às dificuldades frente à maternidade e a carreira profissional, as mulheres ainda são alvos de críticas, frente ao preconceito ainda existente, que é reconhecido e mitigado por meio de arcabouço legal, como é comentado por Souza *et al.*, (2020):

A legislação prevê a proteção da mulher em relação à discriminação de qualquer natureza no mercado de trabalho. A Lei nº 9.799 (BRASIL, 1999) assegura à mulher um período de licença maternidade. A Lei nº 11.770 (BRASIL, 2008) permite que a mulher tenha 180 dias de licença com direito a receber salário maternidade no setor privado; no setor público, esse é de 120 dias, garantindo-lhe o direito de cuidar do recém-nascido (SOUZA *et al.*, 2020, p.13).

Segundo Souza *et al.*, (2020), apesar dos indicadores, o que vemos na prática e na vivência das mulheres nas organizações é que existe discriminação, tanto formal como informal. A discriminação formal ocorre quando homens e mulheres trabalham na mesma função, porém, é atribuído ao trabalho realizado pelo

homem maior credibilidade. Em relação à discriminação informal, esta é praticada pelos gestores, considerando-as incapazes de realizarem as atividades, não ressaltando tanto as suas opiniões frente às tomadas de decisões (ROCHA; MUNIZ, 2013).

Para as empresas, uma profissional grávida gera preocupação, em razão de que grávidas utilizam de muitos atestados médicos para consultas e estes são vistos como empecilhos para o aumento da produtividade de suas funcionárias. Além disso, ainda existe a estabilidade empregatícia garantida legalmente (RIBEIRO; JESUS, 2016).

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres frente à maternidade e a carreira profissional são apontadas de forma a promover a reflexão frente à luta da mulher para a garantia de seus direitos (MACHADO, 2018).

Além da exigência profissional, as mulheres ainda possuem a responsabilidade da maternidade, tendo que organizar e dividir o seu dia entre as obrigações profissionais e os cuidados com a sua família (SILVA *et al.*, 2019). A dupla jornada leva várias mulheres a desistirem de seus sonhos profissionais, em razão da ausência de apoio ou mesmo da compreensão de que o seu trabalho precisa ser valorizado de forma a promover a sua satisfação pessoal e profissional (SILVEIRA, 2021). A identidade materna tem se tornado alvo de discussão frente à questão da mulher ser reconhecida no papel de mãe e de esposa, salientando que, no papel do profissional, a mulher ainda encontra as barreiras que a desvalorize, como já foi exposto neste trabalho.

De acordo com Oshima (2019, p. 02), “a chance de uma mulher sem filhos ser contratada é 80% maior do que a de outra, com filhos e com currículo semelhante”. As dificuldades apresentadas denotam do fato de que, as mães precisam se desdobrar para conseguir conciliar trabalho e maternidade. Para outras mulheres, as dificuldades ainda se estendem no que se refere ao local onde deixar os filhos para irem trabalhar. O quantitativo de creches no Brasil para o atendimento das mães profissionais é considerado insuficiente para o

atendimento da demanda, o que desmotiva também as mulheres de prosseguirem em seu caminho profissional (MACHADO, 2018).

Para Silveira (2021), quando ocorrem as dificuldades de conciliação entre maternidade e carreira profissional, o número de mulheres que pedem demissão é significativo, frente as que optam em cuidar dos filhos adiando os seus planos profissionais. Mesmo havendo um grande progresso em relação à inserção das mulheres no mercado de trabalho, há também a questão da desistência de mulheres em continuarem a vida profissional em decorrência das dificuldades inerentes a conciliação da vida profissional e maternidade (PIMENTA; WESLEY, 2014). Não obstante da constatação das dificuldades relacionadas aos filhos, muitos maridos dificultam esta nova forma de vida das mulheres, por julgarem que elas deveriam cuidar da casa e dos filhos, o que leva ao não apoio no que se trata dos cuidados dos filhos e manutenção dos afazeres domésticos, ampliando ainda mais a jornada de trabalho das mulheres (PAPADOPOULOS, 2015).

Outro fator a ser considerado em relação às dificuldades das mulheres em conciliar a maternidade e a carreira profissional está no seu papel relacionado a assistência escolar aos filhos. Para tanto, faz-se relevante explicar sobre esta dificuldade, uma vez que, o acompanhamento da vida educacional dos alunos além de ser um direito, é um dever dos pais em busca da garantia da formação intelectual, social, cultural e política de seus filhos (SOUZA *et al.*, 2020).

2.3 Desafios da Mulher na Conciliação do Acompanhamento Escolar dos Filhos e da Carreira Profissional

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres são evidentes no cenário do mercado de trabalho brasileiro. As mulheres no ambiente laboral enfrentam situações que interferem em seu desempenho em virtude da conciliação com a maternidade, salientando que, neste contexto, evidenciam-se as questões relacionadas ao preconceito, à discriminação, os obstáculos que lhes são colocadas, além da desvalorização salarial e da dupla jornada de trabalho (MACHADO, 2018).

Outro fator a ser considerado é o desafio das mulheres em conciliar o acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional, sendo este aspecto um fator relevante, uma vez que, a formação intelectual dos filhos é uma das maiores preocupações das mães frente as perspectivas futuras da carreira profissional a ser trilhada por seus descendentes (SOUZA *et al.*, 2020).

Os alunos precisam ser valorizados em suas conquistas, bem como necessitam perceber o acompanhamento dos pais em relação ao seu cotidiano escolar, salientando que, a escola por sua vez, precisa estabelecer uma parceria entre a família e os professores para que os alunos desenvolvam as suas habilidades e capacidades (MORAES, 2018).

Em se tratando de mães que possuem sua carreira profissional, esta parceria tem limites frente aos horários de trabalho e as possibilidades de conciliação com os horários disponibilizados pela escola para o atendimento aos pais. Neste contexto, salienta-se o fato de que, as mulheres que trabalham deixam a desejar sobre o foco do acompanhamento da vida escolar de seus filhos (PARO, 2017).

Conforme Souza *et al.* (2020), a ausência desse acompanhamento, direto dos filhos nas fases do processo de ensino e aprendizagem, acarreta consequências consideráveis em seu desenvolvimento, sendo detectadas dificuldades de aprendizagem, transtornos emocionais, indisciplina, evasão e repetência escolar mediante o fato de que, quando chamadas a comparecerem às escolas. A maioria das mães que trabalham não atende ao chamado em decorrência de seus trabalhos, que não permitem o comparecimento às reuniões escolares (SOUZA *et al.*, 2020).

Vale salientar ainda que, quando os professores detectam diferenciações entre os alunos, a participação das mães é fundamental para que sejam esclarecidas as dúvidas e questionamentos dos professores em relação ao comportamento dos alunos. O objetivo da interação família e escola é de promover estratégias e ações que propiciem a aprendizagem dos alunos respeitando o seu tempo e espaço de assimilação.

As dificuldades no acompanhamento dos filhos na escola podem ser exemplificadas no cotidiano das famílias a partir do tempo escasso, da dupla jornada que contribui para que as mães não tenham as condições para dar a devida atenção aos filhos principalmente durante a fase escolar (ALMEIDA; SANTOS, 2018). Por mais que as famílias busquem alternativas para amenizar as dificuldades no acompanhamento dos filhos na escola, há dificuldade de se estabelecer um horário congruente entre o funcionamento das escolas e dos empregadores para liberação das mães viabilizando sua participação nas reuniões escolares (SOUZA *et al.*, 2020).

A ausência da família no ambiente escolar ainda possui outra questão séria e de grande relevância para as mães. O Conselho Tutelar, embasado no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) tem por finalidade fazer cumprir a lei no que se refere ao acompanhamento pelos pais da vida educacional dos alunos (ALMEIDA; SANTOS, 2018). Por isso, muitas mães que exercem as suas atividades profissionais ficam apreensivas frente às denúncias que são realizadas pelas escolas em cumprimento do ECA, o que para elas se apresentam como uma dificuldade por não conseguirem conciliar o acompanhamento dos filhos com a vida profissional (SOUZA *et al.*, 2020).

Toda criança precisa de atenção dos pais em todas as suas fases de desenvolvimento, e, em se tratando do período escolar, este acompanhamento é imprescindível para o seu progresso no processo de ensino e aprendizagem. Dessa maneira, a ausência das mães nas reuniões de pais motivada por estarem em seu ambiente laboral é constantemente destacada pelos educadores como possíveis fatores que levam à desmotivação, ao desinteresse, à ausência de capacidade de superarem os obstáculos apresentados no processo de ensino (ALMEIDA; SANTOS, 2018). As mulheres que lutaram e ainda lutam tanto por serem reconhecidas em relação aos seus direitos de igualdade de oportunidades, bem como de independência financeira frente aos maridos, encontram-se com dificuldades de conciliação de suas carreiras com a maternidade (ARAÚJO, 2016).

O sonho do sucesso profissional e ao mesmo tempo da maternidade não se trata de uma tarefa fácil para ser efetivada pelas mulheres. O sentimento de compromisso e responsabilidades, tanto em relação à vida profissional, quanto pessoal, é um fardo pesado para as mães que buscam o sustento de sua família (CAMARGO, 2010). Pesquisas realizadas por Almeida e Santos (2018) indicam que as mães sofrem em relação à ausência de acompanhamento dos filhos dentro e fora do ambiente escolar, surgindo o sentimento de culpa e de incapacidade, tanto da maternidade como no campo profissional.

As preocupações da mãe, nem sempre se separam do profissional, o que afeta a sua produtividade e causa insatisfação aos gestores das empresas. Por outro lado, o cansaço, a sobrecarga de atividades, a desvalorização profissional e salarial, o preconceito e a discriminação também são dificuldades que são enfrentadas no cotidiano laboral da maioria das mulheres (PARO, 2017).

Por isso, as escolas vêm buscando alternativas viáveis para o atendimento das mães que trabalham fora, com a programação de reuniões fora do horário de aula, utilização dos sábados e por meio da disponibilidade de outros veículos de comunicação, como o *WhatsApp*, em que as mães, mesmo em seu local de trabalho possuem a oportunidade de monitorar os seus filhos por meio das informações repassadas pelos pedagogos e professores (FERNANDES *et al.*, 2019).

Todas as ponderações levam ao entendimento de que, as mulheres em busca de seu reconhecimento profissional travam inúmeras batalhas, tanto na sociedade como em suas próprias residências. Quando não ocorre o apoio da família, para que ela possa seguir em busca de seu sonho profissional, deixando toda a responsabilidade sobre ela de fazer a dupla jornada e, ao mesmo tempo, cuidar dos filhos de forma a atendê-los em suas necessidades (VIANNA, 2014).

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres remetem ainda a antiga concepção que muitos tendem a estabelecer que a mulher tem uma posição de submissão

aos maridos, de cuidadoras dos lares de forma que não ocorra a posição de fala, nem na sociedade e nem no mercado de trabalho (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019). A necessidade de evolução do pensamento social frente à garantia dos direitos das mulheres, que já se encontra estabelecido pela Constituição Federal de 1988, precisa ser efetivado de forma contundente, não apenas na teoria, mas na prática da sociedade em todos os seus setores (ALMEIDA; SANTOS, 2018).

Para tanto, há a necessidade de haver uma mudança também na postura dos gestores frente ao cumprimento do direito que toda mãe possui de acompanhar os filhos em sua vida escolar, promovendo condições reais para que isso ocorra, permitindo que o acompanhamento seja realizado de forma efetiva, em que a sua maternidade não seja considerada um entrave para o seu sucesso profissional (VIANNA, 2014). Sendo assim, há de se compreender que, não é somente o fato da mulher ter o desejo de ser mãe que a impossibilita de trilhar pelo caminho profissional. A cooperação da família é um fator fundamental para que elas possam desempenhar todos os papéis que lhes cabem, seja na vida pessoal como mãe ou na vida profissional (GONÇALVES, 2019).

A garantia social da atuação da mulher como mãe e profissional é uma condição democrática entre os cidadãos e a garantia de seus direitos perante toda a sociedade, com o cumprimento da lei e com a responsabilidade de que, a maternidade precisa ser compreendida como sendo um momento de prazer e realização e não como um momento de tensão que leva às mulheres a terem que refletir em realizar a escolha de renunciar ao sonho profissional ou do sonho pessoal (MAIA; MENDES, 2019).

2.4 Acompanhamento Escolar dos Filhos e a Conciliação com a Jornada de Trabalho

A sociedade evoluiu em aspectos positivos e negativos. As famílias apresentam mudanças referentes ao comportamento e a relação entre os indivíduos que indicam reflexões que são favoráveis para o entendimento da do objeto deste trabalho (MACHADO, 2018). A sociedade atual é marcada pela agitação do dia a

dia e o mercado de trabalho na era globalizada aponta uma efetiva evolução social (FONTES, 2018). No entanto, ainda ocorrem práticas que demonstram que a desigualdade entre gênero, bem como a discriminação frente à posição social se faz presente, por exemplo, na jornada de trabalho e na relação salarial entre os gêneros.

A posição da mulher na sociedade atual destaca desafios que são relevantes, principalmente, diante da evolução feminina, por exemplo, em relação ao mercado de trabalho e a luta pela sua independência (MACHADO, 2018). Desde a Revolução Industrial e a expansão do capitalismo a mulher vem rompendo barreiras sociais que são considerados ganhos em relação a sua participação na sociedade como cidadã produtiva. Não se pode deixar de comentar que, desde o surgimento da humanidade, a mulher sempre foi posicionada em segundo plano, na condição submissa do lar, criada e orientada para cuidar do marido e dos filhos, subjugada como incapaz de realizar outras funções (PIMENTA; WESLEY, 2014).

Pimentas e Wesley (2014, p. 05) comentam que, “na relação estabelecida e demarcada pelo machismo, o menino exercerá sua superioridade pelo simples fato de ser macho, colocando a menina na sua condição inferior”. Ainda de acordo com os autores, verifica-se que o machismo é visto como um ideal a ser atingido por todos os homens e que as mulheres acatem legitimando a relação de subordinação almejada.

De acordo com Boreli; Matos (2013) citado por Araújo (2016, p. 05) em relação ao fato da liberação da mulher para o mercado de trabalho:

No Brasil, a legislação que regulamenta o trabalho feminino foi implantada aos poucos no decorrer dos anos de forma limitada, começando em 1919 em São Paulo; porém, a mulher só adquiriu o direito de trabalhar sem a autorização do marido em 1943, apenas em 1965 foi retirado do Código Civil o direito do marido de impedir que sua esposa trabalhe fora do domicílio (MATOS; BORELI, 2013 *apud* ARAÚJO, 2016, p. 05).

Ainda de acordo com Araújo (2016), as mulheres foram introduzidas no mercado de trabalho em cargos inferiores e de baixa remuneração. As ocupações iniciais

estavam em áreas ligadas ao trabalho reprodutivo (tecer, servir, cuidar, costurar, fiar) e no setor de serviços (balconista, telegráfica, secretária). No entanto, à medida que as mulheres foram ocupando espaço no mercado de trabalho, os cargos exercidos por elas foram desvalorizados e rebaixados socialmente e economicamente, como é o caso da profissão de professora (ARAÚJO, 2016).

Mesmo ocorrendo evoluções na sociedade mundial em relação ao reconhecimento da mulher, para além das atribuições domésticas, conforme Araújo (2016), no fim da década de 1960, as mulheres eram vistas pela sociedade como frágeis e sempre ligada ao casamento, à maternidade e aos afazeres do lar. As mulheres que seguiam os padrões sociais deste período sofriam violências físicas e psicológicas, além de humilhações e redução de sua dignidade, por tratá-las como propriedades. A posição da mulher enquanto cidadã, sempre foi inferior à do homem, sempre sendo submetida ao poder masculino de obediência e silêncio, inclusive em relação à escolha pela maternidade. Por isso, ao analisar a visão sócio-histórica da mulher e a relação com a maternidade evidencia-se o fato de que, a restrição das escolhas femininas sempre foi visível, ressaltando o fato de que os costumes e valores culturais contribuíram para a configuração dos papéis sociais que ainda se perpetuam na atualidade (ALMEIDA; SANTOS, 2018).

Almeida (2007 *apud* Braga; Miranda; Correio, 2017), comenta que no que diz respeito às transformações sociais do papel da mulher:

No que diz respeito às transformações sociais do papel da mulher, desde a liberdade de escolha à inclusão no mercado de trabalho, ao se depararem com a necessidade de ajudar a compor a renda familiar, em consequência da Revolução Industrial, as mulheres de classes mais baixas tiveram que começar a trabalhar fora do lar. (ALMEIDA, 2007 *apud* BRAGA; MIRANDA; CORREIO, 2017, p. 05).

Mediante a transformação social, a mulher por necessidade, e, até mesmo por satisfação pessoal, passou a buscar a sua autonomia, o que não foi reconhecido como um ato natural e necessário, implicando em obstáculos para que a sua inserção no mercado de trabalho fosse dificultada, fato este, que persiste até os dias atuais, seja na diferença salarial ou pela preferência do gênero masculino em função do direito da licença maternidade (FEITOSA, 2019). As mulheres ao longo

dos séculos lutaram e ainda lutam para que a igualdade seja reconhecida independente da questão da maternidade, uma vez que, para as mulheres atuais, a maternidade não é mais reconhecida como sinônimo de feminilidade, já que esta não se apresenta, frente ao contexto sócio-histórico, como um destino natural de todas as mulheres (FERREIRA; SANTOS; TOMÉ, 2011).

A abertura de mercado para as mulheres foi o marco da luta em busca do reconhecimento dos direitos e das capacidades de estas atuarem em frentes de trabalho e conquistarem sua independência (FERNANDES *et al.*, 2019). No entanto, mesmo diante de todos os avanços sociais, ainda existem indícios de discriminação e preconceito em relação às mulheres que possuem uma profissão. De acordo com Almeida, Viviane e Santos (2018), existem preconceitos que simbolicamente indicam uma realidade que busca reduzir a condição da mulher independente para a cuidadora do lar e da família de forma submissa ao homem.

A dupla jornada que é enfrentada pelas mulheres e comentada na literatura refere-se ao fato de que, mesmo sendo uma profissional capacitada que se encontra inserida no mercado de trabalho, estas acumulam o trabalho no retorno aos seus lares, iniciando uma segunda jornada que se configura por atribuições referentes aos cuidados com a casa e a família (BORELI; MATOS, 2013). Em razão do enraizamento cultural de uma sociedade machista as obrigações do lar são remetidas as mulheres, o que torna demasiadamente sacrificante o sonho profissional e a conciliação dos cuidados com o lar e a família. A dupla jornada leva muitas mulheres a abandonarem seus sonhos profissionais, se tornando frustradas frente às dificuldades que lhes são apresentadas pela estrutura social (MAGALHÃES, 2015).

Um fato de relevância para o objeto deste estudo está nos obstáculos referentes à conciliação da inserção da mulher ativamente no mercado de trabalho e o acompanhamento dos filhos em seu processo de aprendizagem. Este fato ainda impede muitas mulheres de buscar a sua independência, por estas não conseguirem conciliar o emprego e os cuidados para com os filhos em idade escolar (MEDEIROS, 2018). Nesta perspectiva, salienta-se a questão relacionada

da dupla jornada de trabalho que, interfere na qualidade de vida das mulheres, em razão da conciliação dentre a mulher profissional e a mãe, que precisa acompanhar os filhos em seu desenvolvimento, tanto social, quanto educacional (MORAES, 2018).

A participação da mulher profissional no acompanhamento da vida escolar dos filhos é muitas vezes marcada pela ausência da participação da mãe nas reuniões escolares. Esta ausência compromete o desempenho dos alunos, em razão da dificuldade da continuidade de sua aprendizagem fora do ambiente escolar, por estes não terem o acompanhamento familiar adequado (MATTOS, 2019). A jornada de trabalho e as obrigações e deveres que são apresentadas pela maternidade dificultam o desenvolvimento das crianças e, conseqüentemente, o alcance das aspirações das mães em buscarem a evolução no mercado de trabalho (SALVADOR, 2018).

A jornada de trabalho para as mulheres configura-se, de acordo com Pedro (2012, p. 261) como, “a dupla jornada de trabalho continua, pois, sendo um grande peso para as mulheres brasileiras”. Apesar da inserção das mulheres, no mercado do trabalho e das transformações ocorridas nas relações familiares, elas continuam responsáveis pelo trabalho doméstico e pelos cuidados com a família (PEDRO, 2012).

Com o intuito de fundamentar as ponderações apresentadas por Pedro (2012), Siqueira (2016) relata que:

Os reflexos dessa dupla jornada se apresentam como: pouco tempo para descanso e lazer; pouco tempo para si, para a família e para as relações sociais, problemas de saúde nas cordas vocais, nas colunas, varizes, ansiedade/tensão, estresse, depressão, enfim, doenças físicas e emocionais que, segundo os pesquisadores, ocorrem em decorrência da sobrecarga de trabalho remunerado e doméstico (SIQUEIRA, 2016, p. 91).

Conforme Siqueira (2016, p. 92), a dupla jornada de trabalho é decorrente da divisão sexual do trabalho, que é uma realidade que perdura ao longo da história das mulheres e na história da sociedade brasileira, com a manutenção das tradições de papéis masculinos e femininos. Além do fator sociocultural ainda

enraizado na sociedade, a divisão sexual de tarefas expressa a questão de diferença salarial, como uma forma de reafirmar a submissão das mulheres nas relações de trabalho existente (MORAES, 2018). Por outro lado, vale salientar que, muitas mulheres precisam do trabalho para sustentar a sua família, uma vez que, os alimentos provisionais que são recebidos para a manutenção da sobrevivência de seus filhos na maioria das vezes não se fazem satisfatório (MEDEIROS, 2018).

Quando se analisa a questão da jornada de trabalho das mulheres e a responsabilidade de acompanhamento da vida educacional dos filhos, percebe-se que a dificuldade existente de conciliar o tempo é visível, sendo uma missão árdua para as mulheres, em virtude do não entendimento de seus direitos de se sentirem produtivas exercendo as suas atividades profissionais (MAIA; MENDES, 2019).

A constituição da família na atualidade se apresenta, cada vez mais, diferenciada, ressaltando que muitas mulheres precisam trabalhar para a garantia da sobrevivência da família. Muitas destas trabalhadoras não possuem o apoio familiar, buscando apoio em iniciativas governamentais, como creches, escolas com tempo integral (MATTOS, 2019). No entanto, nem todas as mulheres conseguem vagas nestas instituições, sendo levadas a contratar pessoas para cuidarem dos seus filhos para que estas possam exercer também as suas atividades profissionais. Neste sentido, verifica-se que, as condições de oportunidades para as mulheres apresentam-se mais difíceis, em relação a sua dupla jornada de trabalho (PARO, 2017). Além disso, salienta-se que, para as organizações, a contratação de mulheres em algumas instituições se apresenta dificultada, frente ao pensamento dos gestores sobre os custos que são calculados, tais como, possível afastamento de licença à maternidade; possíveis faltas no ambiente laboral em relação ao acompanhamento dos filhos em seu desenvolvimento, como exemplo, ausência para consultas médicas e atendimento à convocação das instituições escolares (RIBEIRO; JESUS, 2016).

Portanto, conforme Ávila e Ferreira (2014), frente à questão da jornada de

trabalho das mulheres fica evidente que:

Se a participação das mulheres no mercado de trabalho se ampliou consideravelmente nas últimas décadas, este movimento não foi acompanhado pela ruptura das rígidas fronteiras da divisão do trabalho na esfera familiar. As mulheres ampliaram sua participação no trabalho remunerado carregando consigo as tarefas domésticas e de cuidados [...] (ÁVILA; FERREIRA, 2014, p. 23).

O comprometimento do acompanhamento dos alunos em sua trajetória escolar fica prejudicado com a dupla jornada das mulheres, gerando muitas vezes o sofrimento mental e o sentimento de culpa em razão da divisão do trabalho sexual que delega para mulher a responsabilidade de cuidar dos filhos, da sua educação e formação intelectual (RABELLO, 2013). A democratização dos cuidados referentes ao acompanhamento educacional dos filhos precisa ser efetivada, que é reforçado por Marcondes (2016), por meio da relevância do diálogo e do reconhecimento dos esforços tanto do homem, quanto da mulher.

A revolução social contida na democratização do cuidado vai além, contudo, de políticas públicas, na medida em que permite questionar a forma que a sociedade se organiza no atendimento das necessidades sociais para garantir a sustentabilidade da vida humana. Mas ela só se colocará em marcha quando a voz dessas mulheres, organizadas politicamente ou não, forem ouvidas, seja por seus companheiros, seja pelo Estado (MADEIRA, 2016, p. 99).

Existe a necessidade do entendimento de que as mulheres precisam ser apoiadas na realização de seus sonhos, permitindo-lhes serem independentes e ao mesmo tempo serem reconhecidas em sua dupla jornada.

Os alunos que se encontram no processo de ensino e aprendizagem precisam ser acompanhados pelos pais em razão de seu desenvolvimento psíquico, emocional, cognitivo e lógico, e, ainda em relação ao seu comportamento no ambiente escolar. Os pais necessitam ter ciência dos avanços e dificuldades apresentados por seus filhos durante a fase de aprendizagem (VIANNA, 2014). O ambiente escolar é uma instituição que se caracteriza como sendo uma representação da sociedade, com diferentes realidades sociais, culturais, intelectuais e econômicas que expressam a realidade da sociedade (WENDLER, 2015).

De acordo com Gonçalves (2018), os alunos possuem tempos e espaços diferenciados de aprendizagem, que precisam ser respeitados e observados pelos professores e supervisores escolares decorrendo de estratégias condizentes com

as dificuldades identificadas. Mattos (2019), corroborando com Gonçalves (2018), comenta que, a observação do cotidiano de sala de aula é essencial para que os professores conheçam os seus alunos, que estimulem o desenvolvimento de habilidades e capacidades, com a devida apropriação dos conhecimentos planejados para cada fase do processo de ensino e aprendizagem.

Segundo Camargo (2010), cabe ressaltar que os alunos quando valorizados em seus esforços pela família, tendem a desenvolver ainda mais a sua bagagem de conhecimentos. Porém, infelizmente, o universo escolar apresenta a insatisfatória participação da família nas reuniões, que são realizadas com objetivo de estabelecer a parceria entre família e escola, com o objetivo de ampliar as possibilidades de aprendizagem dos alunos que se encontram em formação.

O acompanhamento escolar configura-se como sendo uma obrigação da família, sendo esta estabelecida no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, como meio de garantir o atendimento integral aos alunos e responsabilizar os pais pela sua formação continuada nas instituições de ensino (VIANNA, 2014).

Os pais precisam compreender que, o acompanhamento da vida escolar dos alunos é um dever da família, e, esta parceria favorece a prática de uma educação de qualidade, uma vez que, os professores passam a ter informações do desenvolvimento dos alunos fora do ambiente escolar, que é essencial para que eles possam planejar as suas estratégias tendo como foco a aprendizagem dos alunos (MADEIRA, 2016). Somente por meio do entendimento de que a aprendizagem ocorre dentro e fora do espaço escolar, por meio da efetivação da parceria entre escola e família, que os alunos poderão superar as suas dificuldades de aprendizagem e sanar o que os impedem de prosseguirem no processo de ensino e aprendizagem (ROCHA, 2018).

É de suma relevância que os alunos sejam acompanhados cotidianamente no desenvolvimento de suas habilidades e capacidades, para que os conhecimentos possam ser assimilados de maneira a possibilitar a sua formação integral

contribuindo para a sua efetivação como sujeitos ativos sociais (MAGALHÃES, 2015).

No entanto, para as mulheres que se encontram no mercado de trabalho, este acompanhamento se torna dificultoso, devido a sua carga de atividades que é estabelecida em seu contrato de trabalho, o que na maioria das vezes, é utilizada para a justificativa de ausência nas reuniões escolares (ARAÚJO, 2016). Mesmo sabendo que a independência da mulher por meio de sua atuação profissional é um fator de relevância para a luta da igualdade de direito entre os gêneros, salienta-se que as dificuldades enfrentadas propiciam a reflexão de que, a dupla jornada realizada por elas não se trata de uma tarefa fácil, uma vez que a maioria das mulheres não possui o apoio de seus cônjuges no que se remete à parceria da responsabilidade de cuidados para com os filhos (VIANNA, 2014). Sobre a jornada de trabalho no Brasil, Medeiros (2018) comenta que:

No Brasil, jornada em tempo parcial é considerada pela legislação como sendo aquela que não exceda a jornada de 25 horas semanais, sendo que o salário recebido pelo funcionário deva ser proporcional a sua jornada semanal, quando comparado àqueles que cumprem a mesma função em tempo integral. Os trabalhadores de tempo parcial podem tirar férias proporcionais ao número de horas semanais, oscilando entre 08 e 18 dias. Aqueles que trabalham de 22 a 25 horas possuem o direito a 18 dias de férias e os que trabalham menos de 05 horas têm direito há 08 dias (MEDEIROS, 2018, p. 14).

Mediante o entendimento em relação à jornada de trabalho, fundamenta-se o aspecto da dificuldade enfrentada pelas mulheres em exercer as suas funções, tendo como foco a sua responsabilidade enquanto profissional e enquanto mãe. Essa reflexão leva à compreensão frente ao aspecto de que, não se pode deixar de negar que o acompanhamento da vida escolar dos filhos fica prejudicado em razão da ausência de tempo para a participação nas reuniões escolares, o que compromete o desempenho dos filhos, uma vez que, eles se sentem desvalorizados (MORAES, 2018).

Para a orientação e acompanhamento das ações diferenciadas aplicadas aos alunos se torna necessário a busca de informações junto às famílias e aos próprios alunos. Esta busca é essencial para que os professores tenham condições de adequar as estratégias de ensino para o desenvolvimento das

habilidades, evidenciando o desenvolvimento das habilidades e capacidades dos alunos, respeitando o seu tempo e espaço para a assimilação dos conhecimentos (MATTOS, 2019). Para tanto, é de suma relevância que a família esteja envolvida no processo de inclusão, acompanhando ativamente a vida escolar dos alunos. Essa parceria é fundamental para que os alunos se sintam valorizados por seus pais em seus avanços e que sejam acompanhados em suas dificuldades dentro e fora do ambiente escolar.

A troca de informações entre a família e os professores contribui significativamente para que os professores possam planejar as suas ações, com o objetivo de que estas sejam efetivadas no ambiente escolar, buscando a aproximação entre a realidade e a teoria de forma a promover a ampliação de suas habilidades e capacidades (REGO; BARRETO e BENÍCIO, 2016).

Diante das dificuldades frente à jornada de trabalho e a não participação das reuniões escolares, muitas mães optam em se anular de seus desejos profissionais para se dedicar a família. O que se trata de uma realidade na sociedade brasileira.

2.5 Flexibilização e a Conciliação do Trabalho com a Família

O trabalho é considerado a atividade produtiva que os indivíduos realizam como meio de produzir resultados que satisfaçam as suas necessidades, permitindo-lhes desenvolver as suas habilidades e capacidades de forma a possibilitar a transformação da sociedade como um todo (RODRIGUES, 2011).

A flexibilização do trabalho denota de transformações ocorridas no período caracterizado como pós-moderno, em que a sociedade apresentou importantes inovações relacionadas às questões sociais, econômicas e culturais. As transformações influenciam o mundo com novas perspectivas e pensamentos para a evolução da sociedade como um todo e em todos os seus setores (SILVA, 2012).

De acordo com Denis de Lima Medeiros (2014), o trabalho tem por finalidade fazer com que o homem busque através de seus esforços a obtenção de seus bens para a sua sobrevivência, além de permitir a satisfação de produtividade individual e coletiva que motiva a expandir as aspirações dos indivíduos por se sentirem úteis.

A evolução do trabalho precisa ser compreendida desde o início da maquinofatura, onde não haviam direitos garantidos aos trabalhadores, sendo estes obrigados a aceitarem as condições impostas pelos empregadores que não os asseguravam em nenhuma necessidade, uma vez que, impulsionado pelo sistema capitalista, o foco prioritário de toda empresa voltava-se para a obtenção do lucro, e não pelo reconhecimento da importância dos empregados para a execução das atividades necessárias para a fabricação dos produtos a serem comercializados. (FREITAS JÚNIOR, 2014).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Art. 6º, diz não se distinguir o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado pelo empregado em seu domicílio, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (RODRIGUES, 2011). Para tanto, em decorrência da necessidade expressa pelo mercado, evidenciando a prática laboral dos indivíduos, a flexibilização do trabalho em razão das inúmeras condições que são apresentadas na sociedade, propicia o entendimento de que a forma tradicional laboral não atende mais a necessidade da sociedade globalizada e caracterizada pela era digital (SILVA, 2012). Neste contexto, surge o teletrabalho como meio de promoção de novas modalidades laborais com o intuito de atender os profissionais e a sociedade como um todo, evidenciando que se trata de uma inovação que teve início no fim do século XX, mas que no início do século XXI ganha destaque (SILVEIRA *et al.*, 2015).

Rodrigues (2011) comenta que, o termo teletrabalho surgiu aproximadamente há 35 anos com o propósito de promover o trabalho no próprio domicílio dos profissionais ou em outros locais utilizando os recursos tecnológicos das comunicações e informações. O objetivo era promover a redução do

deslocamento dos profissionais para as organizações, e, em contrapartida, atender as necessidades dos profissionais na própria organização da sua agenda de trabalho e ampliando a sua produtividade (RODRIGUES, 2011).

Em relação à definição de teletrabalho, Cardoso (2018), comenta que:

Atualmente na literatura existem diversas definições sobre o teletrabalho, entretanto, de forma geral todas elas trazem elementos comuns, como a realização das demandas fora do espaço de trabalho e a utilização de algum tipo de tecnologia que auxilia no tratamento das informações e da comunicação (CARDOSO, 2018, p. 17).

Ainda de acordo com Cardoso (2018), a primeira definição de teletrabalho remete à Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo ela, “a forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

Conforme Cardoso (2018) existem três tipos de teletrabalho tendo como embasamento a visão dos próprios trabalhadores, sendo eles, o trabalho em casa ou mesmo nos escritórios utilizando a transmissão por via satélite; o teletrabalho que permite a combinação dos ambientes, ou seja, o trabalhador pode dividir a realização de suas atividades entre a empresa, domicílio e escritório; e, por fim, o teletrabalho que é relacionado à presença do profissional em locais distantes para a realização do trabalho de campo, que pode variar a sua localização. Rosenfield e Alves (2011 *apud* Cardoso, 2018, p.18), ainda apresenta a separação das diferentes formas de teletrabalho, sendo destacados os seis principais tipos:

Trabalho em domicílio: também identificado com o termo small Office/home Office (SOHO), consiste no trabalho realizado na casa do trabalhador;

Trabalho em escritórios-satélite: consiste no trabalho executado em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;

Trabalho em telecentros: é conceituado como o trabalho realizado em estabelecimentos, instalados próximo à casa do teletrabalhador, que oferecem lugares para que os colaboradores de diversas empresas possam realizar suas tarefas;

Trabalho móvel: é aquele tipo de trabalho que ocorre fora da casa do trabalhador ou de alguma sede da empresa, sendo composto de viagens de negócios e trabalhos de campo, podendo ser realizado até mesmo na casa do cliente;

Trabalho em empresas remotas ou *off-shore*: são os *call-centers* ou telesserviços por meio das quais companhias multinacionais instalam seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;

Trabalho informal ou teletrabalho misto: ocorre quando o empregador confere maneiras para que os colaboradores trabalhem algumas horas

fora da empresa (ROSENFELD; ALVES, 2011; CARDOSO, 2018, p. 18).

Dessa forma, verifica-se o fato de que, o avanço em relação às formas de trabalho promoveu a adequação da modernidade com as práticas relacionadas às atividades laborais que são realizadas pelos profissionais inseridos no mercado de trabalho, salientando que tal transformação tem por finalidade atender as necessidades das empresas e dos próprios profissionais. E é nesse contexto da revolução técnico-científica que o teletrabalho, espécie de trabalho à distância, tornou-se uma ferramenta para a inclusão social. O desafio é proporcionar ao cidadão o direito que está preconizado na nossa Constituição em seu art. 1º (inciso III e IV), como fundamento do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana, consubstanciado no valor social do trabalho (TRÓPIA, 2017).

Desta forma, ressalta-se que, nem todo trabalho prestado à distância pode ser definido como teletrabalho e que o trabalho em domicílio pode usar ou não, a tecnologia, posto que o trabalho externo seja instituto previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) anterior às ferramentas tecnológicas. Segundo Silveira, Suave e Gombar (2014, p. 07), até então, sendo comuns a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras. “Entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho. O trabalho em domicílio pode usar da tecnologia ou não, enquanto o teletrabalho pressupõe o uso dos meios telemáticos” (ROCHA e MUNIZ, 2013).

As novas formas de trabalho, como o teletrabalho, o trabalho em domicílio, o trabalho autônomo, temporário ou permanente, precisam ser amparadas pela legislação de forma a garantir os direitos de todos os trabalhadores, havendo a concordância por meio do diálogo entre as partes sob a luz do direito como meio de estabelecer as propostas que não prejudiquem nenhum dos interesses que são expressos (SILVEIRA; SEOANE; GOMBAR, 2015). Em decorrência do uso da tecnologia, as empresas vêm explorando este recurso de maneira a atender as expectativas de seus empregados, ressaltando que, através da flexibilização da forma de trabalho seja possível a transformação integral das relações trabalhistas favorecendo a abertura do diálogo entre os empregados e empregadores sem

que ocorra prejuízo para o trabalhador, e, que este, retribua a organização através do aumento de sua produtividade e melhoria do seu desempenho profissional (MADEIRA, 2016).

Todos os tipos de trabalho demonstram a evolução do mercado em conjunto com a transformação social, possibilitando de forma expressiva o entendimento de que uma sociedade quando se transforma necessita também, transformar todos os seus setores, através de novos conceitos, ampliação de visão de futuro, visão empresarial, visão social, fazendo com que os indivíduos consigam se integrar às transformações através de suas habilidades e potencialidades que se destacam também no que tange a sua participação no mercado de trabalho (MACHADO, 2018).

A flexibilização apresenta-se como um fenômeno característico das últimas décadas e que, aqui no Brasil ganhou amplitude principalmente pela inserção do elemento flexibilizador de alguns aspectos do direito do trabalho na Constituição Federal de 1988. Isso porque a Constituição permitiu a redução do salário, a modificação da jornada de trabalho padrão, bem como a desenvolvida em turnos de revezamentos a compensação das horas de trabalho extraordinário da relação de emprego, impondo como única restrição à intervenção do órgão sindical representante dos empregados sob pena, inclusive, de ajustes desta natureza se apresentar como inválidos perante o ordenamento jurídico pátrio. (SILVA, 2017, p. 104).

Refletindo sobre a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa pondera-se que as pessoas necessitam produzir para se sentirem realizadas. O trabalho é reconhecido como sendo o instrumento capaz de promover o crescimento dos indivíduos, propiciando-lhes condições de sobrevivência, planejamento de seus objetivos e a socialização, que são aspectos relevantes para a evolução da sociedade como um todo (HOFFMANN, 2020). A evolução da sociedade globalizada promoveu não somente o desenvolvimento de novos conceitos que regem a convivência social, mas também a evolução do trabalho e as diferentes formas laborais, evidenciando o uso de tecnologias como instrumento de aprimoramento e possibilidade de expansão das atividades laborais (FONTES, 2018).

O teletrabalho possui impactos negativos como, por exemplo, o aumento da jornada de trabalho, o isolamento social, dependência dos meios de comunicação

e metas abusivas (CARDOSO, 2018). Para Rodrigues (2011), o teletrabalho também é visto como uma estratégia que visa à redução de custos como, por exemplo, de transportes e alimentação. Além de problemas de comunicação e de relacionamento da equipe.

Como aspectos positivos, conforme Barros e Silva (2010) existe a possibilidade de conciliação das atividades profissionais com a vida pessoal, menor deslocamento, maior flexibilidade de horários, o que pode resultar na facilitação do cumprimento das tarefas domésticas. Ambrósio (2013) pesquisando sobre o teletrabalho, aponta as vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho, apresentada abaixo no Quadro 02.

QUADRO 02: Possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho

PERSPECTIVA	VANTAGENS	DESVANTAGENS
INDIVÍDUOS	Possibilidade de trabalhar mesmo com limitações físicas; Mais tempo junto à família; Redução de locomoção; Autonomia; Menos interrupções; Horário flexível	Menor chance de promoção; Subvalorização pela gerência; Contato social limitado/sensação de isolamento; Mais tempo gasto trabalhando; Perda de privacidade
ORGANIZAÇÕES	Aumento da produtividade; Maior retenção de talentos; Flexibilidade da força de trabalho; Redução dos custos imobiliários.	Dificuldade de supervisão; Dificuldade em socializar um novo empregado na organização; Regulamentação
SOCIEDADE	Redução da poluição; Diminuição do trânsito de veículos	Perda de empregos por conta de terceirização; Impacto econômico em indústrias relacionadas (restaurantes, postos de gasolina, etc.).

Fonte: AMBRÓSIO (2013, p. 54).

O teletrabalho pode ser uma alternativa na busca de conciliação entre o trabalho e a família para as mães que se encontram inseridas no mercado. Para Mattos (2019), de uma maneira geral, as mães trabalhadoras se apresentam mais dispostas ao teletrabalho que possibilita para estas estarem próximas de seus filhos. No entanto, para outras profissionais, o teletrabalho não contribui em razão da dificuldade de conciliar o tempo de trabalho com os afazeres domésticos e

cuidados para com os filhos (MATTOS, 2019).

As mulheres quando se encontram fora de seus domicílios, se encontram focadas em suas atividades laborais frente ao fato de que, no ambiente de trabalho, os esforços são avaliados constantemente. Já em casa, ao realizarem as suas atividades por meio do teletrabalho, o tempo de trabalho passa a sofrer interferências, frente ao fato dos cuidados com a casa e com os filhos que buscam a atenção constantemente (FREITAS JÚNIOR, 2014).

De acordo com Oliveira *et al.*, (2011), para as mães trabalhadoras, a maternidade trata-se de um período especial que demanda o desafio da conciliação entre a sua jornada de trabalho e os cuidados para com os.

A logística complexa em relação ao apoio social é um fator primordial para que se compreenda a dificuldades enfrentadas pelas mães para se manterem no mercado de trabalho. Por isso, que várias mulheres, em decorrência da ausência de apoio em relação aos cuidados com os filhos, desistem de permanecer no mercado de trabalho ou desistem por algum tempo da maternidade, para que possam então desenvolver sua carreira profissional. Os desafios da conciliação entre o trabalho e os cuidados com os filhos ganharam maior evidência no período da pandemia de COVID-19.

No momento atual, relacionado à pandemia do Covid-19, salienta-se que, as mulheres enfrentaram dificuldades em relação à conciliação das atividades profissionais mesmo na modalidade de teletrabalho com as atividades domésticas e apresentaram o receio de perderem os seus empregos em razão da insensibilidade dos empregadores e ausência de políticas públicas e parceria nas empresas para lidar com as suas necessidades (BBC NEWS BRASIL; 2020; FERREIRA; RODRIGUES, 2022, p. 15).

De acordo com Ferreira e Rodrigues (2022), a contingência da COVID-19 contribuiu significativamente para as demissões de teletrabalhadoras. A pesquisa Pnad Contínua (2020) assinalou que no segundo trimestre de 2020, a taxa de desemprego correspondia a 14,9% entre mulheres e 12% entre homens. Este estudo indicou que sete milhões de mulheres haviam deixado o mercado de trabalho ao final de março, enquanto somente cinco milhões de homens enfrentaram essa situação.

Ferreira e Rodrigues (2022) comentam que, em Minas Gerais o número de famílias chefiadas por mulheres ampliou nos últimos anos. De acordo com o Estado de Minas (2020), imprensa escrita, em 1995, a porcentagem era de 25% e em 2018 atingiu 45%, sendo constatado que, quase a metade dos lares na atualidade é liderada pelas mulheres. A responsabilidade da mulher de sustentar a família promoveu a busca pela inserção no mercado de trabalho, não somente para uma realização pessoal, mas por necessidade, frente à emergência de sustentar os seus filhos (MADEIRA, 2016).

Entretanto, mesmo com o teletrabalho, a jornada da mulher não se apresentou simplificada, uma vez que, a cobrança das metas de trabalho, como já foi comentado foram detectadas elevadas frente às disposições dos profissionais, o que resultou na insatisfação de várias profissionais em relação à ameaça do não cumprimento das metas traçadas pelas organizações (MEDEIROS, 2018). Vale salientar ainda que, o desenvolvimento das ações referente ao teletrabalho para as mulheres, durante a pandemia foi um desafio frente às preocupações em relação aos filhos e, ao mesmo tempo, o aumento da tensão frente às cobranças apresentadas pelas empresas (MORAES, 2018).

Muitas mães imaginaram que o teletrabalho seria uma possibilidade de conciliar trabalho e família. Entretanto, a cobrança profissional e os afazeres domésticos e cuidados com os filhos desencadearam uma sobrecarga frente à necessidade de empenhar maior esforço para o alcance das metas estabelecidas (ROCHA; MUNIZ, 2013). Neste sentido, faz-se relevante o entendimento de que a modalidade de teletrabalho pode se apresentar aparentemente como uma vantagem para as mulheres mães. Mas na realidade, o que ocorre é uma sobrecarga frente à cobrança de maior desempenho justificado pelo teletrabalho, o que durante o período de pandemia, foi um dos fatores que contribuiu para que várias mulheres deixassem as suas carreiras no mercado de trabalho (SILVA, 2012).

A relevância sobre a reflexão do teletrabalho e as mulheres no mercado de

trabalho configura-se na busca por informações para mulheres que lutam por sua independência e realização de seus sonhos profissionais (MACHADO, 2018). O teletrabalho possibilitou mais vantagens para as empresas do que para os profissionais, e, no caso das mulheres, tais vantagens foram reduzidas em se tratando do gênero feminino, frente a sua jornada ampliada dos afazeres domésticos e a demanda por maior cuidado em relação à proteção de sua família (SILVEIRA, 2015).

2.6 Avanços trabalhistas em relação à mulher e sua inserção no mercado de trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi a primeira organização que se preocupou com a proteção da mulher no mercado de trabalho. De acordo com Bachur e Manso (2011):

A finalidade da OIT é proteger a mulher do trabalho, acabar com a desigualdade entre mulheres e homens trazendo melhorias e condições ao trabalho, principalmente as mulheres; acabar com as diferenças de valores de salário e das desigualdades. A Convenção nº 3 da OIT de 1919, trouxe várias vantagens no que diz respeito a ter direito a licença maternidade antes e depois do parto, desde que comprovada à gravidez mediante atestado médico possuindo garantia do seu emprego de volta ao retornar-se com seus direitos e a ineficácia de aviso prévio durante esse prazo, tendo à mulher gestante a assistência relacionada à ajuda econômica e períodos de amamentação ao bebê (BACHUR; MANSO, 2011, p. 35).

O Decreto 24.273/1934 foi responsável pela criação do Instituto da Aposentadoria de Pensões dos comerciários e o estabelecimento do auxílio-maternidade às empregadas no comércio (MARQUES, 2019). A Convenção nº4 do OIT, realizada em 1935 retratou a proibição do trabalho noturno da mulher, não sendo permitido o trabalho feminino durante o horário de vinte e duas horas às cinco horas da manhã.

Outro aspecto a ser ressaltado configurou-se no fato da condição da mulher ser apresentada a sociedade, sempre na condição de dona do lar, a qual recaía a plena responsabilidade dos cuidados com os filhos, com o marido e os afazeres de casa. Por isso, a construção da trajetória da inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada pela luta do seu reconhecimento, de sua capacidade de produzir por meio do trabalho.

De acordo com Silva e Oliveira (2019, p. 06), “de mulher do lar a trabalhadora que assume responsabilidade até então relacionados apenas aos homens provocou incerteza sobre a eficácia do papel profissional da mulher”. Por isso, em relação à justificativa da desvalorização da mulher enquanto profissional se respalda na construção de normas e legislações que garantissem o direito das mulheres de exercerem as suas atividades laborais.

O que pode ser percebido em decorrência dos primeiros Decretos estabelecidos em relação à proteção da mulher no mercado de trabalho efetiva-se a garantia do direito à maternidade, em razão da necessidade do afastamento para os cuidados dos filhos nos primeiros meses de seu nascimento, em que se é sabido que, por muito tempo, este direito foi negado às mulheres que se encontravam inseridas no mercado de trabalho (RODRIGUES, 2011).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em virtude das questões relacionadas à remuneração dos trabalhadores, evidenciou em seu Art. 5º que, “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943). No entanto, a redação original do Art. 461, já determinava que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943).

O Capítulo III da CLT, intitulado “Proteção ao Trabalho da Mulher”, na Seção I, referente à duração, condições de trabalho e da discriminação contra a mulher, apresentou a princípio, a ressalva sobre o trabalho não remunerado, estabelecido no Art. 372.

Art. 372 – Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único – Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja sob a direção do esposo, do pai, da mãe do tutor ou do filho (BRASIL, 1943).

De acordo com Bottino (2018), em relação aos cargos ocupados pelas mulheres

em razão da discriminação em relação ao profissional, faz-se relevante comentar que:

As mulheres ocupavam os piores cargos, enquanto os homens estão inseridos nos cargos de gestão e direção. Não havia estipulação da jornada de trabalho, tutela frente à maternidade e amamentação. Dessa forma, o gênero feminino era exposto às condições degradantes de trabalho, inclusive desempenhando funções incompatíveis com a sua condição (BOTTINO, 2018, p. 10).

Ainda de acordo com o autor Bottino (2018), a discriminação se materializa em relação à percepção de salários menores ao gênero feminino, embora desempenhem a mesma função que os homens, dificuldades ao acesso; ascensão e permanência no emprego somente por ser mulher.

A Lei nº. 9029 de 1995 estabelece a negativa da exclusão de impostos de penalidades administrativa, conforme o Art. 4º, que o desfazimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos definidos na Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado a escolha entre duas alternativas com fito reparador.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devida, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, LEI N. 9029/1995).

Salienta-se que, além da questão remuneratória, as previsões legais de proteção ao trabalho da mulher podem ser divididas e compreendidas em razão de três grandes grupos, sendo eles, as normas afetadas, à saúde e segurança do trabalho, à maternidade, bem como à discriminação da mulher no mercado de trabalho.

A Lei nº 7.855 de 1989, a qual foi homologada após a Constituição Federal de 1988, promoveu o ajustamento da CLT em relação a não discriminação, revogando comandos que permitiram a interferência tanto do cônjuge, companheiro, quando do pai que tangem a contrato de emprego da mulher adulta.

Reportando ao Art. 373 da CLT já não cria condições especiais ao trabalho da

mulher, porém determina a limitação de oito horas de jornada de trabalho, que, por meio da Constituição Federal de 1988, foi garantida a todos os trabalhadores urbanos e rurais. Sobre o turno de trabalho, destacam-se os arts. 374 e 376 consolidados foram à base da construção das normas referentes às jornadas de trabalho, as quais foram revogadas pela Lei 7.855/1989.

Porém, não se pode deixar de comentar que, existem algumas normativas que se encontram desatualizadas, como o limite de quarenta e oito horas semanais e a remuneração da hora extraordinária com adicional de vinte por cento, e outras atividades que constituíam diferenças no trabalho do homem e da mulher e que hoje se encontram de forma igualitária.

Em relação ao trabalho noturno, a seção II da CLT foi de forma totalitária revogada pela Lei 7.855 de 1989. Em seu art. 379 estabelecia-se a proibição expressa do trabalho noturno da mulher, salvo em algumas profissões, como enfermagem, casas de diversões, dentre outras. De acordo com Marques (2019), em alguns casos, ocorria a necessidade de concordância da empregada, com a realização de exames médicos e a comunicação oficial à autoridade regional do trabalho, a qual exigia meios especiais de proteção de trabalho incluindo até mesmo a modificação da estrutura do ambiente laboral.

O que se encontra vigente de acordo com a CLT, configura-se na seção II, o Art. 381, que repete a proteção constitucional da remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, a qual foi estabelecida no Art. 7º, IX, da Constituição Federal de 1988 e em concordância com o Art. 73 da CLT, sendo ainda estabelecida a jornada reduzida prevista para todos os empregados declarada no Art. 73, §1º da própria CLT (MARQUES, 2019).

Em se tratando da garantia de direito da maternidade, Delgado (2017) comenta que:

A maternidade recebe normatização especial privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem – e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação da gestação e do recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o Art. 7º, XVIII

(licença á gestante de 120 dias), Art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável á criança e adolescente (contidos no Art. 227, CF/88) (DELGADO, 2017, p.867).

Na sequência, a Seção V Consolidada referente à Proteção à Maternidade, foi incrementada com alterações ao longo dos anos, em que, o Art. 391, da redação original estabelecia que:

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo Único – Não será permitido em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez (BRASIL, 1943).

Na sequência, o Art. 391 – A Consolidado, inserido pela Lei 12.812 de 2013 estabelece o direito da mulher à estabilidade gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, garantida pelo Art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Art. 391 – A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na Aline b, inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 2013).

As inovações referentes à Lei nº 13.467 de 2017 denominada Reforma Trabalhista apresenta inovações frente ao trabalho da mulher, evidenciando principalmente em relação ao trabalho da gestante e lactante em atividades e locais insalubres. Em se tratando da garantia de direito da mulher na reforma trabalhista em relação à maternidade, Correia e Miessa (2017) comenta que:

Diferentemente do prazo habitual da licença-maternidade de 120 dias, a Reforma Trabalhista criou uma espécie de “supersalário-maternidade”, pois a empregada pode receber o benefício durante os nove meses de gestão além dos meses necessários á lactação da criança. Por fim, haverá discussão na área previdenciária sobre a prévia existência de fonte de custeio desse benefício criado pela Reforma Trabalhista (CORREIA; MIESSA, 2017, p. 311).

Para Cassar (2017, p. 813), “quando o trabalho lhe for prejudicial, à empregada deve ser afastada da função insalubre para exercer outra e, se isto não for possível, a hipótese será considerada gravidez de risco e ensejará a percepção do salário-maternidade”.

A Lei nº. 13.467 de 17 inseriu no Art. 396, o §2º, o qual passou a informar “os horários de descansos previstos no caput deste artigo, que deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador”. No entanto, há de salientar o fato de que, essa garantia de negociação dos períodos de descansos das mulheres pode gerar preocupação, uma vez que, se faz possível a imposição por parte do empregador sobre os intervalos, submetendo a mulher às exigências tendo como embasamento o receio de perda do trabalho. Dessa maneira, a efetivação da fiscalização por parte dos órgãos públicos precisa ser realizada de maneira satisfatória com o objetivo de impedir a prática abusiva de domínio do empregador sobre a mulher que busca a garantia de seus direitos.

Neste sentido, Silva (2017) em relação à preocupação quanto à negociação do intervalo para a amamentação entre o trabalhador e o empregador já era estabelecida na redação do Art. 396 da CLT, o qual estabelecia que, “para amamentar seu próprio filho, até que este complete seis meses de vida, a mulher terá o direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um”. Porém, em razão da Reforma Trabalhista e a possibilidade de negociação permitiu ainda o entendimento da compensação desse intervalo, afastando do seu fim social.

O risco que se corre é estimular uma espúria de monetarização dessas pausas ou seu agrupamento sob a forma de compensação de jornada, o que foge completamente à finalidade da norma. Como a norma deve ser destinada ao fim social para qual foi concebida, não se deve deixar seduzir por teses que levem a qualquer forma de banco de horas de pausa pra amamentação (SILVA, 2017, p. 66).

De acordo com Ahad (2017), a reforma trabalhista evidenciou novas possibilidades de trabalho para a mulher, destacando a flexibilidade em horários, como o teletrabalho, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, que podem apresentar benefícios que contribuem para a conciliação entre o trabalho e a criação dos filhos, trabalhos domésticos e estudos.

A reforma trabalhista também apontou a modificação de pontos específicos que visaram reduzir a desigualdade de gênero, como a licença-maternidade como sendo um direito de suma importância para a família; porém, há de se admitir que ao mesmo tempo proporcionou possibilidades às mulheres, também se

evidenciou a continuidade da dificuldade de contratação da mão de obra feminina em virtude da obrigatoriedade do empregador em garantir o direito da licença-maternidade (LIMA, 2019).

Por meio da Lei n. 13.467 de 2017 ocorreu à promoção de facilidades para as negociações e a redução da burocracia frente à garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, o que se percebe é a existência ainda de falhas na legislação que destacam como as leis se apresentam contraditórias entre si, o que dificulta as decisões judiciais (MACHADO, 2018).

Dentre as alterações realizadas pela reforma trabalhista de 2017, salienta-se a nova redação do Art. 394 – A evidenciando a garantia dos direitos das mulheres.

Art. 394 – A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher que recomende o afastamento durante a lactação.

A reforma trabalhista apresentou inúmeras mudanças em relação às regras direcionadas não só as gestantes, mas também os trabalhadores autônomos, ao trabalho intermitente, a jornada 16x32 e aos danos morais. A Medida Provisória 808 de 2017, revogou o dispositivo referente ao trabalho da mulher insalubre, por meio da determinação do afastamento imediato da mulher enquanto durar a gestação independente do grau da insalubridade, proibindo a exposição da mulher aos agentes químicos e físicos insalubres, que podem colocar em risco à saúde da mulher e da criança (SILVA *et al.*, 2019).

Dessa maneira, em decorrência da Medida Provisória nº 808 de 2017, a nova redação em relação ao Art. 394 – A estabelece que:

Art. 394 – A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

I – vetado

II – o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo pela gestante, somente será permitido quando ela,

voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

III A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação (MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017).

Mediante as modificações evidenciadas pela reforma trabalhista, em razão da proteção da mulher no mercado de trabalho, salienta-se que, as Instituições de Ensino Superior também tiveram que se adequar as novas legislações, possibilitando a criação de resoluções que aprimorassem as suas atividades frente ao atendimento da Lei, bem como na possibilidade de melhoria do atendimento aos usuários.

3. Metodologia

O método de pesquisa configurou-se como sendo um estudo de revisão bibliográfica, qualitativa, exploratória com pesquisa de campo, com o uso de entrevista semiestruturada, vislumbrando o desenvolvimento do tema proposto. A metodologia da pesquisa foi direcionada, inicialmente, por uma pesquisa documental. Posteriormente, foi complementada por meio de registros etnográficos e de entrevistas semiestruturadas vislumbrando o desenvolvimento do tema proposto.

Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo apresentou uma pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2017), configura como sendo a pesquisa desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Sobre a natureza qualitativa da pesquisa, Creswell (2010) explica que trata-se de uma investigação na qual as estratégias escolhidas têm influência sobre os procedimentos. Para Malhotra (2006, p. 32), a pesquisa qualitativa é uma “metodologia de pesquisa não estruturada e exploratória, baseada em pequenas amostras que proporcionam percepções e compreensão do contexto do problema”. De acordo com Siqueira (2016), as pesquisas qualitativas etnográficas e documentais têm ampliado os métodos de investigação no campo educacional, contribuindo para se alcançar resultados mais satisfatórios no processo de pesquisa, bem como no fornecimento de elementos teóricos e práticos para pesquisadores, professores e estudantes em todos os níveis educacionais.

A pesquisa exploratória tem por objetivo aprimorar hipóteses, validar instrumentos e proporcionar familiaridade com o campo de estudo. Constitui a primeira etapa de um estudo mais amplo, e é muito utilizada em pesquisas cujo tema foi pouco explorado, podendo ser aplicada em estudos iniciais para se obter uma visão geral acerca de determinados fatos (GIL, 2017).

A natureza da pesquisa caracterizou-se pela forma aplicada. De acordo com Pradanov e Freitas (2013) trata-se de uma pesquisa com finalidades práticas imediatas para soluções de problemas que resultem em geração de conhecimento e envolvem verdades e interesses locais.

A pesquisa bibliográfica (GIL, 2017) foi efetivada por meio da busca de artigos, teses e dissertações, entre 2000 e 2023 e com disponibilidade de textos completos de acesso gratuito. A natureza da pesquisa caracteriza-se como aplicada, inclusive por estar associada ao Mestrado Profissional em Administração Pública. De acordo Pradanov e Freitas (2013) suas finalidades práticas imediatas com enfoque nas soluções de problemas que resultem em geração de conhecimento direcionaram a pesquisa bibliográfica para a temática proposta, evidenciada nas seguintes palavras-chave: Maternidade; Carreira Profissional; Vida Familiar; e, Assistência Escolar.

No que se refere ao método etnográfico, segundo Eckert e Rocha (2008), este encontra sua especificidade em ser desenvolvido no âmbito da disciplina antropológica, sendo composto de técnicas e de procedimentos de coleta de dados associados a uma prática do trabalho de campo a partir de uma convivência mais ou menos prolongada do (a) pesquisador (a) junto ao grupo social a ser estudado. Vale ressaltar que a pesquisadora do projeto é mãe trabalhadora na IFES foco da pesquisa. A prática da pesquisa de campo etnográfica responde, pois a uma demanda científica de produção de dados de conhecimento antropológico a partir de uma inter-relação entre o (a) pesquisador (a) e o(s) sujeito(s) pesquisados que interagem no contexto recorrendo primordialmente às técnicas de pesquisa da observação direta, de conversas informais e formais, as entrevistas não diretivas etc.

A pesquisa apresentou como dados secundários leis, decretos e normas do serviço público federal que tratam do trabalho de mães e das possibilidades de flexibilização do trabalho. Os dados primários foram coletados por meio de técnicas etnográficas e de entrevistas semiestruturadas com servidoras públicas,

técnicas administrativas, da Universidade Federal de São João Del Rei - UFSJ, lotadas no Campus Alto Paraopeba.

Para Queiroz (1988), a entrevista semiestruturada é uma técnica de coleta de dados que supõe uma conversação contínua entre informante e pesquisador e que deve ser dirigida por este de acordo com seus objetivos. Essa entrevista foi efetivada de forma espontânea e as entrevistadas foram informadas da preservação de suas identidades, além de ser demandada a assinatura do Termo de Livre Consentimento, para posterior divulgação do conteúdo de suas falas que tenham contribuições significativas para o alcance dos objetivos propostos, bem como a elucidação da problemática de pesquisa apresentada para este estudo.

De acordo com Gil (2017, p. 120), em relação à entrevista semiestruturada destacam-se cuidados em sua condução, sendo eles:

- a) Definição da modalidade de entrevista pode ser: aberta (com questões e sequência predeterminadas, mas com ampla liberdade para responder), guiada (com formulação e sequência definidas no curso da entrevista), por pautas (orientadas por uma relação de pontos de interesse que o entrevistador via explorando ao longo de seu curso) ou informal (que se confunde com a simples conservação).
- b) Quantidade de entrevistas. As entrevistas devem ser números suficientes para que se manifestem todos os pontos relevantes. Cabe considerar que a pesquisa se refira a um caso único, como uma empresa, este pode envolver múltiplas unidades de análise, como os seus departamentos, por exemplo, exigindo, portanto, maior quantidade e entrevistados.
- c) Seleção dos informantes. Devem ser selecionadas pessoas que estejam articuladas cultural e sensitivamente com o grupo ou organização. Nem sempre os dirigentes máximos de uma organização são os melhores informantes.
- d) Negociação da entrevista. Como as pessoas, de modo geral, não tem uma razão pessoal forte para fornecer as respostas desejadas, recomenda-se estabelecer tipo de contrato em que são esclarecidos os objetivos da entrevista e definidos os papéis das duas partes.

Posteriormente à banca de qualificação, este estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFSJ. Após a devida aprovação da presente dissertação, esta será apresentada formalmente à direção da UFSJ, por meio do plano de ação proposto, com o intuito de evidenciar a necessidade de novos debates em relação à conciliação das atividades laborais da mãe trabalhadora e a assistência aos filhos em idade escolar.

Após a coleta dos dados, tanto dos documentos como das entrevistas semiestruturadas (Apêndice I) com as mães trabalhadoras técnicas administrativas do Campus Alto Paraopeba (CAP) da UFSJ, as informações foram analisadas por meio da análise de conteúdo. A análise de conteúdo, defendida por Bardin (2016), se estrutura em três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material, categorização e codificação; 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação. A validade dos achados da pesquisa foi resultante de uma coerência interna e sistemática entre tais fases, cujo rigor na organização da investigação inibe ambiguidades e se constitui como uma premissa fundante.

A análise de conteúdo é considerada um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos objetivos e sistemáticos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2016, p. 48).

Vale ressaltar que o conteúdo das entrevistas foi discutido a partir da referência teórica apresentada neste estudo, por meio da fundamentação da literatura existente para a explanação das ponderações sobre o tema abordado. Para tanto, as entrevistas foram transcritas e salvas em arquivos. Para a análise dos dados podem ser utilizados recortes das falas das entrevistadas, para serem analisadas à luz da teoria.

Inicialmente as entrevistas foram analisadas a partir das categorias conceituais apresentadas neste estudo que podem ser sintetizadas nos seguintes conceitos centrais: trabalho feminino, mãe trabalhadora, assistência escolar e flexibilização do trabalho. Estas serão as categorias iniciais, o que não eliminou a possibilidade no desenvolvimento do projeto da identificação de categorias intermediárias.

De acordo Silva e Fossá (2013), inicialmente as categorias de pesquisa foram aquelas que se configuravam nas primeiras impressões da pesquisadora acerca da realidade investigada que foi constituída e nomeada a partir dos dados, e posteriormente as categorias intermediárias podem emergir das categorias iniciais aglutinadas e foram baseadas no referencial teórico, na narrativa das entrevistas e na análise. E, para a conclusão do estudo, foram analisadas as categorias finais

que foram constituídas pela síntese dos significados revelados pelas entrevistas que puderam ser identificadas durante a análise realizada.

Para tanto, fez-se necessária a realização da pesquisa de campo, evidenciando a fundamentação da pesquisa proposta, sendo o cenário da pesquisa a Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ), localizada na região do Alto Paraopeba, no estado de Minas Gerais. A escolha deste campus foi devida à facilidade de acesso, visto que a pesquisadora é servidora federal lotada nesta unidade e pelas localização geográfica da unidade, que é afastada de um centro urbano.

Em relação à pesquisa de campo, Gonçalves (2001, p. 67), comenta que se trata da pretensão da busca da informação diretamente com a população pesquisada; ela exige do pesquisador um encontro mais direto; nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas.

Os procedimentos metodológicos estão sintetizados no quadro abaixo.

QUADRO 3: Síntese do percurso metodológico.

FRENTES DE PESQUISA	TÉCNICAS DE PESQUISA	ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE
1 – Identificar as dificuldades de conciliação entre trabalho e acompanhamento escolar das servidoras, de cargo técnico administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).	▪ Observação; ▪ Pesquisa de campo; ▪ Entrevista semiestruturada.	▪ Observações etnográficas; ▪ Transcrição de entrevistas; ▪ Análise de Conteúdo.
2 – Propor a inclusão de critérios para mãe trabalhadora com filhos em idade escolar em resolução da UFSJ que trata do trabalho remoto e híbrido.	▪ Análise documental em leis, decretos, normas federais e resoluções internas da UFSJ.	▪ Análise de conteúdo.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Visando ampliar e complementar as buscas no decorrer da revisão de literatura, considerando a temática proposta, a pesquisa considerou as seguintes palavras-chave: Maternidade. Carreira Profissional. Vida Familiar. Assistência Escolar.

O recorte histórico foi realizado com a finalidade de produção do conhecimento mais recente, incorporando as pesquisas que transformam constantemente os conceitos apresentados. Os critérios de inclusão utilizados para a busca tiveram como base, referências em Língua Portuguesa, considerando as publicações recentes acerca da temática, livros e artigos originais conforme corte temporal de 2012 a 2021. Os critérios de exclusão utilizados para a busca tiveram como base os critérios de inclusão e os estudos que não estavam diretamente relacionados com a temática proposta.

O percurso metodológico utilizado para o desenvolvimento da pesquisa de campo foi determinado por meio da construção de uma entrevista semiestruturada, aplicada a servidoras públicas da Universidade Federal de São João Del Rei - UFSJ. Estas participaram de forma espontânea da entrevista, e foram informadas sobre a preservação de suas identidades, também foram apresentadas a elas o objetivo da pesquisa e o Termo de Livre Consentimento para a divulgação de suas informações, que foram contribuições significativas para o alcance dos objetivos propostos, bem como a elucidação da problemática de pesquisa apresentada para este estudo.

Durante a realização da investigação foram adotados os procedimentos referentes à assinatura do Termo de Livre Consentimento, apresentado no Apêndice I, deste estudo, para a divulgação das respostas e dados coletados e garantia do anonimato das entrevistadas colaboradoras.

Em um primeiro momento, foi realizado o pedido de consentimento da UFSJ para a realização da pesquisa proposta, por meio dos procedimentos definidos pela Comissão de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da instituição, em relação à conciliação da mulher mãe e da profissional que almeja a sua inserção no mercado de trabalho.

Em um segundo momento, foi agendada uma conversa com as mães técnicas administrativas do Campus Alto Paraopeba da UFSJ para a realização e explicação dos objetivos e finalidades sobre a pesquisa, de forma a esclarecer as

dúvidas e questionamentos em relação às informações que seriam coletadas. Após os devidos esclarecimentos, os questionamentos foram apresentados às mesmas, sendo informado que seriam respeitadas as suas opiniões e percepções em relação ao tema abordado.

Para a organização da entrevista foram definidos seis blocos de questionamentos, com a finalidade de alcançar os objetivos propostos neste estudo. As servidoras técnicas administrativas que participaram da pesquisa foram identificadas por meio do uso das expressões: “entrevistada 1, entrevistada 2, entrevistada 3, entrevistada 4, entrevistada 5, entrevistada 6, entrevistada 7, entrevistada 8 e entrevistada 9”, garantindo assim a preservação de suas identidades.

O Quadro 04, apresenta o perfil profissional das entrevistadas da pesquisa com o intuito de alcançar os objetivos propostos para este estudo.

QUADRO 04: Perfil das entrevistadas/colaboradoras

Entrevistada	Cargo	Formação Acadêmica	Tempo de serviço na UFSJ
1	Técnico em Assuntos Educacionais	Nível Superior em Pedagogia	14 anos
2	Assistente Administrativo	Nível Superior em Ciências Biológicas com Especialização em Administração Pública	06 anos
3	Técnica em Laboratório	Nível Superior em Computação	13 anos
4	Administrador	Nível Superior em Administração com Mestrado em Administração Pública	09 anos
5	Técnico Administrativo	Nível Superior em Administração de Empresas	13 anos
6	Assistente de Administração	Nível Superior em Nutrição	06 anos
7	Técnico Administrativo	Nível Superior em Direito	15 anos
8	Técnico em Laboratório	Nível Superior em Computação	05 anos
9	Técnico Administrativo	Nível Superior em Administração	10 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

As entrevistas ocorreram no segundo semestre de 2023 entre o mês de outubro e novembro, com a autorização institucional e colaboração das servidoras mães da Instituição de Ensino Superior. Após a realização das entrevistas foram realizados os agradecimentos e o recolhimento das informações e dados disponibilizados pelas entrevistadas que serão utilizados para a construção da discussão deste estudo.

Após a coleta, os dados foram analisados apresentando a fundamentação da literatura existente para a explanação das ponderações apresentadas por autores que dissertam sobre o tema abordado.

4. Análise dos dados e apresentação dos resultados

4.1 Avanços da legislação trabalhista aplicada à Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ

Os avanços da legislação trabalhista ocorrida por meio da Reforma Trabalhista de 2017, propiciou a adequação da administração pública frente às novas exigências em relação a garantia dos direitos e deveres dos trabalhadores, tanto da esfera pública, quanto privada (LIMA, 2019). Neste contexto, Fontes (2018) comenta que, as Universidades Federais frente ao cumprimento da legislação vigente, necessitaram adequar as suas ações tendo como foco a garantia de todos os seus funcionários dos plenos direitos os quais foram estabelecidos após a Reforma Trabalhista de 2017.

Neste contexto, a Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ implantou a Resolução nº 010, de 09 de maio de 2022, que instituiu a Comissão Permanente de Gestão e Acompanhamento das Modalidades de Jornadas de Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação no âmbito da Universidade Federal de São João del-Rei. Salienta-se no Capítulo I, Das Disposições Gerais, Art. 1º, que estabelece, a instituição da Comissão Permanente de Gestão e acompanhamento das Modalidades de Jornadas de Trabalho (COGAM) dos Servidores Técnico-administrativos em Educação no âmbito da Universidade Federal de São João del-Rei.

O Art. 2º da Resolução nº 010/2022, estabeleceu as formas de trabalho da Universidade Federal de São João del-Rei:

Art. 2º Para os fins desta Resolução consideram-se:

I – jornada flexibilizada: redução da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e 08 (oito) diárias para 30 (trinta) horas semanais e 06 (seis) horas diárias; II – teletrabalho: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos, e, ainda, que não configurem trabalho externo; III – regime de execução parcial: quando a forma de teletrabalho a que

está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente;

IV – regime de execução integral: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante compreende a totalidade de sua jornada de trabalho, dispensado do controle de frequência;

V – Programa de Gestão da UFSJ: ferramenta de gestão, que regulamenta, acompanha e avalia o teletrabalho na UFSJ (UFSJ, 2022).

Em se tratando da questão do trabalho realizado pela mulher na Instituição de Ensino Superior, salienta-se que, a Resolução nº 010/2022 remete as modalidades de trabalho que são disponibilizadas na Universidade Federal de São João del-Rei, ressaltando a flexibilidade do trabalho que contribui para o melhor desempenho dos servidores técnico-administrativos.

A mulher em sua dupla jornada de trabalho, no que se refere aos afazeres domésticos, cuidados com a família e à sua responsabilidade profissional, pode ser beneficiada de forma significativa, em face da possibilidade de conciliação entre o trabalho e a maternidade.

Por meio do teletrabalho, as suas atividades podem ser realidade de maneira a permitir o acompanhamento de seus filhos em suas necessidades, principalmente, em se tratando da vida escolar (MEDEIROS, 2018).

Com a criação da modalidade de teletrabalho, além das demais, como jornada flexibilizada, regime de execução parcial ou integral e o programa de gestão da UFSJ, os profissionais que atuam na instituição se depararam com possibilidades que passaram a contribuir para a conciliação de suas necessidades, produtividade e bem-estar.

Baseando-se nas ponderações realizadas por Silva *et al.*, (2019), a constatação da possibilidade de novas modalidades de trabalho resulta na satisfação dos profissionais, e, na maioria das vezes em aumento da produtividade e desempenho na execução de suas atividades.

De acordo com Silva (2017), a motivação do trabalhador, por meio de incentivos e

benefícios, contribui para que ele aja e contribua com a organização, auxiliando que a mesma alcance os seus objetivos e metas. Por isso, na atualidade, as instituições privadas e públicas buscam, em suas estratégias, motivar e possibilitar aos seus profissionais um clima organizacional que favoreça a melhoria de suas atividades por meio do atendimento de suas necessidades (SOUZA *et al.*, 2020).

As modalidades de flexibilização como, por exemplo, o teletrabalho para as mães que exercem a função de técnico-administrativo na UFSJ se apresenta como um fator de vantagem e satisfação para estas, o que propicia melhorias nas condições de trabalho, refletindo na melhor qualidade de vida e ampliação da produtividade e qualidade dos serviços prestados.

Dessa forma, mediante as possibilidades do teletrabalho para as mães profissionais, Medeiros (2018) comenta que, faz-se possível o acompanhamento dos filhos em suas fases de crescimento, bem como em relação ao acompanhamento escolar, mediante a presença nas reuniões que se faz de suma relevância para o conhecimento dos avanços e dificuldades apresentadas pelas crianças nas fases do processo de ensino e aprendizagem.

Além disso, o trabalho desenvolvido de forma a satisfazer os profissionais promove a melhoria da qualidade das ações, fato este que é estimulado em relação às possibilidades e oportunidades que são apresentadas pela instituição para o desenvolvimento laboral de seus colaboradores.

Em concordância com a legislação vigente, bem como pela autonomia que a UFSJ possui amparada no Art. 207 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como por meio das Leis e Decretos que a fundamenta. A universidade propôs ainda a regulamentação das modalidades de trabalho com critérios e condições legais para a adoção do Programa de Gestão e Desempenho para os servidores técnico-administrativos em educação por meio da Resolução nº. 016, de 04 de julho de 2022, estabelecendo os critérios de avaliação de desempenho para as modalidades de trabalho oferecidas aos seus

colaboradores.

Embasando no Art. 5º da Resolução nº. 016, de 04 de julho de 2022, os objetivos do Programa de Gestão e Desempenho PGD, para o alcance dos resultados e benefícios se apresentam como sendo:

Art. 5º. São objetivos do PGD da UFSJ alcançar os seguintes resultados e benefícios:

I – promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;

II – contribuir com a redução de custos no poder público;

III – estimular a sustentabilidade;

IV – atrair e manter novos talentos;

V – contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;

VI – estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;

VII – proporcionar mais qualidade de vida aos servidores, principalmente por meio da otimização do tempo com mobilidade, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários e redução de custos com transporte, entre outros;

VIII – gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e

IX – promover a cultura orientada a resultados com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados ao usuário. (RESOLUÇÃO Nº 16/2022).

Por meio da Resolução nº. 016, de 04 de julho de 2022, os profissionais podem se candidatar as modalidades de trabalho flexibilizado pela instituição, destacando os requisitos e critérios para a sua efetivação que se apresentam dispostos no Art. 13 da Resolução. Em destaque, apresentam-se a organização e o reconhecimento dos requisitos para a avaliação de desempenho de sua atividade laboral frente à modalidade de trabalho a ser exercida.

O que se percebe é o fato de que, com a Reforma Trabalhista de 2017, a flexibilização do trabalho promoveu novas oportunidades, principalmente para as mulheres. Em virtude do período pandêmico vivenciado em 2020, o qual em decorrência da necessidade de continuidade dos trabalhos administrativos das instituições educacionais desencadeou o teletrabalho como alternativa positiva e viável para o enfrentamento do período de isolamento, sem que ocorressem perdas de produtividade e desemprego. Porém, não se pode negar que mesmo ocorrendo à criação das Resoluções de modalidade de trabalho, a flexibilização das jornadas de trabalho laboral, ainda se encontram muitas barreiras para que

as mulheres consigam conciliar de maneira satisfatória a sua responsabilidade desenvolvida pela maternidade e a sua responsabilidade profissional. Para tanto, faz-se relevante comentar que ainda há a ocorrência de discriminação e desigualdades em análises comparativas entre direitos e benefícios entre homens e mulheres no mercado de trabalho (PIMENTA; WESLEY, 2014).

Mesmo com as alterações ocorridas na CLT, as quais apresentam direitos específicos às mulheres, como a licença-maternidade, a obrigatoriedade de afastamento das mulheres de atividades insalubres durante o período de gestação e mesmo após, bem como a extensão da licença-maternidade, a criação do salário-maternidade e o período de descanso e amamentação; fatores como a desigualdade salarial ainda persistem, o que denota a relevância da luta ainda contínua das mulheres para o reconhecimento e igualdade de direitos, possibilidades e oportunidades no mercado de trabalho.

4.2 Percepção das mães técnicas administrativas na Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ).

Os dados primários da pesquisa foram realizados por meio de nove entrevistas semiestruturadas com profissionais que atuavam na Universidade Federal de São João del Rei – UFSJ, entre outubro e novembro de 2023, com a colaboração livre das servidoras e após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

O Bloco 01 correspondeu à identificação das mães trabalhadoras técnicas administrativas do Campus Alto Paraopeba (CAP) da UFSJ, apresentando os seguintes questionamentos: profissão, tempo de instituição e formação profissional. Durante a entrevista semiestruturada foi averiguado que:

Entrevistada 1: Ocupa o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, com 14 anos de exercício na UFSJ, possui formação acadêmica – nível superior em Pedagogia.

Entrevistada 2: Ocupa o cargo de Assistente Administrativa, com 06 anos de exercício na UFSJ, possui formação acadêmica - nível superior em Ciências Biológicas com Especialização em Administração Pública.

Entrevistada 3: Ocupa o cargo de Técnica em Laboratório, com 13 anos de exercício na UFSJ.

Entrevistada 4: Ocupa o cargo de Administradora, com 09 anos de exercício na UFSJ, possui formação acadêmica – nível superior em Administração com Mestrado em Administração Pública.

Entrevistada 5: Ocupa o cargo de Técnica Administrativa, com 13 anos de exercício na UFSJ, possui formação acadêmica – nível superior em Administração de Empresas.

Entrevistada 6: Ocupa o cargo de Assistente de Administração, com 06 anos de exercício na UFSJ, possui formação acadêmica – nível superior em Nutrição.

Entrevistada 7: Ocupa o cargo de Técnica Administrativa, com 15 anos de exercício na UFSJ, possui formação acadêmica - nível superior em Direito.

Entrevistada 8: Ocupa o cargo de Técnico em Laboratório, com 5 anos e 06 meses de exercício na UFSJ.

Entrevistada 9: Ocupa o cargo de Técnica Administrativa, com 10 anos de exercício na UFSJ, possui formação acadêmica – nível superior em Administração.

As entrevistadas são mães que apresentam dupla jornada de trabalho, e, que colaboraram para a coleta de informações em relação a realidade vivida pela mulher inserida no mercado de trabalho. Através das informações coletadas em relação ao cargo que ocupavam, formação acadêmica e tempo de serviço, foi possível perceber que as colaboradoras são Técnicas Administrativas da UFSJ, com formação acadêmica, sendo que, a entrevistada com menor tempo de atuação é de cinco anos e seis meses, e a entrevistada com maior tempo de atuação corresponde a quinze anos de exercício efetivo na instituição.

Fernandes *et al.*, (2019) comenta que, a inserção da mulher no mercado de trabalho é realizada cada vez mais evidenciando a sua preparação acadêmica, exigindo delas formação acadêmica para ocuparem cargos de responsabilidade. No entanto, faz-se relevante o entendimento de que, foi possível a percepção de que as servidoras entrevistadas ocupavam cargos por meio de aprovação em concurso público, se posicionando no setor educacional por seu esforço e mérito próprio.

Para tanto, mesmo ocorrendo a capacitação formal por meio da bagagem de aprendizagem, não se pode negar que a mulher que busca o sucesso profissional enfrenta desafios que precisam ser entendidos e promovidas ações que as auxiliem na concretização de seus sonhos (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Para a maioria das mulheres, um dos maiores desejos se apresenta na conquista do reconhecimento profissional e no desejo da maternidade (MEDEIROS, 2018). Como este estudo teve por finalidade compreender as dificuldades enfrentadas por estas mulheres, que demonstra todos os dias que é possível, mesmo com as dificuldades enfrentadas, conciliar a mulher profissional e a mulher mãe, cuidadora, que possui, além da responsabilidade profissional, a responsabilidade de cuidar de sua família (FERREIRA; RODRIGUES, 2022), foram analisadas, por meio dos blocos de questionamentos seguintes, aspectos relativos aos problemas, desafios e possibilidades de melhoria nas atividades profissionais e no acompanhamento escolar dos filhos

O bloco 02 de questionamentos foi correspondente a: “A mulher trabalhadora entre os desafios e possibilidades de jornada de trabalho dupla”, sendo composto por três indagações. A primeira questão apresentada às entrevistadas participantes da pesquisa referiu-se a: Como você vê o papel da mulher na sociedade evidenciando a sua carreira profissional? As respostas obtidas demonstraram que:

Entrevistada 1: Inicialmente entrei na educação por influência da família, sou de uma época em que se fazia curso técnico. Eu fiz o curso técnico em Magistério, porque precisava trabalhar e ninguém na minha família possuía curso superior. O magistério foi a forma de inserir no mercado de trabalho.

Entrevistada 2: A mulher conseguiu ampliar o local de ocupação profissional, mas não diminuiu as responsabilidades maternas, domésticas e sociais. Mas o avanço é bem nítido, apesar de não ter a mesma valorização profissional que os homens.

Entrevistada 3: Difícil, porque tem que conciliar tudo, a família, o emprego e a estrada, porque não moro na cidade que trabalho.

Entrevistada 4: Eu vejo a questão do trabalho como importante na vida da mulher, e a associação do trabalho com a família e filhos pequenos é um desafio devido o tempo que o trabalho consome.

Entrevistada 5: Está sendo bem diferente de tempos atrás, a mulher era pouco inserida no mercado de trabalho, e, hoje é um número enorme inclusive mães.

Entrevistada 6: A gente sabe que ainda os ambientes de trabalho para a mulher não são compatíveis com a vida da mulher. Ela gostaria de viver a vida com filhos, família e profissão, mas muitas mulheres não conseguem alcançar este objetivo, e, as que conseguem é com muita dificuldade.

Entrevistada 7: Às vezes difícil, é um desafio porque temos os trabalhos domésticos e temos que conciliar com o trabalho profissional, mas também é importante a mulher trabalhar na sua profissão.

Entrevistada 8: A mulher tem se esforçado muito para conquistar o seu espaço.

Entrevistada 9: A mulher vem buscando o seu espaço no mercado de trabalho, mas ainda enfrentando desafios como ser mãe e profissional.

As informações apresentadas pelas entrevistadas demonstraram que, em suas visões, a mulher vem ampliando a sua participação no mercado de trabalho, sendo reconhecida em sua carreira profissional por meio de sua capacitação, desempenho profissional e resultados alcançados. Porém, ainda enfrentam desafios relacionados à realidade de ser ao mesmo tempo mãe e profissional.

A dualidade da mulher em relação à maternidade e a atuação profissional acarretam inúmeros desafios que são vivenciados no cotidiano (PARO, 2017). De acordo com Fontes (2018), a mulher em sua luta para ser reconhecida propicia o desenvolvimento do movimento de independência o qual se faz necessário para que elas possam ter os seus direitos garantidos. Por isso, mesmo ocorrendo o reconhecimento dos avanços da mulher na sociedade, havendo ainda obstáculos que precisam ser superados (HOFFMANN, 2020).

Para Gonçalves (2008), o reconhecimento profissional das mulheres é um importante fator para a transformação da sociedade, uma vez que, os direitos e deveres são fundamentais para os cidadãos e inserção efetiva no mercado de trabalho.

O segundo questionamento apresentado às entrevistadas referiu-se a: “Quais os desafios enfrentados no cotidiano de seu trabalho laboral em relação à conciliação com os cuidados e criação dos filhos”?

Entrevistada 1: Eu acho que o maior desafio é a falta de flexibilidade no horário. Hoje a minha maior dificuldade é a falta de flexibilidade, a educação não permite essa flexibilização. Às vezes fico pensando em mudanças, mas com dois filhos pequenos, como mudar agora? Você passa a pensar que poderia ter uma profissão independente, onde você faria o seu próprio horário, e, no serviço público, não há essa flexibilidade, mesmo quando falta internet e não permite o desenvolvimento do trabalho, se faz necessário o cumprimento do horário, a logística nem sempre é correta e tudo se resume no horário de trabalho.

Entrevistada 2: O principal desafio no momento é o meu marido trabalhar fora a semana toda e estar em casa somente nos fins de semana, ficando para mim toda a responsabilidade, quase integral, referentes as atividades de escola, emergências, dentistas.

Entrevistada 3: O meu maior desafio é por conta da dificuldade de ausência de tempo.

Entrevistada 4: A exigência da presença no ambiente de trabalho, porque quando você tem a possibilidade do teletrabalho facilita as coisas, por existir mais flexibilidade para você estar com os filhos.

Entrevistada 5: O meu desafio principal é que sou mãe solo, sou separada e tenho que cuidar de quatro filhos e ainda estar aqui, a 20 km da minha casa e meus filhos ficam largados em casa porque não tenho com quem deixá-los durante o horário de trabalho, meus filhos menores ficam sob a responsabilidade dos mais velhos.

Entrevistada 6: Apesar do meu horário ser flexível, não participo de atividades cotidianas, sendo este o meu maior desafio, o meu marido que cuida das crianças para irem à escola. Sinto falta, não consigo fazer a rotina de casa de maneira normal com eles, o meu tempo com os filhos é somente após o término do trabalho.

Entrevistada 7: O meu maior desafio é o estresse, me esforço para conciliar o horário de trabalho e os horários de atividades domésticas, escolares, lazer, e tudo se torna muito complicado.

Entrevistada 8: O meu desafio é conciliar a educação dos filhos com o horário de trabalho, no meu caso eu trabalho durante o horário que as crianças se encontram na escola. Na atualidade não há conciliação, mas existe uma legislação que permite a flexibilização de horários.

Entrevistada 9: A conciliação do tempo de ser mãe com o tempo referente a profissional.

Em relação aos desafios enfrentados no cotidiano de seu trabalho laboral em relação à conciliação com os cuidados e criação dos filhos, as entrevistadas declararam que são inúmeros os desafios, principalmente em relação aos horários de jornada de trabalho, que deveriam ser flexibilizados, permitindo novas formas de trabalho, como, por exemplo, o teletrabalho que poderia contribuir para que as mães servidoras conciliassem as suas atividades de mãe e profissional.

Para Machado (2018), a mulher enfrenta desafios que não são vivenciados pelos homens. Por isso, é fundamental o entendimento de que, o desafio da mulher para o exercício de sua profissão se apresenta principalmente em sua responsabilidade frente à criação e cuidados para com os filhos e com a casa.

Medeiros (2018) comenta ainda que, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres profissionais precisam ser refletidas frente ao desenvolvimento de ações que possam promover condições para a realização de suas atividades laborais de forma a permitir a conciliação entre a sua dupla jornada.

O terceiro questionamento foi referente à “Em seu ambiente laboral, quais as possibilidades ofertadas que contribuem para conciliar a carreira profissional e o acompanhamento da vida escolar dos seus filhos”? Por meio das entrevistas realizadas, constatou-se que:

Entrevistada 1: Hoje, o horário eu acho que é um horário bom por ser seis horas, o que me permite sair mais cedo, apesar de não ser um horário bom pra mim, mas a redução da carga horária me possibilita a flexibilidade de estar com os meus filhos na parte da manhã e chegar em casa antes deles, o que ainda me permite ficar com eles um pouco.

Entrevistada 2: No setor em que trabalho há um grau de compreensão e de companheirismo, a amizade é muito grande, de vez em quando aparece alguma emergência, mas são todos compreensíveis, a chefia também, permitindo a compensação em outros dias, o que possibilita o contorno das situações do cotidiano.

Entrevistada 3: Nenhuma, porque não enquadrei em nenhum regime.

Entrevistada 4: Trabalho no sistema híbrido, parte presencial e parte à distância, vejo esta condição como positiva, porque me possibilita acompanhar o desenvolvimento do meu filho em relação a sua vida escolar.

Entrevistada 5: Não vejo nenhuma possibilidade de conciliação, somente o teletrabalho que está me ajudando muito, porque mesmo trabalhando em casa, me encontro perto dos meus filhos, o que me deixa mais segura.

Entrevistada 6: No meu setor temos a flexibilização de horário, apresentando a redução da jornada de trabalho de 08 horas para 06 horas, o que temos como um fator positivo para a conciliação da profissional e a mãe.

Entrevistada 7: A redução do horário de trabalho ajuda, porém, se a instituição pudesse oferecer transporte para buscar e levar os profissionais em casa ajudaria significativamente.

Entrevistada 8: A flexibilização do horário por meio da redução do horário de trabalho.

Entrevistada 9: A redução do horário de trabalho.

Sobre as possibilidades ofertadas que contribuem para conciliar a carreira profissional e o acompanhamento da vida escolar dos filhos, as entrevistadas relataram que as possibilidades são mínimas, que na maioria das vezes o que ocorre é a negociação com a chefia, havendo o cumprimento das horas faltantes em outros dias. Entretanto, todas as entrevistadas relataram não ocorrer problemas de liberação. As entrevistadas também relataram que nos setores em que ocorre a flexibilização do horário a conciliação é realizada de maneira mais favorável. A redução da jornada de trabalho é um fator que contribui para que as servidoras mães possam conciliar a sua dupla jornada, salientando que, ao atender as necessidades dos servidores, as universidades buscam melhorar o desempenho de seus servidores, o que é comprovado em razão da satisfação no exercício de suas atividades laborais (MEDEIROS, 2018).

Rodrigues (2011) comenta ainda que, a flexibilidade de horário vem sendo utilizado em diferentes setores do mercado de trabalho, tendo como finalidade o atendimento das necessidades dos profissionais, que promovem a melhoria de

seu desempenho profissional, sendo um fator considerado positivo em relação ao cumprimento das ações para o alcance das metas e objetivos propostos pelas instituições.

Neste sentido, para as mães profissionais o regime apresentado pela UFSJ, ainda não contempla as necessidades das servidoras, sendo evidenciado que se trata de um aspecto a ser analisado pela gestão universitária em decorrência das possibilidades de melhoria de rendimento e desempenho de suas servidoras.

O bloco 3 da entrevista semiestruturada correspondeu a questionamentos relacionados a: “Desafios e possibilidades da jornada de trabalho dupla das mulheres brasileiras”, sendo apresentados três questionamentos às entrevistadas.

O primeiro questionamento foi: “A sua inserção no mercado de trabalho foi realizada de maneira natural ou apresentou obstáculos? Quais?” As respostas das entrevistadas foram as seguintes:

Entrevistada 1: Assim que eu formei iniciei o meu trabalho na prefeitura, mas de forma precária, porque era contrato de fevereiro a dezembro, mas teve períodos que fui dispensada em julho, sendo considerado um trabalho precário, por isso fiz o concurso para a UFSJ.

Entrevistada 2: Foi de maneira natural, eu tenho vida profissional desde os dezoito anos na iniciativa privada, depois como servidora pública contratada na prefeitura de Ouro Branco, as coisas foram acontecendo naturalmente, me dediquei para que acontecesse a mudança, foi no momento certo, contei com a ajuda da minha família, de marido e esperei para ter filhos quando eu já estava estabilizada.

Entrevistada 3: Tive alguns obstáculos, fiz o concurso para São João del-Rei e vim parar em outra cidade, desde 2012, tento ser redistribuída e infelizmente não consigo.

Entrevistada 4: Sem dúvida foi um desafio, primeiro porque passar em concurso público já é um desafio e de nível superior é ainda maior, bem como a conclusão do Mestrado.

Entrevistada 5: Foi de maneira natural, eu não era mãe, eu quis e busquei o mercado de trabalho.

Entrevistada 6: O maior obstáculo foi a distância, porque aqui não é localizado no centro urbano, é de difícil acesso, não tem transporte regular, os horários são reduzidos e a carga horário sendo grande foi uma dificuldade. Em relação as demais questões como carreira não houve empecilhos.

Entrevistada 7: Foi de maneira natural.

Entrevistada 8: Não tive obstáculos.

Entrevistada 9: Não encontrei dificuldades, me formei no curso superior e fui aprovada no concurso.

As informações coletadas sobre a inserção no mercado de trabalho aponta dois conjuntos de respostas. Para as entrevistadas 1, 2, 8 e 9 esta inserção ocorreu de

maneira natural, com a conclusão do curso superior e aprovação em concurso público. No entanto, para a entrevistadas 3, 4, 5, 6 e 7 a inserção no mercado de trabalho apresentou obstáculos, os quais foram relatados denunciando a diversidade de dificuldades enfrentadas por elas.

Os obstáculos apresentados indicam que as mulheres enfrentam dificuldades relacionadas à distância do local de trabalho e de suas residências, dificuldades de remoção para outras unidades, mudanças em relação a sua rotina, o que evidencia a questão de acompanhamento da vida dos filhos, que conforme Silva *et al.* (2019), prejudicam o seu desenvolvimento enquanto seres humanos, especificamente, no seu desempenho escolar (SILVA *et al.*, 2019).

Para Arteiro e Passos (2017), é fundamental o entendimento de que, as mulheres enfrentam ainda dificuldades para a sua inserção no mercado de trabalho, o que identifica a luta constante para o reconhecimento de seu valor enquanto profissional.

O segundo questionamento do bloco 3, foi referente a: “Você teve dúvidas em relação a carreira profissional e o acompanhamento e cuidado com os seus filhos”? Após a entrevista constatou-se que:

Entrevistada 1: Sim, ainda tenho dúvidas, eu acho que, se hoje eu pudesse largar o trabalho e tentar outra coisa, eu largaria, porque me doeue muito ter que vir trabalhar e largar eles. Tenho uma eterna briga dentro de mim. Quando eu viajo, preciso focar que é porque eu preciso, e por isso, deixo eles, mas me sinto frustrada, porque tenho que trabalhar para dar uma vida melhor para eles. Hoje se eu pudesse escolher, eu largaria e tentaria outra coisa que me desse flexibilidade, porque no serviço público não existe.

Entrevistada 2: Todos os dias eu penso em qual lado estou deixando a desejar, o lado profissional ou o lado materno, essa é uma dúvida que me acompanha.

Entrevistada 3: Eu não tenho opção de ter dúvida porque eu preciso trabalhar, mas se eu tivesse ficaria com o meu filho.

Entrevistada 4: Sim, quando o meu filho era menor, na fase de um, dois anos solicitei a redução da carga horária, mas meu filho na educação infantil, tentei conciliar, mas agora com o teletrabalho ficou um pouco mais fácil, mas mesmo assim, ainda tenho dúvidas.

Entrevistada 5: Não, embora foi muito difícil com o nascimento dos meus filhos menores, eu não tive dúvidas, o desafio foi enorme na conciliação do horário de trabalho e os filhos por não ter com quem deixar.

Entrevistada 6: Não. As duas coisas eu sempre quis.

Entrevistada 7: Não tive dúvidas não, eu tentei me programar para conseguir conciliar as duas coisas, ser mãe e trabalhar, então não tive dúvidas, simplesmente vim.

Entrevistada 8: Não, eu me preparei para ser mãe e profissional.

Entrevistada 9: Sim, até hoje fico pensando, em razão da dificuldade de conciliação em ser mãe e profissional.

Neste sentido, Braga, Miranda e Correio (2018) comentam que, a condição da mulher profissional e a mulher mãe e dona de casa, trata-se de uma discussão que leva muitas mulheres a desistirem de seus sonhos. As que conseguem realizar apresentam dúvidas em razão das situações em que vivenciam, principalmente, quando elas se sentem falhas em relação a maior atenção e cuidados com os filhos.

O terceiro questionamento do bloco 3, foi referente a: “A dupla jornada de trabalho (ambiente laboral e cuidados com o lar) dificulta o seu desempenho profissional”?

Neste questionamento foi constatado que:

Entrevistada 1: Não, eu acho que, o trabalho na Universidade é realizado naquele horário, naquele período, em que nos encontramos disponíveis. Me dificulta mais em casa a conciliação do que no trabalho. Como trabalho por seis horas, é possível agendar os compromissos, não preciso ficar justificando, porque consigo ajustar para depois o horário de trabalho.

Entrevistada 2: Eu cheguei à conclusão que não existe um cem por cento certo, em nenhuma área da vida, mas dá para compensar um lado, depois o outro, mas sempre haverá uma falha.

Entrevistada 3: Sim, dificulta, por surgir o cansaço, a falta de tempo para mim e para o meu filho, no trabalho tentamos fazer o que dá.

Entrevistada 4: Sim, talvez sim, buscar fazer novos cursos a nível de doutorado, eu vejo distante por não ser possível conciliar no momento.

Entrevistada 5: Não. É o contrário, a dupla jornada de ser mãe e dona de casa não atrapalhou o desempenho profissional. Mas com o desempenho junto aos filhos, o trabalho atrapalhou. A dificuldade em relação ao acompanhamento se trata do tempo dedicado a eles, para estar bem perto deles, que se faz complicado.

Entrevistada 6: Não continuamente, mas em alguns momentos, porque a secretaria tem aumento de volume de trabalho, o que desgasta no ambiente laboral e impacta em casa e vice-versa.

Entrevistada 7: Não, às vezes tem uma preocupação, mas vamos vencendo.

Entrevistada 8: Não dificulta, mas gera estresse e cansaço.

Entrevistada 9: O cansaço e a sensação de não estar desempenhando o papel de mãe e dona do lar de maneira satisfatória.

Sobre a dupla jornada de trabalho, as entrevistadas participantes da pesquisa, 04 colaboradoras relataram que, a dupla jornada dificulta o seu desempenho profissional em razão do cansaço e estresse constante, em virtude das responsabilidades do trabalho e das responsabilidades enquanto mãe. Por outro lado, as demais entrevistadas correspondendo a 05 colaboradoras afirmaram que

a dupla jornada de trabalho não dificulta o seu desempenho, ocorrendo a conciliação de suas atividades de mãe e profissional; porém, não descartaram o cansaço e o estresse decorrente de suas atividades, mas não sendo estes fatores considerados por elas como entraves para a sua realização pessoal e profissional.

A luta das mulheres para a inserção no mercado de trabalho, ainda é travada até os dias atuais, desencadeando a prática de lutas diárias para a sua permanência na sociedade com poder de fala, reconhecimento, respeito e valorização de seus esforços para a transformação da sociedade com igualdade de direito e deveres entre os gêneros (HOFFMANN, 2020).

O Bloco 4, foi referente aos desafios da mulher na conciliação da maternidade com a carreira profissional. Foram apresentadas as entrevistadas, três questionamentos sobre essa temática.

O primeiro questionamento referiu-se a: “Quais os principais desafios enfrentados em seu cotidiano em relação ao acompanhamento educacional de seus filhos”?

Após a entrevista constatou-se que:

Entrevistada 1: As apresentações a gente consegue conciliar, porque são geralmente no fim da tarde, e, mesmo se preciso, tenho a flexibilidade de estar indo conversando com a chefia para trocar o horário. O que tenho dificuldade mesmo é o acompanhamento das atividades fora do horário de trabalho e de escola, como natação, o próprio para casa, porque as crianças chegam as 17hs e estar cansado, e de manhã não estou. O acompanhamento das tarefas escolares e atividades esportivas são mais difíceis de acompanhar.

Entrevistada 2: Minha filha iniciou a vida escolar durante a pandemia, então foram atividades remotas, e tive a possibilidade de acompanhar nos dois anos. Quando voltou presencial, consigo conciliar, se é uma reunião que não dá para faltar converso com a chefia.

Entrevistada 3: Não vou em nenhuma reunião, o pai que acompanha, porque saio de casa às seis e trinta da manhã e só retorno às dezenove horas.

Entrevistada 4: Eu acho que é a disponibilidade de tempo que é pouco diante o que deveria ser. A dedicação do desenvolvimento escolar do meu filho deveria ser maior.

Entrevistada 5: Por estar onze horas fora de casa trabalhando, é muita sobrecarga a jornada com os filhos e a casa. Não dá para ir em reunião escolar quase nenhuma, nem acompanhar as tarefas, mas com o teletrabalho, está dando para conciliar um pouco às reuniões, ajudar nas tarefas de casa, mas antes do teletrabalho não tinha isso, não ia a nenhuma reunião de escola, nem ajudava nas atividades escolares.

Entrevistada 6: As reuniões geralmente são no período da noite, mas tem atividades que eu gostaria de participar, mas que bate com o meu horário de trabalho, aí meu marido que via, mas eram momentos que eu queria estar junto dele, mas nem sempre é possível.

Entrevistada 7: Acabo tendo que pedir ajuda a outras pessoas, professores particulares, para ajudar nas atividades escolares, se tivéssemos um horário dentro do horário comercial para poder dar maior atenção aos filhos seria bom, mas hoje resolvo pedindo ajuda a outras pessoas.

Entrevistada 8: O horário é bem curto, sempre está bem programadas as atividades para que não deixem de fazer nenhuma.

Entrevistada 9: A presença em reuniões escolares e o acompanhamento das atividades que são enviadas para casa.

Sobre os principais desafios enfrentados pelas servidoras mães, foram relatadas as questões referentes ao tempo com os filhos, à sobrecarga da jornada profissional e os cuidados de casa, a ausência do acompanhamento da vida educacional dos filhos, o que remete à busca de ajuda de outras pessoas para o cumprimento desta responsabilidade.

Camargo (2010) comenta que, as servidoras mães precisam ser ouvidas, em relação as suas necessidades; mesmo sendo uma escolha, a realização de um sonho, os desafios se apresentam presentes, e as fazem refletir sobre a jornada que vivenciam em seu cotidiano, desencadeando o entendimento sobre a diferença existente a jornada de trabalho entre homens e mulheres.

Sobre a jornada de trabalho, evidencia-se que no caso da mulher, ela não se limita ao ambiente laboral, mas tem a sua continuidade ao chegar em casa e cuidar de sua família (DINIZ, 2018).

O segundo questionamento realizado configura-se como sendo: “Como você concilia o acompanhamento educacional de seus filhos e a sua carreira profissional”? Sendo constatado que:

Entrevistada 1: Meus filhos se encontram na idade pré-escolar, mais tranquila, mais lúdica, dessa maneira todos os trabalhos que a escola envia vem para casa para serem feitos no fim de semana, e, por isso consigo acompanhar melhor.

Entrevistada 2: No momento em que estou em casa com os meus filhos, a casa está de “cabeça pra baixo”, mas é porque tento brincar e fazer os deveres com eles, priorizo as crianças, a minha vida profissional, e, as atividades domésticas ficam para quando der tempo.

Entrevistada 3: Falta tempo para o maior acompanhamento, o que se faz como uma preocupação em relação aos cuidados com os meus filhos.

Entrevistada 4: Na medida do possível tento acompanhar os deveres de casa, fazer as leituras, dentro do horário que tenho disponível.

Entrevistada 5: Por estar onze horas fora de casa trabalhando é uma sobrecarga a jornada com os filhos e a casa. Não dá para ir em reunião escolar quase nenhuma, nem acompanhar as tarefas de casa, mas com o teletrabalho, ocorre um pouco de flexibilidade, que ainda não se faz totalmente satisfatória.

Entrevistada 6: As reuniões geralmente são no período da noite, mas tem atividades que eu gostaria de participar, mas que bate com o meu horário de trabalho, aí meu marido que vai, mas eram momentos que eu queria estar junto dele, mas nem sempre é possível.

Entrevistada 7: Hoje está mais tranquilo para mim, mas já tive dificuldade em relação as reuniões na escola, que eram no mesmo horário do meu trabalho. Isso era difícil. Agora a dificuldade também de levar a criança quando precisa fazer algum tratamento específico, ser semanal, porque sempre precisamos pedir aos chefes autorização para se ausentar do trabalho.

Entrevistada 8: O horário é bem curto, sempre está bem programadas as atividades para que não deixem de fazer nenhuma.

Entrevistada 9: Me organizo durante o tempo que estou em casa, procuro dar atenção aos meus filhos ajudando-os em suas atividades escolares.

De acordo com as informações coletadas junto às servidoras mães, a conciliação é realizada de maneira insatisfatória devido ao cumprimento de sua jornada de trabalho, mas buscam por meio de suas programações nos horários que estão em casa, na medida do possível suprir as necessidades dos filhos por meio da atenção, do acompanhamento das atividades escolares, da organização das atividades, de maneira a fazerem-se presentes, em seu tempo vago na vida de seus filhos.

Para Ferreira, Santos e Tomé (2011), o acompanhamento educacional dos filhos é uma responsabilidade dos pais, mas a mãe sempre assumiu essa responsabilidade de maneira mais efetiva. Por isso, quando a mulher é inserida no mercado de trabalho, as mulheres se cobram frente a esta responsabilidade, o que justifica muitas vezes, o abandono das mulheres de suas carreiras profissionais, por se sentirem falhas na criação e educação de seus filhos.

O terceiro questionamento foi: “Você possui ou já possuiu dificuldades em relação à liberação para o acompanhamento da vida educacional de seus filhos por parte da instituição? Quais?” As respostas das entrevistadas foram as seguintes:

Entrevistada 1: Não tenho dificuldade de liberação.

Entrevistada 2: Eu faço contato direto com a minha chefia, a qual é bem compreensiva, durante o tempo que estou trabalhando na UFSJ, tive quatro chefias, e, em nenhuma delas tive dificuldades de negociar.

Entrevistada 3: Não há dificuldade, pois depois pago em horas extras.

Entrevistada 4: Não.

Entrevistada 5: Não. Por parte da instituição não tem liberação, utilizo horas que tenho na casa, visando à programação para os momentos que se faz necessário para o acompanhamento dos filhos.

Entrevistada 6: Não, eu emito meus jeitinhos, tento evitar de pedir para sair, das poucas vezes que precisei não me foi negado.

Entrevistada 7: Não. Dificuldade não tive não. As atividades festivas são nos fins de semana, e quando tinha alguma coisa durante a semana, eu tinha a liberação do chefe.

Entrevistada 8: Não, sempre que tenha algo, comunico previamente, ocorrendo a troca de horário da atividade ou a mudança do dia de execução.

Entrevistada 9: Não há problema para a liberação, mediante o cumprimento das horas faltantes em outros dias.

Sobre as dificuldades de liberação por parte da universidade as servidoras, as Entrevistadas em sua totalidade afirmaram que não há dificuldades, que as chefias são compreensivas, o que se apresentou como um fator positivo da UFSJ.

No entanto, mesmo sendo em concordância com todas as entrevistadas, a liberação por parte da chefia imediata é condicionada ao pagamento das horas faltantes em outros dias, o que se torna para as servidoras uma dificuldade, conforme Fontes (2018), por ter que ampliar a sua jornada de trabalho nos dias de compensação das horas liberadas.

O Bloco 5, o eixo apresentado configurou-se em questionar: “Desafios da mulher na conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional”. Este bloco foi composto por quatro questionamentos em relação ao eixo apresentado.

O primeiro questionamento foi: “Em relação à conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional, você já teve que escolher entre estas duas responsabilidades? Qual foi ou foram as suas ações?” As respostas das entrevistas foram as seguintes:

Entrevistada 1: Não.

Entrevistada 2: Não.

Entrevistada 3: Não, pois eu queria as duas realidades.

Entrevistada 4: Sim, limita muito, o fato de querer estar próximo ao filho, limita para estudo para outros concursos ou seja, outras oportunidades profissionais.

Entrevistada 5: Sim, por ficar longe dos filhos.

Entrevistada 6: Não, as duas coisas eu sempre quis.

Entrevistada 7: Não tive dúvida não, eu tentei me programar para conseguir conciliar as duas coisas.

Entrevistada 8: Tive que escolher, quando meu filho estava doente, mas é fácil de conciliar.

Entrevistada 9: Sim, principalmente em relação as situações de emergência.

Em relação à conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional e a possibilidade de ter que escolher entre as duas responsabilidades, as entrevistadas declaram em sua maioria que não passaram por nenhuma situação que as fizessem pensar em escolhas. No entanto, as entrevistadas 4,5,8 e 9 alegaram que já passaram por essa situação, e sempre escolheram cuidar dos filhos e depois cumprirem as suas obrigações profissionais com a reposição das horas não trabalhadas.

Neste sentido, percebe-se que no cotidiano da vida profissional e maternidade, as mulheres podem se deparar com situações em que a escolha passa a ser inevitável. Neste contexto, o sentimento maternal tende a ser mais efetivo, o que remete a escolha de muitas mulheres em desistirem de seus sonhos profissionais para viverem plenamente a maternidade (FRANCO, 2018).

De acordo com Fernandes *et al.* (2019), a conciliação do acompanhamento escolar e a carreira profissional é uma ação que deve ser compreendida como sendo a vontade da mulher em exercer seus direitos de mãe e profissional, o que se estabelece por meio de sua formação intelectual que promove o entendimento frente às decisões que precisam ser tomadas para que não sejam julgadas de maneira equivocada, reduzindo-as a condição de donas de casa e cuidadoras dos filhos.

O segundo questionamento referiu-se a: “A ausência do acompanhamento da vida escolar dos alunos pode acarretar baixo desempenho no cotidiano escolar. Como você concilia o seu trabalho com o acompanhamento do desempenho de seu filho na escola?”

Entrevistada 1: Concilio por meio de contato com a escola e verificação das atividades realizadas pelos meus filhos.

Entrevistada 2: Tento acompanhar de maneira ativa quando estou fora do ambiente de trabalho, além de manter contato com a escola.

Entrevistada 3: Em relação ao meu filho, não, porque tento acompanhar em suas dificuldades.

Entrevistada 4: Acompanhando as atividades cotidianas, com verificação das atividades, contato com a direção e professores.

Entrevistada 5: Acompanhando as atividades que são encaminhadas para casa.

Entrevistada 6: Meu marido contribui muito no acompanhamento do desempenho dos nossos filhos, e, eu quando estou fora do ambiente de trabalho, tento acompanhar também.

Entrevistada 7: Tento acompanhar todas as atividades e observar o desenvolvimento de meus filhos em relação a aprendizagem.

Entrevistada 8: Acompanho nos horários que estou em casa, pois trabalho em teletrabalho.

Entrevistada 9: Acompanho por meio das reuniões, eventos e conversas com a professora em relação ao desempenho dos meus filhos.

Em relação à conciliação do trabalho com o acompanhamento do desempenho do filho na escola, as entrevistadas ressaltaram a realização de ações como, contato com a escola, acompanhamento quando possível de suas atividades, contato com a direção da escola, possuem ajuda de outras pessoas e do marido.

Estudos realizados por Fernandes *et al.*, (2019) revelam que, as ações realizadas pelas mães que se encontram inseridas no mercado de trabalho para o acompanhamento da vida escolar dos filhos são remetidas a estratégias que as permitem, mesmo com o pouco tempo que possuem acompanhar, verificar, observar e buscar informações sobre o desempenho escolar. Tais ações são possíveis principalmente em razão da organização que as mulheres precisam ter para vivenciar a sua dupla jornada, demonstrando a importância e a força da mulher em cumprir para com as suas responsabilidades (FERREIRA; RODRIGUES, 2022).

Para Freitas Júnior (2014), a mulher profissional e mãe se conciliam em relação a organização que realizam para o cumprimento de suas responsabilidades, de maneira a ser compreendido que todas as suas atividades precisam ser planejadas de forma a cumprir de maneira satisfatória as suas demandas cotidianas.

O terceiro questionamento foi referente à: “O (s) seu (s) filho(s) queixam sobre o seu acompanhamento em relação à vida educacional dele (s), como por exemplo,

sua participação nas reuniões de pais e eventos realizados na escola?” As respostas das entrevistas foram as seguintes:

Entrevistada 1: Não.

Entrevistada 2: Participação de eventos não, mas a minha filha se queixa muito do fato de não buscá-la na escola, ela volta de van, aí preciso conversar com ela, mostrando o tempo que estou perto dela.

Entrevistada 3: Sim, ele pede para que o leve na escola, mas eu não tenho como fazer.

Entrevistada 4: Não.

Entrevistada 5: Não.

Entrevistada 6: Não, o que ele cobra é eu levar e buscar ele na escola, quando acontece de eu ir buscar, o comportamento do meu filho é completamente diferente.

Entrevistada 7: Não.

Entrevistada 8: Não.

Entrevistada 9: Não.

As servidoras participantes da pesquisa afirmaram que em relação a queixas dos filhos elas não possuem, somente em relação ao fato de não levarem os mesmos à escola, como fazem as outras mães. Neste sentido, compreende-se que, mesmo ocorrendo à dupla jornada, as mulheres buscam cumprir as suas responsabilidades junto aos filhos, mesmo que para isso, as estratégias de adequação sejam criadas.

Feitosa e Albuquerque (2019) comentam que, a relação familiar das mulheres que conciliam a dupla jornada, se apresenta na maioria das vezes em busca de um equilíbrio, de maneira a permitir a redução da ausência em relação ao acompanhamento de seus filhos e as responsabilidades profissionais que se comprometeram.

O quarto questionamento evidenciou a seguinte questão: “Como você busca suprir esse acompanhamento da vida educacional de seus filhos? Quais as suas ações?” As respostas das entrevistadas foram as seguintes:

Entrevistada 1: Eu tenho um pouco de facilidade porque tenho pedagogia, você já consegue entender melhor as atividades da escola e, eu dei aula, por isso tenho mais facilidade. Mas prefiro acompanhar o para casa, hoje procuro estar presente no dia a dia nos deveres de casa e compro muitos jogos pedagógicos para ele brincar.

Entrevistada 2: Tem momentos em que penso que eu poderia estar mais presente, como eu pode serviço as quinze horas, eu consigo ficar a parte da manhã toda com a minha filha, mas tenho outro filho menor,

que amamenta ainda. Mas tem falhas, a rotina, a correria acarretam falhas.

Entrevistada 3: Eu não sei, ele está no maternal três, não exige muito, porque a maioria das tarefas são lúdicas, talvez mais pra frente possa te dar uma resposta mais correta.

Entrevistada 4: Participando do grupo de pais, tendo contato com a professora, acompanhando o desenvolvimento escolar, basicamente dessa forma.

Entrevistada 5: Durante o horário que não estou trabalhando, que é pouco em relação a necessidade do meu filho.

Entrevistada 6: As reuniões geralmente são no período da noite, mas tem atividades que eu gostaria de participar, mas que batem com o meu horário de trabalho, aí meu marido que vai, mas são momentos que eu queria estar junto dele, mas nem sempre é possível.

Entrevistada 7: Eu sempre tento conciliar a educação do filho com a carreira profissional, tento conciliar o meu horário de trabalho com o horário de escola dela, assim, consigo passar pelo menos um turno do dia ao lado dela. Ela estuda a tarde e eu posso ficar com ela no turno da manhã ou no turno da noite, hoje fico com ela no turno da noite.

Entrevistada 8: Acompanho de uma maneira satisfatória por programar todas as ações que são necessárias.

Entrevistada 9: Durante o horário que estou em casa me dedico a acompanhar o desempenho da minha filha verificando os cadernos, agendas de recados.

Sobre suprir o acompanhamento da vida educacional dos filhos, as ações apresentadas foram referentes ao acompanhamento dos deveres de casa, participação na organização dos materiais escolares, participação em grupos de pais, contato com a direção e professores, acompanhamento do desempenho dos filhos por meio dos cadernos e atividades enviadas para casa.

Neste sentido, Gonçalves (2019), comenta que, o acompanhamento da vida educacional dos filhos é de responsabilidade dos pais, por isso, é fundamental que se estabeleça o entendimento de que, a mãe que exerce também a sua carreira profissional se dedica aos filhos, no acompanhamento constante de suas atividades.

Dessa forma, Maia e Mendes (2019) esclarecem que, mesmo ocorrendo a dupla jornada, o estresse e o cansaço, a mulher desempenha o seu papel de cuidadora e profissional de maneira a permitir aos filhos o entendimento de sua responsabilidade e luta para lhes ofertarem melhor condição de vida.

O Bloco 6, correspondeu ao eixo: “Desafios da mulher na conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional”. Este bloco foi

composto por três questionamentos.

O primeiro questionário foi: “A possibilidade do teletrabalho é considerada como uma solução para a conciliação do acompanhamento dos filhos e a carreira profissional?” As respostas das entrevistas foram as seguintes:

Entrevistada 1: Eu acho que seria a que estou (redução da jornada para seis horas) e ou o teletrabalho. Hoje o problema que vejo é um horário disponibilizado que é de nove às quinze horas ou de quinze horas à vinte e uma horas. É um horário ruim, porém, se fosse o horário de sete horas da manhã às treze horas e de treze horas às dezenove horas. Embora me traga benefícios não é um horário adequado, mas em relação ao horário flexibilizado seria melhor. Acho que o trabalho híbrido seria mais complicado.

Entrevistada 2: Talvez o teletrabalho, mas como tive a experiência de dois anos de trabalho remoto na pandemia, não sei se seria o ideal, porque eu não consegui ter a separação do tempo, em realizar as atividades profissionais e os cuidados com os filhos. Parece ser uma solução, mas a minha cabeça não conseguiria organizar.

Entrevistada 3: Creio ser o teletrabalho, por permitir ficar mais tempo em casa, mesmo ocorrendo as responsabilidades de sua profissão.

Entrevistada 4: O teletrabalho.

Entrevistada 5: O teletrabalho por permitir o maior acompanhamento dos filhos em sua vida educacional.

Entrevistada 6: Nem só o teletrabalho e nem só o presencial, creio que o híbrido funcionaria melhor.

Entrevistada 7: Flexibilidade de horário ou redução do horário.

Entrevistada 8: Redução da carga horária sem perda financeira ou a flexibilização do horário.

Entrevistada 9: O teletrabalho seria uma opção favorável para o atendimento das necessidades das servidoras.

De acordo com as informações coletadas junto as servidoras colaboradoras da pesquisa, foi possível compreender que, para elas, as questões referentes a jornada de trabalho se estabeleceriam como satisfatórias se fossem relacionadas as possibilidades de redução da jornada de trabalho, flexibilização do horário, o teletrabalho e o trabalho híbrido.

No entanto, a redução do horário e a flexibilidade foram às formas mais destacadas entre as entrevistadas, salientando que, o teletrabalho foi destacado como meio de estar mais presente junto aos filhos, porém, com receio frente à impossibilidade de separar o horário de trabalho e o acompanhamento dos filhos por trabalharem fora do local laboral.

Foi percebido ainda que, o teletrabalho, mesmo sendo opção de algumas

servidoras, não foi a opção mais destacada, sendo a flexibilização e a redução da jornada, considerada satisfatória para a maioria em virtude do acompanhamento dos filhos. O trabalho híbrido foi destacado somente pela entrevistada 6, salientando que o mesmo não é visto como satisfatório pelas demais entrevistadas.

A modalidade de teletrabalho surgiu com maior ênfase durante o período da pandemia do Covid-19, na tentativa de possibilitar os cuidados de proteção aos profissionais e suas famílias. A produtividade exigida foi ampliada, o que levou a constatação de que, para muitas mulheres, o teletrabalho foi um fator positivo e para outras, negativo, frente à possibilidade de terem mais tempo para os cuidados com os filhos, principalmente no que tange o acompanhamento escolar (SILVEIRA, 2021).

O segundo questionamento referiu-se a: “Você acredita que o desempenho profissional na modalidade de teletrabalho seria melhor, por permitir que você acompanhasse de forma mais constante a vida escolar de seus filhos?” As respostas das entrevistadas foram as seguintes?

Entrevistada 1: Sim.

Entrevistada 2: Talvez sim.

Entrevistada 3: Creio que sim, porém poderia ocorrer a flexibilização de horários e redução da jornada de trabalho.

Entrevistada 4: Talvez sim, mas preferiria a redução da jornada de trabalho.

Entrevistada 5: Sim.

Entrevistada 6: Pode melhorar em relação a condição de acompanhamento dos filhos.

Entrevistada 7: Sim.

Entrevistada 8: Creio que sim, pois é uma possibilidade de ficar mais tempo com os filhos e acompanhá-los em suas dificuldades e avanços escolares.

Entrevistada 9: Sim.

Ao serem questionadas sobre a modalidade de teletrabalho, todas as entrevistadas responderam positivamente, que poderia melhorar o desempenho profissional por permitir o acompanhamento de forma mais constante a vida escolar de seus filhos.

Tal afirmativa se estabelece frente às possibilidades de desempenharem as suas

atividades laborais próximos à família, o que para os filhos seria um fator positivo, por terem as mães próximas, como foi analisada durante os estudos de Fontes (2018). No entanto, não se pode deixar de comentar, que o teletrabalho também apresenta pontos negativos, como a dificuldade de disciplina de horários para o cumprimento de sua demanda profissional (GLITZ, 2018).

De acordo com Rocha e Muniz (2013), o teletrabalho é uma modalidade que contribui para o profissional estar mais próximo de seus filhos, mas ao mesmo tempo, existe do mesmo o condicionamento para o alcance das metas estabelecidas pelos empregadores.

O terceiro questionamento foi: “Em sua opinião, como seria o ideal da conciliação entre carreira profissional e acompanhamento escolar dos filhos?” As respostas das entrevistas foram as seguintes:

Entrevistada 1: A gente não tem transporte no horário de trabalho, para eu trabalhar tenho que vir de carro, porque não tem ônibus para o horário, por não ter transporte, o que acaba gastando mais, porque não tem todo o ressarcimento pela faculdade. A facilidade que vejo é que a gente, hoje se você faltar é muito complicado para estar repondo, quando é algo programado comunicamos antes. Mas se for uma emergência, e ficar devendo fica muito difícil você pagar, porque você tem que cumprir a jornada estabelecida, para depois pagar. Às vezes, é preciso deixar o corte, porque não tem como pagar o horário. Isso incomoda, porque você deve pagar as horas e nem sempre é possível.

Entrevistada 2: Eu confesso que eu acompanho pouco a legislação, o transporte tem a dificuldade, mas venho de carro talvez a UFSJ disponibilizar um carro com motorista para emergência para o acompanhamento dos filhos, devido ao fato do campus ser fora do centro urbano.

Entrevistada 3: Me remover para São João Del Rei, ou me redistribuir para o IFE, porque moro em Barbacena e trabalho em Ouro Branco.

Entrevistada 4: Implantação do teletrabalho.

Entrevistada 5: Implementação da redução da jornada de trabalho ou flexibilidade dos horários estabelecidos.

Entrevistada 6: Nem só o teletrabalho e nem só o presencial, creio que o híbrido funcionaria melhor.

Entrevistada 7: Flexibilização do horário ou implantação de 6 horas; jornada reduzida

Entrevistada 8: Sistema de teletrabalho.

Entrevistada 9: Redução da jornada de trabalho para o atendimento às necessidades das mães servidoras.

Para conciliar a carreira profissional e o acompanhamento escolar dos filhos, de acordo com as entrevistadas, a oferta de transporte, a possibilidade de remoção, a implantação do teletrabalho, do trabalho híbrido, a redução da jornada de

trabalho e a flexibilização do horário, foram fatores destacados pelas servidoras. Na realidade, as instituições precisam demonstrar maior interesse frente as necessidades das servidoras mães, o que na realidade não existe, levando a insatisfação de muitas profissionais, que terminam por abandonar a carreira profissional em razão da desvalorização, dificuldades e desafios que lhes são apresentados (RODRIGUES, 2011).

Por isso, conforme explica Glitz (2018), o cuidado frente às necessidades das servidoras mães, por parte da universidade, deveria ser revisto, em razão dos desafios, dificuldades e pressões que são exercidas sobre elas. Entre as entrevistadas, destaca-se a resposta da Entrevistada 4, em um dos questionamentos, no qual ela declara que mesmo com todos os desafios, ela precisa trabalhar, uma vez que ela precisa desse emprego para manter a sua família.

Essa é infelizmente a realidade da maioria das mães que se encontram no mercado de trabalho, a necessidade de suprir as necessidades de sobrevivência de sua família, as levam muitas vezes, a deixarem os seus filhos sob o cuidado de outras pessoas para trabalhar (SILVEIRA, 2015).

Durante a entrevista, outros aspectos foram apontados pelas entrevistadas, salientando a relevância frente as necessidades expressas pelas servidoras mães da Universidade UFSJ, destacando questões referentes a legislação, como foi expresso pela Entrevistada 2, a qual relatou que, “acho que falta o amparo materno, porque apesar da mulher ter alcançado diversos ambientes profissionais, a carga materna não foi redivida, a responsabilidade continua com a mãe, por isso, todas as instituições deveriam rever essa condição materna, de ter alguma coisa que as ampare”.

Outro aspecto expresso pelas entrevistadas relacionou-se a questão do transporte, o acesso ao campo de trabalho, sendo relatado de acordo com a Entrevistada 01, que, “a gente não tem transporte no horário de trabalho, para eu trabalhar tenho que vir de carro, porque não tem ônibus para o horário, por não

ter transporte, o que acaba gastando mais, porque não tem todo o ressarcimento pela universidade”. Já a Entrevistada 2, relatou que, “o transporte é uma dificuldade, devido à distância do campus ao centro urbano, por isso, se a UFSJ, disponibilizar um carro com motorista para emergência para o acompanhamento dos filhos, devido ao fato do campus ser fora do centro urbano”.

A sociedade atual é marcada pela agitação do dia a dia, o mercado de trabalho, na era globalizada passou a ser constatada a mudança em relação aos profissionais e a abertura de novas possibilidades, o que é considerado um fator positivo, em meio à evolução social (FONTES, 2018). No entanto, ainda ocorrem práticas que demonstram que a desigualdade entre gênero, bem como a discriminação frente à posição social se faz presente (FRANCO, 2018). Dessa maneira, Lima (2019), comenta que, a jornada de trabalho é um dos aspectos relacionados à diferença de gênero, bem como em relação salarial.

A dupla jornada que é enfrentada pelas mulheres e comentada na literatura refere-se ao fato de que, mesmo sendo uma profissional capacitada que se encontra inserida no mercado de trabalho, as mulheres não deixam de trabalhar quando retornam as suas residências, iniciando a segunda jornada de trabalho que se configura nos cuidados com a casa e a família (BORELLI; MATOS, 2013).

Dessa maneira, o que pode ser percebido é o fato de que, as normas e legislações vigentes no país, a importância da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, propiciou avanços significativos em relação à proteção dos direitos trabalhistas das mulheres (HOFFMANN, 2020). No entanto, ainda não se faz de maneira satisfatória, frente às falhas das legislações que comprometem a efetivação das legislações de maneira eficiente, uma vez que, a pressão dos empregadores ainda se faz possível, gerando receios e medos as profissionais de serem demitidas de seus cargos (SOUZA *et al.*, 2020).

Contudo, é de suma relevância comentar que nesta trajetória de reconhecimento de direitos trabalhistas das mulheres ao serem analisadas as legislações constituídas, o avanço frente à busca pela igualdade se faz permanente, desencadeando a motivação para a continuidade das mulheres em lutarem por seus direitos de igualdade profissional (TRÓPIA, 2017).

Dentro dos questionamentos respondidos durante a entrevista, salienta-se que, a UFSJ, por meio das demandas dos TAE's e as chapas inscritas na pesquisa ao reitorado da UFSJ aprovadas em Assembleia no dia 06 de novembro de 2023, estabeleceu:

Ampliação das 30 horas, com a atualização geral da normativa interna sobre a flexibilização de jornada (30 horas), incluindo também a utilização e aplicação do conceito de público usuário previsto na legislação, sobretudo no PCCTAE e no Código de Defesa do Usuário do Serviço Público;

Atualizar normativa com as regras mais recentes do PGD, incluindo o PGD presencial como modalidade;

Definição de critérios objetivos para a remoção de servidores entre os setores, sobretudo para os setores contemplados com a flexibilização e com o PGD;

Inclusão de recesso escolar durante a "semana das crianças". Nós pais, não temos onde deixar nossos filhos enquanto trabalhamos. Além disso, muitas aulas e atividades na UFSJ são canceladas, suspensas ou nem previstas durante essa semana;

Valorização e reconhecimento do técnico-administrativo em busca da modificação da cultura de marginalização;

Em caso de reestruturação acadêmico-administrativa e que seja formada comissões, que haja igualdade entre as categorias, de forma paritária, para a ação composição e tomada de decisões;

A UFSJ dentro de suas atribuições apresenta-se como sendo uma das instituições federais que busca promover a melhoria da qualidade do serviço prestado por seus profissionais do setor técnico-administrativo. De acordo com Lima (2019), a presença da profissional mulher se faz em destaque, e, que em sua maioria são mães, a qual necessita de apoio, com direitos aos benefícios referentes as atividades laborais, destacando a flexibilidade em determinadas situações para conciliarem as suas atividades enquanto mães e profissionais no exercício de suas atividades laborais.

Sendo assim, propiciou-se o entendimento de que, a trajetória junto à criação de Decretos, Resoluções e Leis que reconheçam o trabalho da mulher enquanto profissional e ao mesmo tempo permite o reconhecimento de sua condição de mãe vem demonstrando que se faz possível à conciliação (LIMA, 2019). Corroborando com Lima (2019), o autor Hoffmann (2020) comenta que, as normas, decretos e leis estabelecidas resultam na ampliação das possibilidades e participação com eficiência de desempenho e produtividade dos profissionais do gênero feminino inseridos no mercado de trabalho ou que pretendem iniciar a construção de sua carreira profissional.

4.3 Plano de Ação: Carreira x Maternidade – Possibilidades de melhorias na Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ.

Após a realização da pesquisa proposta neste estudo, com a participação colaborativa das trabalhadoras do corpo técnico-administrativo da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ no Campus Alto Paraopeba, faz-se relevante a construção de um plano de ação, no qual sugere-se alternativas que busquem o atendimento das necessidades das mães que desempenham as suas carreiras profissionais, tendo como foco, as suas ponderações que resultaram na coleta de dados deste estudo.

De acordo com Lezana (2023, p. 1), o Plano de Ação “é uma ferramenta de gestão muito utilizada para planejamento e acompanhamento das atividades necessárias para o atingimento de um resultado desejado”. Ainda de acordo com o autor supracitado, permite o acompanhamento da execução das atividades mais importantes para se atingir determinados objetivos e metas.

Para a elaboração do produto final deste estudo, referente aos resultados analisados, utilizou-se a aplicação da ferramenta 5W2H, que se trata de uma ferramenta de gestão que tem por finalidade solucionar problemas que ocorrem nos processos metodológicos das instituições e organizações, sejam elas públicas ou privadas. De acordo com Alves (2021), a ferramenta 5W2H, pode ser definida como sendo:

Trata-se de uma ferramenta que auxilia nas decisões a serem tomadas para quem quer implementar um plano de ação de melhorias bem elaborada, planejada e precisa. A ferramenta tem a capacidade de identificar quem serão os responsáveis pelas atividades, o que deve fazer, quanto tempo têm para realizá-las, quanto vai custar, o porquê de se fazê-las e quando vão ser realizadas (ALVES, 2021, p. 17).

O QUADRO 5, apresenta os princípios do método 5W2H.

QUADRO 5: Princípios do método 5W2H

	Termo Original	Tradução	Ação
	What	O quê?	O que vai ser realizado?
	When	Quando?	Quando essa ação será realizada?
	Why	Por quê?	Por que isso será realizado?
	Where	Onde?	Onde essa ação será desenvolvida?

2H	Who	Quem?	Quem é o responsável por isso?
	How	Como?	Como essa ação será feita?
	How Much	Quanto?	Quanto custará para se fazer essa ação?

Fonte: ALVES (2021).

Neste sentido, tendo como embasamento as dificuldades apresentadas pelas entrevistadas desta pesquisa, foi possível enumerar as principais dificuldades apresentadas por elas, descritas no QUADRO 6.

QUADRO 6: Dificuldades apresentadas pelas entrevistadas/colaboradoras

1	Falta de flexibilidade no horário
2	Conciliação da educação dos filhos com o horário de trabalho
3	Dificuldade de transporte (necessidade dos funcionários) para a Universidade

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Dessa maneira, apresentando as dificuldades expressas pela entrevista realizada, faz-se relevante a construção do plano de ação vislumbrando sugestões de melhorias à Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ, por meio do uso da ferramenta 5W2H.

O QUADRO 7, apresenta o plano de ação elaborado por meio da ferramenta 5W2H.

QUADRO 7: Plano de Ação - 5W2H

WHAT O quê?	WHEN Quando?	WHY Por quê?	WHERE Onde?	WHO Quem?	HOW Como?	HOW MUCH Quanto?
Falta de flexibilidade no horário	Durante o expediente diurno e vespertino Durante todo o ano	Necessidade de negociações de horários para o acompanhamento dos filhos em sua vida escolar	No setor administrativo da UFSJ	Chefia Imediata	▪ Criação de banco de horas. ▪ Flexibilidade de troca de horário mediante comprovação da necessidade da ausência sem prejuízo ao trabalho realizado	Não há previsão de custo, visto que as o período de ausência será compensado com o banco de horas
Conciliação da educação dos filhos com o horário de trabalho	Durante o expediente diurno e vespertino Durante todo o ano	Os turnos de trabalho e os horários escolares ocorrem simultâneos para a maioria das mães/profissionais.	No setor administrativo da UFSJ	Chefia Imediata	▪ Flexibilidade de troca de horário mediante comprovação da necessidade da ausência sem prejuízo ao trabalho realizado.	Não há previsão de custo, visto que as o período de ausência será compensado com o banco de horas.
Dificuldade de transporte (necessidade dos funcionários) para a Universidade	Durante o horário de funcionamento do setor administrativo Durante todo o ano	Ausência de transporte público que atenda o horário de início e término de trabalho das profissionais.	Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão UFSJ.	Pró-Reitoria de Infraestrutura e Gestão UFSJ	▪ Contratação de empresa de transporte terceirizado, com o objetivo de atendimento de locomoção dos profissionais do setor administrativo.	Necessidade de licitação de acordo com a lei vigente que rege as instituições públicas federais.

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

5. Considerações Finais

O objetivo do estudo foi compreender como as servidoras conciliam o acompanhamento escolar de seus filhos com a responsabilidade profissional referente ao cargo técnico administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), bem como, evidenciar a evolução da mulher no mercado de trabalho.

Após o desenvolvimento desta pesquisa foi possível evidenciar em um Campus da UFSJ que, a dupla jornada desempenhada pelas mulheres e comentada na literatura, refere-se ao fato de que, mesmo sendo profissionais capacitadas que se encontram inseridas no mercado de trabalho, as mulheres não deixam de trabalhar quando retornam às suas residências, iniciando a segunda jornada de trabalho que se configura nos cuidados com a casa e a família.

Maternidade e carreira profissional são temas marcados pelas dificuldades enfrentadas pelas mulheres na busca pelo reconhecimento de seus direitos e da valorização de suas capacidades e habilidades. Além disso, as mulheres vêm buscando o rompimento dos padrões convencionais sociais que as colocaram, durante a evolução da sociedade, como submissas e limitadas em suas condições aos afazeres domésticos e ao segundo plano em meio à transformação social.

Sobre os desafios enfrentados no cotidiano de seu trabalho laboral em relação à conciliação com os cuidados e criação dos filhos, as entrevistadas declararam que são inúmeros os desafios. Principalmente em relação aos horários de jornada de trabalho, que deveria ser flexibilizado, permitindo assim que novas formas de trabalho como, por exemplo, o teletrabalho, pudesse contribuir para que as servidoras concilhassem as suas atividades de mães e profissionais.

Sobre as possibilidades ofertadas que contribuem para conciliar a carreira profissional e o acompanhamento da vida escolar dos filhos, as entrevistadas

relataram que as possibilidades são mínimas, que na maioria das vezes o que ocorre é a negociação com a chefia, havendo o cumprimento das horas faltantes em outros dias. Entretanto, as entrevistadas relataram não ocorrer problemas de liberação. Ademais, as entrevistadas também relataram que nos setores onde ocorre a flexibilização do horário, a conciliação é realizada de maneira mais favorável.

As informações coletadas frente a inserção no mercado de trabalho, revelaram que, para as entrevistadas 1, 2, 8 e 9, ocorreu de maneira natural, com a conclusão do curso superior e aprovação em concurso público. No entanto, para as entrevistadas 3, 4, 5, 6 e 7, a inserção no mercado de trabalho apresentou obstáculos, os quais foram relatados denunciando a diversidade de dificuldades enfrentadas por elas.

Sobre a dupla jornada de trabalho, as entrevistadas relataram que isso dificulta o seu desempenho profissional, em razão do cansaço e estresse constante, em virtude das responsabilidades do trabalho e das responsabilidades enquanto mãe.

Sobre os principais desafios enfrentados pelas servidoras mães, foram relatadas as questões referentes ao tempo com os filhos, à sobrecarga da jornada profissional e os cuidados de casa, a ausência do acompanhamento da vida educacional dos filhos, o que remete a busca de ajuda de outras pessoas para o cumprimento desta responsabilidade.

De acordo com as informações coletadas junto às servidoras mães, a conciliação é realizada de maneira insatisfatória devido ao cumprimento de sua jornada de trabalho, mas que estas buscam em casa, na medida do possível, suprir as necessidades dos filhos por meio da atenção, do acompanhamento das atividades escolares, da organização das atividades, de maneira a fazerem-se presentes, em seu tempo vago na vida de seus filhos.

Em relação à conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional e a possibilidade de ter que escolher entre as duas responsabilidades,

as entrevistadas declaram, em sua maioria, que não fizessem nenhuma escolha. No entanto, as entrevistadas 4, 5, 8 e 9, alegaram que já passaram por essa situação, e sempre escolheram cuidar dos filhos para depois cumprir as suas obrigações profissionais, com a reposição das horas não trabalhadas.

Em relação à conciliação do trabalho com o acompanhamento do desempenho escolar dos filhos, as entrevistadas participantes desta pesquisa ressaltaram que realizam ações como: acompanhamento quando possível de suas atividades, contato com a direção da escola, ajuda de outras pessoas e dos maridos.

As servidoras participantes da pesquisa afirmaram que as queixas dos filhos estão relacionadas ao fato de não levarem os mesmos à escola, como fazem outras mães. Neste sentido, compreende-se que, mesmo ocorrendo a dupla jornada, as mulheres buscam cumprir as suas responsabilidades junto aos filhos, mesmo que para isso, estratégias de adequação sejam criadas.

De acordo com as informações coletadas junto às servidoras colaboradoras da pesquisa, foi possível compreender que, para elas, as questões referentes à jornada de trabalho se estabeleceriam como satisfatórias se fossem relacionadas as possibilidades de redução da jornada de trabalho, flexibilização do horário, o teletrabalho e o trabalho híbrido.

Foi percebido ainda que, o teletrabalho não foi a opção mais destacada, sendo a flexibilização e a redução da jornada, consideradas as mais satisfatórias para a maioria em virtude do acompanhamento dos filhos. O trabalho híbrido foi destacado somente pela entrevistada 6, salientando que o mesmo não é visto como satisfatório pelas demais entrevistadas.

Para conciliar a carreira profissional e o acompanhamento escolar dos filhos, de acordo com as entrevistadas, os fatores destacados são: a oferta de transporte, a possibilidade de remoção, a implantação do teletrabalho, do trabalho híbrido, a redução da jornada de trabalho e a flexibilização do horário.

Durante as entrevistas, outros aspectos foram apontados, salientando a relevância frente às necessidades expressas pelas servidoras mães da UFSJ, destacando questões referentes à legislação, como foi expresso pela entrevistada 2, a qual relatou que, “acho que falta o amparo materno, porque apesar da mulher ter alcançado diversos ambientes profissionais, a carga materna não foi redividida, a responsabilidade continua com a mãe, por isso, todas as instituições deveriam rever essa condição materna, de ter alguma coisa que as ampare”.

Outro aspecto expresso pelas entrevistadas relacionou-se com a questão do transporte, o acesso ao local de trabalho. Por exemplo, de acordo com a entrevistada 1 “a gente não tem transporte no horário de trabalho, para eu trabalhar tenho que vir de carro, porque não tem ônibus para o horário, por não ter transporte, o que acaba gastando mais, porque não tem todo o ressarcimento pela universidade”. Já a entrevistada 2, relatou que, “o transporte é uma dificuldade, devido à distância do campus ao centro urbano, por isso, se a UFSJ, disponibilizar um carro com motorista para emergência para o acompanhamento dos filhos, devido ao fato do campus ser fora do centro urbano”.

A UFSJ, dentro de suas atribuições, apresenta-se como uma das instituições federais que busca promover a melhoria da qualidade do serviço prestado por seus profissionais do setor técnico-administrativo. Esta constatação engloba a presença da profissional mulher, em sua maioria mãe, que necessita de apoio em suas atividades laborais em conciliação com suas atividades maternas.

Como entendimento final, destaca-se a necessidade de se avançar não somente o arcabouço legal, mas também as práticas gerenciais, visando reconhecer a importância dos papéis desempenhados pelas trabalhadoras (como profissionais e como mães), possibilitando a geração de ganhos de produtividade.

As limitações para realizarda pesquisa de maneira mais aprofundada evidenciaram-se em razão do tempo para a realização das entrevistas e a dificuldade de realizá-las presencialmente. Fato ocorrido pela pouca disponibilidade das profissionais em razão de suas demandas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L.S. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia**, UFF, Niterói, v.19, n.2, 2007.

ALMEIDA, V.; SANTOS, C. Trabalho, Carreira e Maternidade: perspectivas e dilemas de mulheres profissionais contemporâneas. **Revista Administração: Ensino e Pesquisa**. v. 19, n. 3, 2018.

ABERTUNI, P.a S.; STENGEL, M. Maternidade e novos modos de vida para a mulher contemporânea. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, dez. 2016.

AHAD, C. A. **Reforma trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher**. Migalhas, 2017. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270553,71043Reforma+Trabalhista+e+seus+impactos+no+trabalho+da+mulher>. Acesso em: 03 jul. 2023.

ALVES, A.C. Direitos trabalhistas mínimos além da relação de emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. **Revista TST**, Brasília, v.70, n.2, 2013.

AMBRÓSIO, C.D.D. **Teletrabalho**: um estudo exploratório dos principais fatores que influenciam a adoção da prática formal do trabalho remoto no Brasil – estudo de caso múltiplo. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, 2013. Disponível em: https://www.coppead.ufrj.br/wp-content/uploads/2021/06/Carlos_Ambrosio.pdf Acesso em: 10 fev. 2024.

ARAÚJO, C.F.S. **A dupla jornada de mulheres inseridas no mercado de trabalho turístico em Aracaju – SE**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Salvador. 2016.

ARTEIRO, I. L.; PASSOS, M. C. **A mulher e a maternidade**: um exercício de reinvenção. Tese de Doutorado. Universidade Católica de Pernambuco. Recife, PE, 2017.

ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. **Uma análise feminista sobre políticas de combate à pobreza no Brasil, Paraguai e Uruguai**. Brasília: CFEMEA, 2014.

BBC NEWS BRASIL; **Coronavírus**: a pandemia vai tornar o mercado de trabalho ainda mais difícil para as mulheres? Reportagem, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-53424876> Acesso em: 10 abr. 2024.

BACHUR, T. F.; MANSO, T. F. **Licença Maternidade e Salário Maternidade**. Na Teoria e na Prática. São Paulo: Editora Lemos e Cruz, 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS; A.M. SILVA, J.R.G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cad. EBAPE.BR**, v.8, n.1, 2010.

BORELI, A.; MATOS, M. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi. PEDRO, Joana Maria. (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013.

BOTTINO, P. S. G. **Direito da mulher no âmbito trabalhista**. Artigo Científico, Universidade Federal Fluminense. Niterói, RJ, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/10757/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20CURSO%20%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 10 jun. 2023.

BRAGA, R. C.; MIRANDA, L. H. A.; CORREIO, J. P. C. V. Para além da maternidade: as configurações do desejo na mulher contemporânea. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas** v. 3, n. 6, jul./dez. 2018.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto nº. 21.417 – A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Brasília, DF, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Veja%20tamb%C3%A9m%3A-,DECRETO%20N%C2%BA%2021.417%2DA%2C%20DE%2017%20DE%20MAIO%20DE%201932,Art.> Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto nº. 24.273, de 22 de maio de 1934**. Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, dispõe sobre o seu funcionamento e dá outras providências. Brasília, DF, 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24273-22-maio-1934-526828-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA **Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**: Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei n. 9095, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica

de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm Acesso em: 10 mai. 2024.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei n. 12.812, de 16 de maio de 2013.** Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12812.htm Acesso em: 14 abr. 2024.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990 e 8.2021, de 24 de junho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm Acesso em: 10 jul. 2023.

BRUSCHINI, C. **O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes.** Artigo de Revisão. Revista Estudos Feministas, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/download/16102/14646/49548> Acesso em: 20 abr. 2024.

CAMARGO, D. B. S. **Participação das mulheres no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, Assis, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260311.pdf> Acesso em: 10 mar. 2022.

CARDOSO, L.T. **Teletrabalho:** uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental. Monografia. Universidade de Brasília – UnB, Brasília, DF, 2018.

CARVALHO, R.O. Sociedade, mulher e profissão. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Amazonas – UFAM, **Revista de Gestão e Secretariado – GeSec**, São paulo, v.7, n.1, 2019.

CASSAR, V.B. **Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, H.; MIESSA É. **Manual da reforma trabalhista:** Lei 13.467/2017 o que mudou? Comentários artigo por artigo. Salvador: JusPODIVM, 2017..

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, A.S. A maternidade na vida da mulher contemporânea. **Business Journal**, v.2, n.3, 2018.

ECKERT, C. ROCHA, A.L.C. Etnografia: saberes e práticas. **Revista ILUMINURAS**, v.9, n.21, 2008.

ESTADO DE MINAS. Notícias. Coronavírus: **Pandemia faz dobrar casos de ansiedade**. Mai. 2020. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2020/05/07/interna_nacional,1145233/coronavirus-pandemia-faz-dobrar-casos-de-ansiedade.shtml. Acesso em: 15 abr. 2022.

FAHS, A. C. S. **Movimento feminista**. 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/movimento-feminista/> Acesso em: 15 fev. 2022.

FEITOSA, Y. S. ALBUQUERQUE, J. S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. Artigo de Revisão. **Business Journal**, v.1, n.1, 2019.

FERNANDES, M. N. F. BRITO, E.S. SILVA, A.G. PICCOLO, I.B. SOUZA, J.L. CUNHA, L.P. MAKYAMA, T.S.V. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, Franca, v. 14, n. 1, 2019.

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 do trabalho. **Revistas Científicas Eletrônicas da FAEF**. Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF. Vol.20, nº 20, Garça; São Paulo; 2011.

FERREIRA, V.R. RODRIGUES, K.N. Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. Artigo de Revisão. **Revista Direitos, trabalho e política social**, CUIABÁ, V. 7, n. 12, jan./jun. 2022

FONTES, F.B. **Direito do Trabalho e Tecnologias e compartilhamento: o futuro das relações individuais e sindicais de trabalho para além da dogmática jurídica**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

FRANCO, S. A. **Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise da ocorrência do fenômeno *opt-out* entre brasileiras**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília – UnB, Brasília, DF, 2018.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade**. Estudos Avançados, vol.28, n.81, São Paulo, May/aug. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142014000200006

Acesso em 15 mai. 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GLITZ, S. R. **A Maternidade e a mulher na contemporaneidade**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, RS, 2018. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5577/Silvia%20Regina%20Glitz.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 10 jun. 2022.

GONÇALVES, B. D. **Identidade feminina e a inserção no mundo do poder: uma análise psicopolítica**. Curitiba: Juruá, 2008.

GONÇALVES, E. A. **A educação no Brasil: um panorama do século XX**. 2 ed. São Paulo: Ática, 2019.

GONÇALVES, E.P. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Artigo de Revisão. **Cad. Pesqui.**, v.37, n.132, 2007.

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HOFFMANN, J. R. **Participação feminina no mercado de trabalho**. Artigo de Revisão. FATEC, Assis, São Paulo, 2020. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/4712/1/Jessica%20rabelo%20%20Artigo-Defesa-09-11-2020.pdf> Acesso em: 15 fev. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2021. Disponível em: www.ibge.gov.com.br Acesso em: 20 fev. 2022.

LEZANA, R. **Plano de Ação**. 2 ed. São Paulo: Melhoramento, 2023.

LIMA, C.D.B. **A proteção à mulher no direito do trabalho e os impactos da Reforma Trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Santa Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul, SC, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2495/1/Claudia%20Denise%20Barboza%20de%20Lima.pdf> Acesso em: 03 jul. 2023.

MAIA, C.V.V; MENDES, S.S. **Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho: um estudo bibliográfico**. Artigo de Revisão. Universidade de Pernambuco – UNIPE, 2019. Disponível em: https://bdtcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/ARTIGO_DIFICULDADES_DA_MULHER_PRONTO1-1.pdf Acesso em: 10 fev. 2022.

MACHADO, C.S. **A qualidade de vida no trabalho e o empreendedorismo feminino**: modelo diagnóstico de estressores da dupla jornada. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, 2018.

MADEIRA, C. M. **Dificuldades de aprendizagem e o trabalho interdisciplinar**. Caderno de Atividades, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte: UFMG, 2016.

MAGALHÃES, D.V.R. **O ambiente escolar e seus desafios**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, Campus Conselheiro Lafaiete, MG, 2015.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARQUES, M.D. **A proteção do trabalho da mulher e a perpetuação do estereótipo de gênero: os dispositivos legais que diferenciam homens e mulheres e seu sentido na atualidade**. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, SP, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde30072020144529/publico/9740711_Dissertacao_Original.pdf Acesso em: 10 jun. 2023.

MATTOS, M. F.S. **O pedagogo no cotidiano escolar**. 2 ed. Rio de Janeiro: Scipione, 2019.

MEDEIROS, T.J. **Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho- família**. Tese de Doutorado. Universidade Federal de São Carlos. UFSCAR, São Carlos, SP, 2018.

MORAES, E.C. Os laços afetivos e a gestão escolar. Artigo Original. **Revista Educare**, 2018. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/23174_11707.pdf Acesso em: 20 fev. 2022.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. Campinas – SP: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, S. C. et al. Maternidade e trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicologia**. Porto Alegre, p. 271-280. jan. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

PNAD CONTÍNUA; **Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html> Acesso em: 15 abr. 2024.

PAPADOPOULOS, L. **20 e poucos anos**. São Paulo: Gente, 2015.

PARO, V. H. **Gestão democrática da escola pública**. [livro eletrônico] / Vitor Henrique Paro. São Paulo: Cortez, 2017.

PEDRO, J. **Corpo, prazer e trabalho**. Nova história das mulheres no Brasil. São Paulo: contexto, 2012.

PIMENTA Y WESLLEY, **Dupla jornada de trabalho**: uma análise da condição feminina no trabalho doméstico. Artigo Científico. Departamento de Sociologia da Faculdade de Humanidades e Ciências da Educação, La Prata, 2014. Disponível em: <https://www.aacademica.org/000-099/404.pdf> Acesso em: 10 de mai. 2022.

PRODANOV, C.C.FREITAS, E.C. **Metodologia do Trabalho Científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Universidade FEEVALE, Rio Grande do Sul, 2013.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do "indizível" ao "dizível". In: VON SIMSON, O. M. (org. e intr.). **Experimentos com histórias de vida (Itália-Brasil)**. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais, Enciclopédia Aberta de Ciências Sociais, v.5, 1988.

RABELLO, J. R. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, São Paulo: FEMA, 2013. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011260338.pdf> Acesso em: 10 mar. 2022.

REGO, J.K. R.Q.; BARRETO, R.Q; BENÍCIO, D.R.F. **O currículo na escola inclusiva: uma perspectiva na Educação Especial**. II CINTEDI, II Congresso Internacional de Educação Inclusiva, 2016. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/cintedi/2016/TRABALHO_EV060_MD1_SA3_ID2761_13092016151304.pdf Acesso em: 10 abr. 2024.

RIBEIRO, R. M. JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 16, n. 1, jan./jun. 2016.

RIOS, M. G. GOMES, I. C. Casamento contemporâneo: revisão de literatura acerca da opção por não ter filhos. **Estudos de Psicologia**, v. 26, n. 2, p. 215-225, 2012.

ROCHA, C. J.; MUNIZ, M. K. C. B. **O Teletrabalho à luz do Artigo 6º da CLT: o acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Artigo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte**, v.57, n.87/88, jan/dez., 2013. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf Acesso em 10 mai. 2022.

ROCHA, S.D. **Sucesso e fracasso escolar**: consequências das práticas pedagógicas. Rio de Janeiro: Scipione, 2018.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo: São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf Acesso em: 10 nov. 2022.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

SALVADOR, M.B.F. **O acompanhamento dos pais na vida escolar dos alunos do ensino fundamental II**. 3 ed. São Paulo: Scipione, 2018.

SANDEN, A.F.M. S. **A Mulher e o mercado de trabalho no Brasil Globalizado**. São Paulo: Universia, 2005.

SCHLICKMANN, E., PIZARRO, D. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, vol. 3, nº. 1, 2003.

SILVA, C. C. M. A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. Constituição, Economia e Desenvolvimento: **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, Curitiba, v. 4, n. 7, p. 274-301, Jul.-Dez. 2012.

SILVA, H. B. M. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, J.L.B. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. Artigo de Revisão. **Revista Âmbito Jurídico**, 03 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/> Acesso em: 05 jul. 2023.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. *Análise de Conteúdo*: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos. IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade - ENEPO. Brasília – DF, 03 a 05 de 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ129.pdf Acesso em: 27 MAR. 2024.

SILVEIRA, M. G. C. I.; SEOANE, Y. L.; GOMBAR, J. **Teletrabalho na Sociedade Pós-Moderna**. Artigo, Revista da Faculdade de Direito. Periódicos, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/revistadireito/article/download/4127/>

3947 Acesso em 20 mai 2022.

SILVEIRA, D. **Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE**. Artigo Original. Portal G1/ Globo, Reportagem, 04/03/2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml> Acesso em: 10 mar. 2022.

SIQUEIRA, O.M. **A dupla jornada de trabalho feminino**: realidade, implicações e perspectivas. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOÍÁS, Goiânia, GO, 2016.

SOUZA, A. R. M. LOPES, C. A. SIMÕES, M. A. BONORINO, E. B. **Implicações da maternidade no mercado de trabalho da mulher**. Artigo de Revisão, 2020. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2020/08/revista-esfera-humanas-v04-n02-artigo02.pdf> Acesso em: 03 mar. 2022.

TRÓPIA, M. **Por que a maternidade ainda é um peso na carreira das mulheres?** Revista Exame. 2017. Disponível em: <https://exame.com/carreira/porque-a-maternidade-ainda-e-um-peso-na-carreira-das-mulheres>. Acesso em: 14 jan. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI – UFSJ. **Resolução nº 010, de 09 de maio de 2022**. Institui a Comissão Permanente de Gestão e Acompanhamento das Modalidades de Jornadas de Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação no âmbito da Universidade Federal de São João del-Rei. São João del Rei, MG, 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI – UFSJ. **Resolução nº 016, de 04 de julho de 2022**. Regulamenta as modalidades, os critérios e as condições para a adoção do Programa de Gestão e Desempenho para os servidores técnico-administrativos em educação no âmbito da Universidade Federal de São João del-Rei. São João del Rei, MG, 2022.

VIANNA, K.C.G. **Afeto, subjetividade e gestão escolar**. Monografia. Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2014. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/9924/1/2014_KatiaCristinaGarciaVianna.pdf Acesso em: 10 mar. 2022.

WENDLER, R. F. **Pedagogia escolar**: o articulador do processo pedagógico. Monografia. Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, RS. Santa Maria, RS, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/12529/TCCE_GE_EaD_2015_WENDLER_ROSIMERI.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 15 mar. 2022.

APÊNDICE I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa desenvolvida por Lídia Ferreira Mariano da Paz como parte do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP, da Universidade Federal de São João del-Rei.

A estratégia investigativa utilizada é de modalidade pesquisa documental, possui como objetivo acadêmico central investigar como as servidoras de cargo técnico administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) lidam em suas vidas cotidianas para conciliar o acompanhamento escolar de seus filhos com as atribuições inerentes ao trabalho.

Enquanto objetivo profissional aprofundar os conhecimentos frente a realidade das mães trabalhadoras em uma Instituição Federal de Ensino Superior, vislumbrando a investigação de ações para reduzir as suas dificuldades. Haja vista se tratar de uma pesquisa do Mestrado Profissional em Administração Pública, podem ser propostas melhorias aplicáveis às universidades brasileiras.

Nesse sentido, a sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, possuindo plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado caso decida não participar. Contudo, sua contribuição é muito importante.

Por se tratar de uma pesquisa no âmbito das ciências sociais aplicadas não há exames clínicos ou procedimentos invasivos envolvidos na realização da pesquisa, limitando-se as perguntas aos quesitos profissionais e pessoais, acerca de suas respectivas práticas no trabalho.

A confidencialidade e a privacidade das informações prestadas serão garantidas, sendo toda a avaliação realizada de forma individual sem a presença de outras pessoas no local de entrevista.

Posteriormente você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa através do telefone ou e-mail explicitados neste documento.

Neste projeto você será identificado pela palavra “Entrevistada” e um número sequencial natural (1,2,3...). A entrevista foi formulada de forma semiestruturada, na qual você poderá tecer comentários a respeito do assunto. A expectativa de duração é de aproximadamente 1 hora.

As entrevistas serão transcritas e armazenadas em arquivos digitais, assim como os resultados, mas somente terão acesso às mesmas a pesquisadora e seu orientador. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo por pelo menos 5 anos. Os resultados gerais poderão ser divulgados em artigos científicos e na dissertação. Não haverá nenhum custo pela sua participação neste estudo. Por favor, sinta-se à vontade para fazer qualquer pergunta sobre este estudo. Se

outras perguntas surgirem mais tarde, você poderá entrar em contato com a pesquisadora.

Contato com o/a pesquisador (a) responsável: Lídia Ferreira Mariano da Paz E-mail: xxxxxxxxxxxx Telefone: (xx) xxxxxxxxx

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar. Declaro que este documento foi elaborado em duas vias, rubricadas em todas as suas páginas e assinadas, ao seu término, pelo convidado a participar da pesquisa, assim como pela pesquisadora responsável.

São João del-Rei, _____ de _____ de _____.

Nome do Entrevistado

Assinatura do Entrevistado

Você é convidada a participar de uma pesquisa acadêmica sobre um estudo relacionado à: “Mãe trabalhadora em uma Instituição Federal de Ensino Superior e a Conciliação com o Acompanhamento Escolar dos Filhos”, com o objetivo de investigar como as servidoras de cargo técnico administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) lidam em suas vidas cotidianas para conciliar o acompanhamento escolar de seus filhos com as atribuições inerentes ao trabalho para possibilitar futuros projetos de pesquisa e de intervenção relacionados ao tema.

Para tanto, as perguntas apresentadas abaixo contribuirão significativamente para o desenvolvimento do estudo proposto.

Bloco 01: Identificação

Profissão:

Tempo de Instituição:

Formação Profissional:

Bloco 02: Mulher trabalhadora entre os desafios e possibilidades da jornada de trabalho dupla

1 – Como você vê o papel da mulher na sociedade evidenciando a sua carreira profissional?

2 – Quais os desafios enfrentados no cotidiano do seu trabalho laboral em relação à conciliação com os cuidados e criação dos filhos?

3 – Em seu ambiente laboral, quais as possibilidades ofertadas que contribuem para conciliar carreira profissional e o acompanhamento da vida escolar dos seus filhos?

Bloco 03: Desafios e possibilidades da jornada de trabalho dupla das mulheres brasileiras

4 – A sua inserção no mercado de trabalho apresentou obstáculos? Quais?

5 – Você teve dúvidas em relação a carreira profissional e o acompanhamento e cuidado com os seus filhos?

Bloco 04: Desafios da mulher na conciliação da maternidade com a carreira profissional.

6 – Quais os principais desafios enfrentados em seu cotidiano em relação ao acompanhamento educacional de seus filhos?

7 – Como você concilia o acompanhamento educacional de seus filhos e a sua carreira profissional?

8 – Você possui ou já possuiu dificuldades em relação a liberação para o acompanhamento da vida educacional de seus filhos por parte da instituição?

Quais?

Bloco 05: Desafios da mulher na conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional

9 – Em relação à conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional, você já teve que escolher entre estas duas responsabilidades? Qual foi ou foram as suas ações?

10 – O (s) seu (s) filho (s) queixa (m) sobre o seu acompanhamento em relação a vida educacional dele (s), como por exemplo, sua participação nas reuniões de pais e eventos realizados na escola?

11 – Como você busca suprir esse acompanhamento da vida educacional de seus filhos? Quais as suas ações?

Bloco 06: Desafios da mulher na conciliação do acompanhamento escolar dos filhos e a carreira profissional

12 – Você acredita que o desempenho profissional na modalidade de teletrabalho seria melhor, por permitir que você acompanhasse de forma mais constante a vida escolar de seus filhos?

13 – Em sua opinião, como seria o ideal da conciliação entre carreira profissional e acompanhamento escolar dos filhos?