

Movimentos feministas e mulheres nas organizações: jornada de trabalho e equilíbrio entre trabalho e família

Feminist movements and women in organizations: working hours and balance between work and family

Submetido: 06/10/2023. Aprovado: 05/03/2024

Processo de Avaliação: Double Blind Review- DOI <https://doi.org/10.21710/rch.v35i1.725>

Rosa Maria da Silva Reis - rosa.maria.reis@educacao.mg.gov.br - <https://orcid.org/0009-0009-2516-4195>

Centro Universitário Unihorizontes (Unihorizontes)

Raquel Alves Gonçalves - raquel.alves.goncalves@educacao.mg.gov.br - <https://orcid.org/0009-0003-1444-7559>

Centro Universitário Unihorizontes (Unihorizontes)

Alyce Cardoso Campos - prof.alycecardoso@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0001-6903-9542>

Centro Universitário Unihorizontes (Unihorizontes)

RESUMO

Este artigo tem como objetivo investigar o impacto dos movimentos feministas no contexto das organizações, com foco na jornada de trabalho e no equilíbrio entre trabalho e família das mulheres. Os movimentos feministas têm lutado por mudanças significativas, reivindicando políticas e práticas que promovam esse equilíbrio, como a redução da jornada de trabalho, flexibilidade de horários, licença parental igualitária e apoio à maternidade. Além das demandas dos movimentos feministas, as organizações também têm um papel relevante na promoção do equilíbrio entre trabalho e família. Isso inclui a implementação de políticas e

práticas que apoiem a igualdade de gênero, diversidade e inclusão, bem como a criação de uma cultura organizacional que valorize esse equilíbrio. Foram realizadas entrevistas com mulheres casadas e solteiras, com filhos e sem filhos, que estão atualmente inseridas no mercado de trabalho, na cidade de Belo Horizonte - MG e região adjacente. Essa pesquisa pode contribuir para o diálogo contínuo sobre igualdade de gênero, apoiar o progresso social e fornecer insights e recomendações práticas para organizações e formuladores de políticas interessados em criar ambientes de trabalho mais justos e equilibrados.

Palavras chave: movimentos feministas, jornada de trabalho, igualdade de gênero

ABSTRACT



This article aims to investigate the impact of feminist movements in the context of organizations, focusing on women's working hours and the balance between work and family. Feminist movements have fought for significant changes, demanding policies and practices that promote this balance, such as reduced working hours, flexible working hours, equal parental leave and maternity support. In addition to the demands of feminist movements, organizations also have an important role in promoting balance between work and family. This includes implementing policies and practices that support gender

equality, diversity and inclusion, as well as creating an organizational culture that values this balance. Interviews were carried out with married and single women, with and without children, who are currently in the job market, in the city of Belo Horizonte - MG and adjacent region. This research can contribute to the ongoing dialogue on gender equality, support social progress, and provide insights and practical recommendations for organizations and policymakers interested in creating more fair and balanced workplaces.

Keywords: *feminist movements, working hours, gender equality*

1. INTRODUÇÃO

Os movimentos feministas têm desempenhado um papel fundamental na busca pela igualdade de gênero e na promoção dos direitos das mulheres em várias esferas da sociedade, incluindo o ambiente de trabalho (Martins & Costa, 2016). Um dos temas centrais abordados por esses movimentos é a jornada de trabalho e o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar das mulheres (Guiginski, 2015).

Os movimentos feministas têm lutado por mudanças significativas nesse cenário, reivindicando políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Alguns dos principais pontos defendidos incluem: redução da jornada de trabalho; flexibilidade no horário de trabalho; licença parental igualitária; creches e apoio à maternidade.

No que diz respeito às mulheres nas organizações, uma questão importante é a jornada de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e família. Muitas mulheres enfrentam dificuldades para conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares, o que pode limitar suas oportunidades de carreira (Moreira & Moser, 2019). Nesse sentido, de acordo com a ênfase de

Goldin, políticas de equilíbrio entre trabalho e família, como flexibilidade de horários e licença-maternidade, podem contribuir para melhorar a participação feminina no mercado de trabalho e reduzir a desigualdade de gênero (Cardoso, 2022).

Além das demandas específicas dos movimentos feministas, as organizações também têm um papel importante a desempenhar na promoção do equilíbrio entre trabalho e família. Isso inclui a realização de políticas e práticas que apoiem a igualdade de gênero, a diversidade e a inclusão, bem como a criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Rago, 2016).

Promover um ambiente de trabalho flexível, garantir a igualdade de oportunidades de desenvolvimento e promoção, combater a discriminação de gênero e fornecer benefícios e recursos que apoiem as necessidades das mulheres são algumas das medidas que as organizações podem adotar para criar um ambiente mais equitativo e inclusivo. Baseado na pergunta problema “De que maneira os movimentos feministas têm influenciado a participação e a representatividade das mulheres nas organizações, considerando a jornada de trabalho e a busca por um equilíbrio entre trabalho e família?”, este artigo busca ajudar a direcionar e estruturar a pesquisa de forma abrangente e informativa sobre o tema dos movimentos feministas e as questões relacionadas à jornada de trabalho e ao equilíbrio entre trabalho e família. Este artigo tem como objetivo investigar o impacto dos movimentos feministas no contexto das organizações, com foco na jornada de trabalho e no equilíbrio entre trabalho e família das mulheres.

Os movimentos feministas têm se empenhado em reivindicar mudanças nas políticas e práticas relacionadas à jornada de trabalho e ao equilíbrio entre trabalho e família. Essas lutas são essenciais para promover a igualdade de gênero e criar ambientes de trabalho mais justos e inclusivos para as mulheres. As organizações também têm um papel importante na efetivação de medidas que apoiem essas demandas e promovam a igualdade de oportunidades para todos. Justifica-se, com isto, explorar o tema, com foco especial no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, podendo contribuir para o diálogo contínuo sobre igualdade de gênero, apoiar o progresso social e fornecer *insights* e recomendações práticas para organizações e formuladores de políticas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Relação entre os movimentos feministas e a busca por igualdade de gênero no ambiente de trabalho

Os movimentos feministas têm desempenhado um papel significativo na busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Ao longo da história, as mulheres têm enfrentado diversas formas de discriminação e desigualdades no mundo profissional, desde salários mais baixos em relação aos homens até a falta de representação em posições de liderança (Mittanck & Gevehr, 2021).

Os movimentos feministas têm levantado questões importantes sobre os direitos das mulheres e as disparidades de gênero no trabalho. Eles têm destacado a necessidade de igualdade salarial, oportunidades de carreira justas, licença maternidade e paternidade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outras demandas. Esses movimentos têm trabalhado para conscientizar a sociedade sobre as desigualdades de gênero e pressionar por mudanças estruturais (Freitas, 2017).

De acordo com o relatório da ILO (2019), uma das conquistas importantes dos movimentos feministas é a maior conscientização e discussão pública sobre essas questões, o que levou a mudanças legislativas e políticas em muitos países. Por exemplo, leis foram promulgadas para combater a discriminação de gênero no local de trabalho, estabelecer políticas de licença parental e criar cotas para aumentar a representação feminina em cargos de liderança.

Além disso, o relatório afirma que, os movimentos feministas também têm promovido a formação de redes de apoio entre as mulheres, a criação de organizações e grupos de defesa dos seus direitos. Outro movimento trata-se da disseminação de informações e recursos para ajudar as mulheres a enfrentarem os desafios no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que a busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho não beneficia apenas as mulheres, mas toda a sociedade. Estudos têm demonstrado que empresas com maior diversidade de gênero em suas equipes têm melhor desempenho financeiro, maior inovação e uma cultura organizacional mais inclusiva (Hunt *et al.* 2018).

Embora tenham sido alcançados avanços significativos, ainda existem desafios a serem enfrentados. A persistência de estereótipos de gênero, a falta de representação feminina em setores específicos e a sub-representação em cargos de liderança são alguns dos obstáculos

que persistem (Proni & Proni, 2018). Portanto, os movimentos feministas continuam desempenhando um papel importante na promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, cuidando para dismantelar estruturas de discriminação e garantir que todas as pessoas tenham oportunidades iguais, independentemente do gênero.

2.2. Mulheres nas organizações: jornada de trabalho e equilíbrio entre trabalho e família

A participação das mulheres nas organizações tem sido um tema importante nas últimas décadas, com discussões sobre igualdade de gênero, diversidade e inclusão. Segundo a *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), duas áreas-chave que estão frequentemente em foco são a jornada de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e família. Em relação à jornada de trabalho, historicamente, as mulheres têm enfrentado desafios específicos. Muitas vezes elas são responsáveis por tarefas domésticas e cuidado dos filhos. Desta forma pode limitar sua disponibilidade e flexibilidade para assumir cargos de tempo integral ou trabalhar longas horas. Isso pode resultar em dificuldades em progredir nas carreiras ou acessar oportunidades de liderança (OECD, 2020).

Segundo Proni & Proni (2018), cada vez mais organizações estão adotando medidas para promover a equidade de gênero e apoiar as mulheres em suas jornadas de trabalho. No entanto, os autores observam que os avanços são lentos, requerendo das grandes empresas uma mudança profunda da cultura organizacional. Por exemplo, muitas corporações estão concretizando políticas de flexibilidade, como horários de trabalho flexíveis, trabalho remoto e licença parental. Essas políticas permitem que as mulheres tenham mais controle sobre sua jornada de trabalho, conciliando suas responsabilidades profissionais e familiares de maneira mais eficaz. Além disso, algumas organizações estão investindo em programas de desenvolvimento de liderança específicos para mulheres, oferecendo oportunidades de treinamento e mentoria. Essas iniciativas visam capacitar as mulheres e aumentar sua representação em níveis mais altos de gestão.

No que diz respeito ao equilíbrio entre trabalho e família, é importante reconhecer que esse desafio não se limita apenas às mulheres, mas também afeta os homens. No entanto, as expectativas tradicionais de gênero ainda podem influenciar a forma como as mulheres são vistas em relação a suas responsabilidades familiares.

Uma mudança cultural mais ampla é necessária para promover uma maior igualdade nessa área. Isso envolve desafiar estereótipos de gênero, incentivar uma distribuição equitativa

de tarefas domésticas e cuidado dos filhos, e promover políticas de licença parental que permitam que homens e mulheres assumam um papel ativo na criação de suas famílias (Goldenberg, 2023).

No geral, a jornada de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e família são áreas em que as organizações têm um papel fundamental em apoiar as mulheres. Ao adotar políticas e práticas que promovam a flexibilidade, a igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho inclusivo, as empresas podem ajudar a construir uma sociedade mais equitativa e permitir que as mulheres prosperem tanto profissionalmente quanto pessoalmente.

2.3. Interface entre movimentos feministas e mulheres nas organizações

A interface entre estes dois temas é ampla e complexa. Os movimentos feministas têm trabalhado ao longo do tempo para combater a desigualdade de gênero e lutar por direitos e oportunidades iguais para as mulheres em todas as esferas da sociedade. Essa luta também se estende ao âmbito das organizações, onde as mulheres enfrentam desafios específicos relacionados à igualdade de gênero.

Os movimentos feministas têm desempenhado um papel crucial ao destacar e denunciar as desigualdades existentes no ambiente de trabalho. Eles têm defendido a eliminação da disparidade salarial, a promoção da equidade na distribuição de cargos de liderança, o combate ao assédio sexual e moral, a criação de políticas e medidas que garantam a igualdade de oportunidades, entre outros aspectos (Biroli, 2016).

As mulheres nas organizações são frequentemente confrontadas com barreiras e preconceitos que limitam seu crescimento profissional. Muitas vezes, elas enfrentam dificuldades para serem promovidas a cargos de liderança, têm menores acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e são vítimas de discriminação e assédio no ambiente de trabalho. Mesmo quando as mulheres conseguem ingressar no mundo corporativo, é possível constatar a existência de mecanismos discriminatórios que limitam seu avanço profissional. É comum observar que elas raramente alcançam as posições de maior hierarquia em grandes empresas, um fenômeno conhecido como "teto de vidro", onde esses cargos costumam ser reservados aos homens. Essa questão tem se tornado um tema relevante para a política de gestão de pessoas nas organizações, que precisam demonstrar uma postura socialmente correta e progressista em relação à igualdade de gênero (Proni & Proni, 2018).

Nesse sentido, baseado no que foi supracitado, os movimentos feministas têm

pressionado as organizações para adotarem políticas e práticas mais inclusivas, abrangendo desde a implementação de programas de diversidade e inclusão até a promoção de licenças maternidade e paternidade igualitária. Eles também têm defendido a importância de treinamentos e conscientização sobre questões de gênero, bem como a criação de ambientes de trabalho seguros e respeitosos para todas as pessoas.

As organizações têm a responsabilidade de reconhecer e buscar promover a igualdade de gênero, criando oportunidades iguais para as mulheres em todos os níveis hierárquicos. Isso inclui a implementação de políticas e práticas que combatam discriminação de gênero, a promoção da diversidade e inclusão, a criação de programas de mentorias e desenvolvimento de liderança para as mulheres, e a garantia de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação. Dessa forma, a interface entre os movimentos feministas e as mulheres nas organizações está centrada na busca por uma maior igualdade de gênero no ambiente de trabalho, com ações concretas que visam superar os desafios enfrentados pelas mulheres e promover uma cultura organizacional mais inclusiva e respeitosa.

2.4. Propostas de soluções e estratégias

De acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), os movimentos feministas têm como objetivo principal promover a igualdade de gênero e garantir os direitos das mulheres em todas as esferas da sociedade, incluindo nas organizações (IPEA, 2019). Algumas propostas e soluções para promover a igualdade de gênero e apoiar as mulheres nas organizações são sugeridas por vários autores, mencionados a seguir.

Em relação às políticas de igualdade de gênero, Timóteo (2022) acredita que as organizações devam efetuar políticas claras que promovam a igualdade de gênero em todos os níveis hierárquicos. Isso inclui a adoção de medidas para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres, oferecer oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional igualitário e garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio.

A liderança inclusiva é crucial para promover a inclusão em diversas equipes. Limitações são discutidas e recomendações para pesquisas futuras são propostas. É importante promover a diversidade de gênero nos cargos de liderança e garantir que as mulheres tenham oportunidades iguais para avançar em suas carreiras. As organizações podem estabelecer metas de diversidade e inclusão, inserir programas de mentoria e treinamentos para capacitar e desenvolver as mulheres para posições de liderança (Ashikali *et al.*, 2021).

Proporcionar uma licença maternidade adequada e garantir a licença paternidade são medidas importantes para promover a igualdade de gênero nas organizações segundo Chai *et al.* (2022). Além disso, oferecer políticas flexíveis de trabalho como trabalho remoto e horários flexíveis, pode ajudar a conciliar as responsabilidades familiares e profissionais das mulheres.

Em um mundo onde diversas perspectivas impulsionam a inovação e o sucesso, o treinamento em diversidade e inclusão tornou-se um componente crítico para a criação de um local de trabalho próspero e produtivo em todos os lugares. De acordo com Whatts (2023), promover a sensibilização de gênero e realizar treinamentos sobre igualdade e diversidade para todos os funcionários pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Isso inclui abordar questões de estereótipos de gênero, preconceitos inconscientes e comportamentos inadequados.

Outra proposta de soluções importante é o apoio às mulheres empreendedoras. Gerir um negócio é um dos caminhos para as mulheres aumentarem a sua autossuficiência, afirmarem o seu direito de fazer escolhas e controlar os recursos, acabando por desafiar e eliminar a sua própria subordinação. Oferecer apoio específico para mulheres empreendedoras, como programas de mentoria, acesso às redes de contatos e recursos financeiros, trata-se de outra proposta de solução. Isso pode ajudar a reduzir as barreiras que as mulheres enfrentam ao iniciar e expandir seus negócios (Handaragama e Kusakabe, 2021).

É importante ressaltar que essas propostas e soluções são apenas algumas sugestões e que cada organização deve adaptá-las de acordo com suas necessidades e contexto específico. O envolvimento e participação ativa das mulheres nas decisões e processos de implementação também são fundamentais para garantir o sucesso dessas medidas.

3. METODOLOGIA

Este estudo trata-se de uma pesquisa básica, para uma melhor compreensão do assunto em questão, de abordagem qualitativa, caráter exploratório e descritivo. De acordo com Gil (2017), este tipo de pesquisa é focado principalmente no avanço do conhecimento, em vez de resolver um problema específico. Como procedimento técnico, foram realizados procedimentos bibliográficos para orientação do referencial e a realização da pesquisa.

Como instrumento para elaboração da pesquisa, foi utilizado um roteiro de perguntas

semiestruturadas elaboradas pelas autoras e aplicadas. A pesquisa semiestruturada, conforme descrita por Gil (2010), é uma abordagem metodológica que combina estruturação e flexibilidade na coleta de dados, sendo especialmente útil em pesquisas que buscam compreender profundamente as perspectivas e experiências dos entrevistados.

Os sujeitos de pesquisa foram mulheres casadas e solteiras, com filhos e sem filhos, que estão atualmente inseridas no mercado de trabalho, na cidade de Belo Horizonte - MG e região metropolitana. As entrevistas foram realizadas no local de trabalho e/ou em local definido e agendado com antecedência com as participantes. Foram entrevistadas 14 mulheres trabalhadoras, inseridas no mercado de trabalho, com idade superior a 18 anos. Todas as perguntas e respostas foram transcritas integralmente. Ao ter acesso à transcrição completa, a pesquisadoras tiveram a oportunidade de realizar uma análise minuciosa das respostas dos participantes.

Com os dados coletados, partiu-se para a análise de conteúdo das transcrições para identificar padrões, categorias e temas emergentes. A análise de conteúdo foi desenvolvida por Laurence Bardin em 1977. Trata-se de uma abordagem metodológica amplamente utilizada para analisar o conteúdo de textos, sejam eles escritos, visuais ou orais. Essa técnica é especialmente relevante em pesquisa qualitativa, comunicação, ciências sociais e outras disciplinas em que se deseja compreender e interpretar o significado do conteúdo textual (Bardin, 2011).

Após os resultados obtidos foi feita uma interpretação fundamentada. Foram relacionados os achados com a literatura existente, discutindo assim suas implicações e as conexões com o objetivo pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi apresentada uma análise dos dados coletados por meio de entrevistas, com o objetivo de explorar e contextualizar questões-chave relacionadas ao tema da pesquisa. Adentraremos na análise dos achados à luz da literatura existente, identificando conexões e implicações relevantes para responder à pergunta de pesquisa e contribuir para o corpo de conhecimento na área. Esta abordagem integrada permitirá uma compreensão mais profunda e significativa dos dados coletados, enriquecendo o diálogo acadêmico e fornecendo insights valiosos para futuras pesquisas e práticas.

A presente análise de dados tem como objetivo investigar o impacto dos movimentos feministas no contexto das organizações, com foco na jornada de trabalho e no equilíbrio entre trabalho e família das mulheres. Foram exploradas as percepções, desafios e possíveis soluções relacionadas a essa temática, com o intuito de contribuir para a compreensão e promoção de ambientes de trabalho mais igualitários e favoráveis às necessidades das mulheres. A análise de conteúdo foi dividida em dois tópicos, a saber: (i) mercado de trabalho e relações de gênero; (ii) Influências do movimento feminista para as condições de acesso e permanência ao trabalho das mulheres

4.1. Mercado de trabalho e relações de gênero

Neste tópico, são apresentados os dados obtidos com relação aos movimentos feministas e à influência deles no ambiente de trabalho. Ao levantar o posicionamento das entrevistadas em relação a influência dos movimentos feministas em busca da igualdade de gênero no ambiente do trabalho, as participantes abordam diferentes perspectivas e opiniões. Em geral, há um reconhecimento da importância do movimento na busca pela igualdade de gênero e valorização profissional das mulheres. No entanto, algumas pessoas expressam desconforto com os radicalismos impostos por vezes pelo movimento.

É interessante observar que o posicionamento em relação ao movimento feminista pode variar de acordo com as experiências pessoais e as perspectivas individuais das entrevistadas. Algumas podem expressar desconforto com radicalismos percebidos no movimento feminista, enquanto outras podem valorizar e apoiar essas ações. De acordo com Mittanck & Gevehr (2021), o movimento feminista é diverso e abrange uma ampla gama de abordagens e visões. Existem diferentes correntes dentro do feminismo, desde o feminismo liberal, que busca a igualdade de gênero por meio de reformas legais e políticas, até o feminismo radical, que questiona as estruturas de poder e a dominação masculina. Essa diversidade de abordagens pode levar a diferentes interpretações e percepções do movimento feminista.

Algumas respondentes não percebem uma atuação direta ou influência dos movimentos feministas em seus ambientes de trabalho, enquanto outras destacam que o feminismo é importante para o empoderamento das mulheres, especialmente diante de uma gestão patriarcal que pode causar isolamento. Há um consenso de que o movimento feminista contribuiu para a conquista de direitos e para a presença de mulheres em cargos de liderança,

além de possibilitar que as mulheres se expressem e garantam seu espaço. No entanto, também se reconhece que ainda há muito a ser mudado, principalmente em relação à cultura e ações veladas que perpetuam desigualdades, conforme afirmam Proni & Proni (2019). No geral, percebe-se uma visão positiva dos movimentos feministas como instrumentos de evolução, adaptando-se ao contexto histórico e buscando igualdade de gênero e inserção imparcial no mercado de trabalho.

Quanto aos principais desafios que as entrevistadas enfrentam ao combinar responsabilidades profissionais com as familiares, estas apontaram a dificuldade de conciliar múltiplos papéis e responsabilidades, a sobrecarga de trabalho e a falta de compartilhamento igualitário das tarefas domésticas. Este fato vai de encontro com o estudo de Moser & Del Prá (2016) que traz que, tradicionalmente, as mulheres têm assumido a responsabilidade de cuidar da casa e da família, o que muitas vezes resulta em uma dupla jornada de trabalho. Esse acúmulo de responsabilidades pode intensificar significativamente o tempo de trabalho das mulheres, enquanto os homens não têm assumido uma participação equivalente na divisão das tarefas domésticas. Essa desigualdade na distribuição do trabalho doméstico tem sido uma fonte de discussão e desafio para alcançar uma maior igualdade de gênero no âmbito familiar e na sociedade como um todo.

4.2. Influências do movimento feminista para as condições de acesso e permanência ao trabalho das mulheres

Os desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre trabalho e família, políticas de igualdade de gênero no trabalho e medidas organizacionais estão inseridos neste tópico. As mulheres buscaram analisar a visão das mulheres em relação à existência de políticas e práticas relacionadas à jornada de trabalho e equilíbrio entre trabalho e família. As respostas variaram entre a percepção de políticas e práticas existentes, como o teletrabalho, licenças remuneradas e flexibilidade no trabalho, e a falta de políticas e práticas específicas em certos ambientes de trabalho. Algumas das entrevistadas acreditam que políticas públicas, principalmente relacionadas à educação, têm mais impacto na conciliação entre trabalho e família. Esta conformidade, com foco na participação equitativa de homens e mulheres nas responsabilidades domésticas e na necessidade de políticas e mudanças culturais, foi abordada.

Embora o teletrabalho seja uma medida paliativa que pode ajudar na conciliação, é

necessária uma mudança ideológica na sociedade que reconheça a capacidade das mulheres de gerar mudanças e garanta seu acesso a diferentes espaços e mercados de trabalho. Para Darouei & Pluut (2021), a necessidade de equilíbrio entre vida profissional e pessoal tem levado as organizações a desenvolverem políticas alternativas, como o teletrabalho, que tem ajudado a eliminar a pressão laboral dos trabalhadores, a melhorar o seu bem-estar e a reduzir a relação trabalho-família-conflito.

Mudanças culturais foram consideradas fundamentais, pois influenciam a transformação dos papéis de homens e mulheres na sociedade, refletindo-se em igualdade de gênero nas organizações. É importante considerar que tanto homens quanto mulheres podem ter dupla jornada e cuidar dos filhos. Algumas sugestões incluem convênios com creches/escolas próximas ao trabalho e atividades extracurriculares para promover o envolvimento dos pais com os filhos.

Procurou-se levantar exemplos de boas práticas entre as entrevistadas. Segundo elas, as boas práticas para conciliar trabalho e família incluem o uso do *Home Office* e o apoio com filhos menores, como a disponibilidade de escolinhas. Além disso, é importante oferecer flexibilidade para lidar com responsabilidades familiares, como levar filhos ao médico ou participar de reuniões escolares, além de não ser substituída definitivamente durante a licença maternidade. Ações específicas de apoio às mulheres e desenvolvimento de políticas organizacionais que apoiem as famílias, especialmente nas responsabilidades relacionadas ao cuidado das crianças, também foram consideradas práticas fundamentais. Leis e políticas públicas também são necessárias para garantir o equilíbrio entre trabalho e família, assim como a aceitação de atestados relacionados a responsabilidades familiares sem ônus financeiro. Tratar homens e mulheres igualmente no trabalho, promovendo flexibilização da jornada, regras de afastamento e convênios com creches/escolas próximas ao trabalho são medidas importantes.

Em agosto de 2022, foi aprovada pelo Senado, a medida provisória (MP 1.116/2022), que visa oferecer benefícios e flexibilidades para mães e pais que possuem filhos de até seis anos de idade ou com deficiência. Em 21 de Setembro deste mesmo ano, foi aprovada a Lei No 14.457, que instituiu o Programa Emprega +Mulheres e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. Esta lei tem como objetivo principal a inserção e manutenção das trabalhadoras no mercado de trabalho. Trata-se de uma lei voltada para a parentalidade, abrangendo tanto a maternidade quanto a paternidade, além de tratar dos direitos dos filhos desses trabalhadores.

A lei tem como objetivo, na verdade, flexibilizar regras trabalhistas para grupos específicos e em certas condições, regulando institutos relacionados à legislação trabalhista em vigor (Lima, 2022).

Em relação ao impacto, benefícios e desafios na igualdade de gênero, o resultado apresentado foi bastante positivo. Segundo as entrevistadas, a igualdade de competição no mercado de trabalho e a realização do projeto familiar individual de cada mulher são aspectos fundamentais a serem considerados. Essa abordagem teria um impacto positivo, uma vez que as mulheres poderiam minimizar os desafios enfrentados na conciliação das atividades profissionais e familiares. Ao estabelecer uma rotina mais organizada, elas não se sentiriam tão pressionadas ou frustradas. Para algumas entrevistadas, a flexibilização do trabalho possui implicações positivas e negativas. Por um lado, possibilita um maior envolvimento e reconhecimento da responsabilidade da mulher na produção, resultando em um aumento da produtividade e da qualidade do trabalho. Por outro lado, a intensificação do trabalho e as dificuldades em conciliar com a família são desafios a serem superados. Neste sentido a OECD (2020) menciona exemplos de práticas proativas, progressivas e sensíveis ao gênero de políticas e práticas para eliminar barreiras de emprego e permitir que homens e mulheres participem plenamente no local de trabalho e têm oportunidades iguais para progredir e ter sucesso.

Em relação a licença parental, elas acreditam ser um benefício que permite que ambos os pais se dediquem ao cuidado do recém-nascido e, posteriormente, retornem às suas atividades sem prejuízos. Com a implementação da licença parental, os cuidados e as responsabilidades diárias podem ser divididos entre o homem e a mulher. Isso permite que ambos os pais tenham a oportunidade de estabelecer uma conexão íntima com o recém-nascido e participar ativamente do processo de criação e educação da criança. Elas finalizam alegando que a licença parental contribui para a construção de uma sociedade mais igualitária, na qual os papéis sociais são redefinidos e as responsabilidades são compartilhadas de forma equitativa entre homens e mulheres.

Em relação às barreiras culturais e estruturais que impedem as mulheres de alcançar um equilíbrio satisfatório entre trabalho e família, as entrevistadas apontaram diversos obstáculos. Dentre elas estão incluídos o machismo presente na sociedade, os estereótipos de gênero relacionados à responsabilidade exclusiva da mulher pelos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, a falta de flexibilidade nas jornadas de trabalho e a desvalorização

profissional das mulheres. Além disso, destaca-se a necessidade de superar o preconceito, a discriminação salarial, a falta de vagas em creches próximas ao local de trabalho e a ausência de suporte institucional. A conscientização, a educação, a implantação de políticas públicas e a mudança de mentalidade foram mencionadas como caminhos para superar essas barreiras. Também foi ressaltada a importância das mulheres se conscientizarem e refletirem sobre suas próprias atitudes e ações, buscando romper com o paternalismo tradicionalista e educando a nova geração de forma mais igualitária.

No que diz respeito a crença que as mulheres têm em relação ao impacto na satisfação e desempenho dela no ambiente de trabalho. Apenas uma entrevistada não acredita que o equilíbrio entre trabalho e família possa impactar na satisfação e desempenho delas no ambiente de trabalho.

Ao procurar levantar as estratégias e abordagens que as organizações podem adotar na promoção cultural de trabalho inclusive em relação às necessidades das mulheres, as entrevistadas enfatizaram a importância de reconhecer as habilidades e capacidades das mulheres, mesmo que possam realizar as tarefas em um ritmo diferente devido às suas responsabilidades familiares. Elas destacaram a necessidade de respeitar as particularidades físicas das mulheres e proporcionar as mesmas oportunidades oferecidas aos homens. Além disso, enfatizaram a importância de ações que promovam a saúde mental, a valorização profissional e a flexibilidade na rotina, permitindo que as mulheres possam conciliar trabalho e família de forma mais adequada. Para isso, é essencial ouvir as necessidades e preocupações das mulheres, dialogar e buscar soluções que eliminem as barreiras existentes.

A igualdade de tratamento no ambiente de trabalho, remuneração equitativa, respeito, acessibilidade, treinamentos internos e oportunidades de crescimento também foram apontados como aspectos relevantes para promover uma cultura de trabalho inclusiva. Por fim, as entrevistadas enfatizaram a importância de conscientizar a população, incluindo a classe política, sobre a necessidade de flexibilização das jornadas de trabalho das mulheres. É fundamental reconhecer a complexidade e o estresse envolvidos no cuidado da casa e dos filhos, bem como o impacto positivo que a flexibilidade pode ter no desempenho e satisfação das mulheres no trabalho. As organizações também foram apontadas como responsáveis por investir em conscientização, inclusão, contratação e promoção de mulheres para acelerar a mudança.

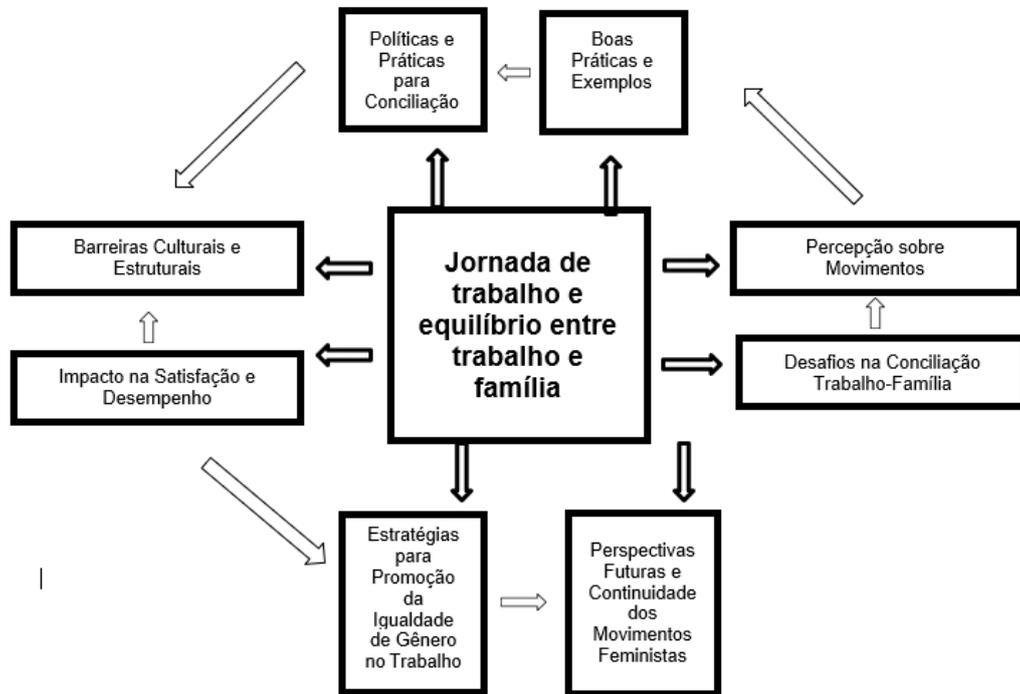
De acordo com informações divulgadas pelo IBGE em 2018, a participação feminina

no mercado de trabalho tem apresentado um crescimento significativo nos últimos anos. Em 2007, as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho. No entanto, em 2016, essa proporção aumentou para 44%, o que demonstra um avanço na inserção das mulheres no mercado de trabalho formal. Essa evolução reflete mudanças sociais e econômicas, bem como políticas voltadas para a promoção da igualdade de gênero e o reconhecimento do potencial e das capacidades das mulheres no ambiente profissional. É importante destacar que ainda persistem desafios, como a desigualdade salarial entre gêneros e a menor representatividade feminina em cargos de liderança. Ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a plena igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (Moreira & Moser, 2019).

A maioria das entrevistadas enxergam de modo positivo o papel contínuo dos movimentos feministas na busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho e na promoção de um equilíbrio saudável entre trabalho e família.

Para melhor entendimento e compreensão dos resultados obtidos, foi elaborado um esquema que organiza os principais dados encontrados nas respostas em tópicos e pontos-chave para uma visualização mais clara das descobertas do estudo, conforme observado na Figura 1.

Figura 1 - Jornada de trabalho e equilíbrio entre trabalho e família.



Fonte: Resultados originais da pesquisa

Este esquema apresenta uma visão abrangente das respostas dos entrevistados em relação a várias dimensões críticas relacionadas às questões de gênero no ambiente de trabalho. Começando com a "Percepção sobre Movimentos Feministas no Trabalho", observa-se que as opiniões variam, mas muitos reconhecem a importância desses movimentos na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

No que diz respeito aos "Desafios na Conciliação Trabalho-Família", fica evidente que a sobrecarga de responsabilidades e a falta de equidade na divisão de tarefas domésticas são preocupações comuns. Em seguida, a seção "Políticas e Práticas para Conciliação" destaca a necessidade de políticas organizacionais que apoiem as necessidades das trabalhadoras, como o teletrabalho e licenças remuneradas.

Em contrapartida, a seção "Boas Práticas e Exemplos" demonstra que algumas organizações estão implementando medidas positivas para apoiar as mulheres na conciliação entre trabalho e família. No entanto, as "Barreiras Culturais e Estruturais" destacam os desafios persistentes, como estereótipos de gênero e desigualdades salariais.

A relação entre essas questões e o "Impacto na Satisfação e Desempenho" das

trabalhadoras é complexa, com benefícios e desafios associados à flexibilidade no trabalho. Por fim, a seção "Estratégias para Promoção da Igualdade de Gênero no Trabalho" destaca a importância da conscientização, igualdade salarial e flexibilidade nas organizações. Em relação às "Perspectivas Futuras e Continuidade dos Movimentos Feministas", as entrevistadas demonstram otimismo em relação ao papel contínuo dos movimentos feministas na busca por igualdade de gênero no ambiente de trabalho. O esquema oferece uma visão completa dessas questões interligadas, refletindo uma variedade de perspectivas e desafios que as mulheres enfrentam em suas carreiras.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É destacado o papel fundamental dos movimentos feministas na busca pela igualdade de gênero e na promoção dos direitos das mulheres, especialmente no contexto da jornada de trabalho e do equilíbrio entre trabalho e família. Esses movimentos têm reivindicado políticas e práticas que apoiem a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares, como a redução da jornada de trabalho, a flexibilidade horária, a licença parental igualitária e o apoio à maternidade.

Além das demandas dos movimentos feministas, as organizações também têm responsabilidades na promoção do equilíbrio entre trabalho e família, incluindo a implementação de políticas e práticas que apoiem a igualdade de gênero, a diversidade e a inclusão. Criar um ambiente de trabalho flexível, combater a discriminação de gênero, fornecer benefícios e recursos que atendam às necessidades das mulheres e valorizar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são medidas que podem contribuir para um ambiente mais equitativo e inclusivo.

A pesquisa sobre os movimentos feministas e o equilíbrio entre trabalho e família desempenha um papel crucial em diversas áreas. Em primeiro lugar, ela contribui para a academia ao aprofundar a compreensão da história, dos princípios e do impacto em curso desses movimentos. Isso enriquece o conhecimento acadêmico sobre questões de igualdade de gênero e fornece uma base sólida para pesquisas futuras.

Além disso, essa pesquisa tem implicações significativas para a sociedade em geral. Ela ajuda a sensibilizar as pessoas para a importância da igualdade de gênero e pode inspirar mudanças de atitudes e comportamentos. Ao destacar os desafios enfrentados pelas mulheres

na conciliação entre trabalho e família, a pesquisa também pode contribuir para a promoção de políticas mais justas e práticas organizacionais inclusivas.

No mercado, a pesquisa tem o potencial de ser altamente relevante. Ela pode fornecer esclarecimentos valiosos para as organizações que desejam criar ambientes de trabalho mais equilibrados e igualitários. Isso não apenas beneficia as funcionárias, mas também pode melhorar a produtividade, a retenção de talentos e a reputação das empresas.

No geral, a busca por equilíbrio entre trabalho e família é uma preocupação legítima e importante, tanto para os movimentos feministas quanto para as organizações, e merece atenção contínua para promover a igualdade de oportunidades e melhorar a participação e representatividade das mulheres nas esferas profissionais.

É importante lembrar que não há uma opinião única ou consensual sobre o movimento feminista, e diferentes perspectivas podem coexistir. A discussão e o diálogo aberto podem ajudar a ampliar a compreensão e promover um debate construtivo sobre as questões de gênero e igualdade no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

Ashikali, T., Groeneveld, S. & Kuipers, B. (2021). *The Role of Inclusive Leadership in Supporting an Inclusive Climate in Diverse Public Sector Teams*. *Review of Public Personnel Administration*;41(3):497–519.

Bardin, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p.

Biroli, F. (2016). Divisão sexual do trabalho e democracia. *Revista de Ciências Sociais*;59(3):719-755.

Cardoso, L. (2022). Desigualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. *Resenha. Rev Bras Estud Popul*;39:1-6.

Chai, Y., Rios-Salas, V., Stek, P. & Heymann, J. (2022). *Does Enhancing Paid Maternity Leave Policy Help Promote Gender Equality? Evidence from 31 Low and Middle-Income Countries*. *Gender Issues*; 33:335-367.

Darouei, M. & Pluut, H. (2021). *Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday*. *Stress and Health*;3(5):986-999.

Freitas, V.G. (2017). *De qual feminismo estamos falando? Desconstruções e reconstruções das mulheres, via imprensa feminista brasileira, nas décadas de 1970 a 2010*. Tese [Doutorado em Ciência Política] Universidade de Brasília. Brasília – DF.

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

Goldenberg, M. (2023). Equidade de gênero no mundo corporativo: como avançar e garantir equidade de oportunidades. *Organicom*; Ano 20(41):69-83.

Guiginski, J.T. (2015). Mercado de trabalho e relações de gênero - associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres. Dissertação [Mestrado em Demografia] Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG. 165 p.

Handaragama, S. & Kusakabe, K. (2021). *Participation of women in business associations: a case of small-scale tourism enterprises in Sri Lanka*. *Heliyon*;7(11):1-10.

Hunt, V., Yee, L., Prince, S. & Dixon-Fyle, S. (2018). A diversidade como alavanca de performance. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>

ILO – International Labour Office. Women in business and management: the business case for change. Geneva: ILO, 2019. 149p. <https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-business-case-change>

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2019). *ODS5 – Igualdade de gênero*. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html> Acesso em 08 Ago 2023.

Lima, M.A.A. (2022). Primeiras Impressões e breves comentários a Lei Nº 14.457/22. <https://www.migalhas.com.br/depeso/374262/primeiras-impressoes-e-breves-comentarios-a-lei-14-457>

MARTINS, Â. M. S. & COSTA, N. M. (2016). Movimento Feminista e Educação: cartas de Maria de Lacerda de Moura para Bertha Lutz (1920-1922). *Revista Contemporânea de Educação*, 2016, pp.211-229.

Mittanck, V.A. & Geveher, D.L. (2021). Movimentos feministas e a historicidade da mulher: sua busca por visibilidade e direitos. *In: Memória, identidade e patrimônio cultural: uma contribuição dos estudos regionais*. São Paulo: Editora Científica Digital. Cap. 4, p. 61-84.

Moreira, T. A. & Moser, L. (2019). Família, trabalho do cuidado e uso do tempo: desafios para mulheres de baixa renda. *Soc Quest*; (23):67-94;ano XXII.

Moser, L. & Dal Prá, K.R. (2016). Os desafios de conciliar trabalho, família e cuidados: evidências do “familismo” nas políticas sociais brasileiras. *Texto & Contextos*;15(2):382-392.

OECD – Organization for Economic Co-operation and Development. (2020). *Advancing Gender Balance in the Workforce: A Collective Responsibility*: Gender Balance Network. Forum on Tax Administrations, OECD, Paris. <https://www.oecd.org/tax/forum-on-tax-administration/publications-and-products/advancing-gender-balance-in-the-workforce-a-collective-responsibility.pdf>

Proni, T.T.R.W. & Proni, M.W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revistas Estudos Feministas*;26(1):1-21.

Rago, E. J. (2016). Mulheres escolarizadas em cargos de prestígio: mudanças e desafios. *In: Santos, E.A.P, Cruz, M.T.S. (orgs). Gestão de pessoas no século XXI: desafios e tendências para além de modismos. São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/PIPE, 234 P. 95-116.*

Timóteo, M.O. (2022). Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da Administração Pública Federal: avanços e desafios. *Revista TCU 150. P. 1-23.*

Whats, C. (2023). How to promote equality, diversity and inclusion in the workplace. <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/equality-diversity-benefits-workplace/>