

O TRABALHO INVISÍVEL E DESIGUALDADE DE GÊNERO: A REALIDADE DA DUPLA JORNADA FEMININA¹

INVISIBLE WORK AND GENDER INEQUALITY: THE REALITY OF THE FEMALE DOUBLE WORKDAY

TRABAJO INVISIBLE Y DESIGUALDAD DE GÉNERO: LA REALIDAD DE LA DOBLE JORNADA FEMENINA

 <https://doi.org/10.56238/arev7n6-074>

Data de submissão: 06/05/2025

Data de publicação: 06/06/2025

Francélia Oliveira da Silva

Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito – Faculdade Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG), Tucuruí-PA – Ano de 2025

Claudia Cristina Trocado Gonçalves de Araújo Costa

Professora orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)

RESUMO

A sobrecarga enfrentada pelas mulheres, resultante da conciliação entre o trabalho remunerado e as responsabilidades domésticas, constitui uma questão estrutural que perpetua e intensifica as desigualdades de gênero. Essa realidade afeta significativamente a saúde física e mental das mulheres, compromete seu desenvolvimento profissional e reduz sua qualidade de vida. Este estudo propõe-se a examinar os impactos dessa dupla jornada, abordando suas consequências nos âmbitos físico, psicológico e ocupacional, além de refletir sobre políticas públicas e ações privadas voltadas à promoção da igualdade de gênero. A abordagem metodológica adotada baseia-se em uma revisão bibliográfica de natureza qualitativa, fundamentada em artigos acadêmicos, normativas trabalhistas e documentos emitidos por instituições nacionais e internacionais. Os achados revelam que, mesmo diante de conquistas legais — como o direito à licença-maternidade e a proteção contra práticas discriminatórias —, a distribuição desigual das tarefas domésticas permanece um desafio, ocasionando sobrecarga para as mulheres e restringindo suas possibilidades de ascensão no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Dupla Jornada. Trabalho Doméstico. Mercado de Trabalho. Mulheres. Direito Trabalhista.

ABSTRACT

The burden faced by women, resulting from the reconciliation between paid work and domestic responsibilities, constitutes a structural issue that perpetuates and intensifies gender inequalities. This reality significantly affects women's physical and mental health, compromises their professional development, and reduces their quality of life. This study aims to examine the impacts of this double journey, addressing its consequences in the physical, psychological and occupational spheres, in addition to reflecting on public policies and private actions aimed at promoting gender equality. The methodological approach adopted is based on a qualitative bibliographic review, based on academic articles, labor regulations and documents issued by national and international institutions. The findings

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Direito, da Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel - FATEFIG.

reveal that, even in the face of legal achievements – such as the right to maternity leave and protection against discriminatory practices – the unequal distribution of domestic tasks remains a challenge, causing an overload for women and restricting their possibilities of ascension in the labor market.

Keywords: Double Shift. Domestic Work. Labor Market. Women. Labor Law.

RESUMEN

La carga que soportan las mujeres al conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas es un problema estructural que perpetúa e intensifica las desigualdades de género. Esta realidad afecta significativamente la salud física y mental de las mujeres, compromete su desarrollo profesional y reduce su calidad de vida. Este estudio busca examinar los impactos de esta doble jornada, abordando sus consecuencias en las esferas física, psicológica y ocupacional, además de reflexionar sobre las políticas públicas y las acciones privadas destinadas a promover la igualdad de género. El enfoque metodológico adoptado se basa en una revisión bibliográfica cualitativa, basada en artículos académicos, normativa laboral y documentos emitidos por instituciones nacionales e internacionales. Los hallazgos revelan que, incluso frente a logros legales, como el derecho a la licencia de maternidad y la protección contra prácticas discriminatorias, la distribución desigual de las tareas domésticas sigue siendo un desafío, generando cargas para las mujeres y restringiendo sus posibilidades de ascenso en el mercado laboral.

Palabras clave: Doble Jornada. Trabajo Doméstico. Mercado Laboral. Mujeres. Derecho Laboral.

[...] não se deve acreditar que todas as dificuldades se atenuem nas mulheres de temperamento ardente. Ao contrário, podem exasperar-se. A perturbação feminina pode atingir uma intensidade que o homem não conhece.
(Simone de Beauvoir, 1960, p. 131)

1 INTRODUÇÃO

A dupla jornada vivenciada pelas mulheres, que envolve a conciliação entre as atividades profissionais remuneradas e as obrigações domésticas e de cuidado, configura-se como um fenômeno de caráter estrutural, evidenciando as persistentes desigualdades de gênero existentes na sociedade contemporânea.

Historicamente, a divisão sexual do trabalho atribuiu às mulheres o papel de cuidadoras do lar, enquanto os homens foram associados ao sustento financeiro da família. Mesmo com a crescente inserção feminina no mercado de trabalho, essa dinâmica persiste, sobrepondo as mulheres com tarefas não remuneradas e limitando suas oportunidades profissionais (Duarte; Spinelli, 2019).

A ausência de políticas públicas e empresariais realmente eficazes na redistribuição equitativa das responsabilidades familiares e domésticas colabora diretamente para a manutenção e reprodução desse quadro desigual. Mesmo com os avanços legislativos já conquistados, as mulheres continuam enfrentando desigualdades salariais, obstáculos no crescimento profissional e consequências relevantes para sua saúde física e psicológica (Garcia; Marcondes, 2022).

Diante desse cenário, torna-se fundamental investigar os efeitos provocados pela dupla jornada de trabalho e buscar alternativas que promovam a equidade de gênero, como parte essencial na consolidação de uma sociedade mais justa e igualitária. Nesse sentido, o presente estudo tem como foco central examinar os impactos da dupla jornada na vida das mulheres brasileiras, levando em consideração tanto suas ocupações profissionais remuneradas quanto as tarefas domésticas e de cuidado que não recebem compensação financeira.

A pesquisa abordará as consequências na saúde mental e física, os obstáculos ao desenvolvimento profissional e as políticas públicas e privadas existentes para mitigar essa desigualdade, com ênfase principalmente na legislação trabalhista.

Considerando a contínua desigualdade na distribuição das tarefas domésticas e os inúmeros desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente profissional, surge a seguinte indagação: quais são os efeitos mais relevantes da dupla jornada na vida das mulheres e que estratégias ou ações concretas podem ser implementadas para assegurar uma partilha mais justa e equilibrada das responsabilidades entre homens e mulheres?

O objetivo desse trabalho foi analisar os efeitos da dupla jornada sobre as mulheres, considerando aspectos físicos, psicológicos e profissionais, e discutir políticas públicas e iniciativas

privadas que visem à equidade de gênero. Como objetivos específicos, busca-se: identificar as raízes históricas e sociais da desigualdade na divisão do trabalho doméstico; examinar os impactos na saúde e no desenvolvimento profissional feminino; e avaliar a eficácia das legislações e programas existentes no combate à sobrecarga de trabalho das mulheres.

A relevância social deste estudo reside no fato de que a dupla jornada afeta milhões de mulheres, limitando sua autonomia financeira, saúde e qualidade de vida. Do ponto de vista científico, a pesquisa contribui para o debate acadêmico sobre gênero e trabalho, reunindo análises críticas sobre as políticas públicas e sua efetividade.

A pesquisa adotará uma abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica de artigos científicos, livros, legislações e relatórios de organismos nacionais e internacionais. Serão analisados dados de pesquisas recentes sobre divisão de tarefas domésticas, saúde mental feminina e políticas de equidade no mercado de trabalho, com o intuito de fornecer uma visão crítica e atualizada do tema. A viabilidade da investigação é garantida pela disponibilidade de fontes confiáveis e pela atualidade do tema, que tem ganhado espaço em discussões sobre direitos trabalhistas e equidade de gênero. Portanto, este trabalho busca não apenas evidenciar os desafios enfrentados pelas mulheres, mas também propor reflexões e soluções que possam fomentar mudanças concretas na sociedade e no mercado de trabalho.

2 A DUPLA JORNADA E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

A divisão sexual do trabalho possui raízes históricas profundas e reflete a organização social baseada em papéis de gênero rigidamente definidos. Durante séculos, a atividade produtiva foi predominantemente associada aos homens, enquanto as mulheres foram destinadas ao espaço doméstico.

Esse modelo perpetuou a desvalorização do trabalho das mulheres, reforçando sua dependência econômica e limitando suas oportunidades no mercado de trabalho (Duarte; Spinelli, 2019).

A normatização do trabalho doméstico não remunerado é um fenômeno recente e, em muitos casos, permanece invisível aos olhos da sociedade. As mulheres, mesmo inseridas no mercado de trabalho, continuam acumulando funções no âmbito doméstico, gerando a chamada "dupla jornada".

Segundo Pinheiro et al. (2023), Instituto Umanitas Unisinos (2024), Câmara Federal (2024) e Correio Brasiliense (2024), os dados de 2022 revelam uma profunda desigualdade entre gêneros no Brasil, particularmente nas tarefas domésticas e nas atividades profissionais. As mulheres dedicaram aproximadamente 21,3 horas semanais em afazeres domésticos e atividades de cuidado, o que representa quase o dobro das 11,7 horas semanais gastas pelos homens. Essa disparidade se torna ainda

mais crítica quando se considera o fator racial: mulheres pretas ou pardas trabalharam, em média, 1,6 horas adicionais semanais em comparação às mulheres brancas.

De acordo com dados de Pinheiro et al. (2023), Instituto Humanitas Unisinos (2024), Câmara Federal (2024) e Correio Braziliense (2024), observa-se que a presença das mulheres no mercado de trabalho ainda é notavelmente inferior, com uma taxa de participação de apenas 53,3%, enquanto entre os homens esse índice atinge 73,2%, revelando uma disparidade significativa de quase 20 pontos percentuais. Além disso, a informalidade incide de maneira mais acentuada sobre as mulheres, atingindo 39,6%, em comparação a 37,3% dos homens. A situação é ainda mais alarmante entre as mulheres pretas ou pardas, cuja taxa de informalidade chega a 45,4%, o que representa uma diferença expressiva de quase 15 pontos percentuais quando comparadas aos homens brancos, cuja taxa é de 30,7%.

No âmbito salarial, as mulheres continuam recebendo, em média, apenas 78,9% da remuneração masculina, um avanço discreto em relação aos 73,5% registrados em 2012, porém ainda muito aquém do ideal. A situação mais preocupante é registrada entre profissionais da área científica e intelectual, nas quais as mulheres recebem apenas 63,3% da remuneração média masculina. Esses dados destacam a urgente necessidade de ações concretas e políticas públicas efetivas que visem à redução dessas desigualdades estruturais, especialmente aquelas relacionadas ao gênero e raça.

Dessa forma, observa-se que pesquisas recentes apontam que a responsabilidade pelos afazeres domésticos ainda recai majoritariamente sobre as mulheres, independentemente de sua inserção profissional.

As disparidades de gênero no setor público continuam a se manifestar de maneira preocupante, demonstrando que o progresso das mulheres dentro das estruturas institucionais ainda enfrenta obstáculos significativos. Conforme aponta um levantamento conduzido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2022 e interpretado por Cabral (2025), a presença feminina no Judiciário revela um cenário de sub-representação: apenas 38,0% dos cargos de magistratura na Justiça Estadual eram ocupados por mulheres; esse índice diminuía para 31,0% na Justiça Federal e atingia apenas 23,0% no Superior Tribunal de Justiça (STJ). Esses dados, mais do que simples estatísticas, revelam as barreiras culturais e estruturais que dificultam o avanço das mulheres em cargos de destaque no serviço público brasileiro (Brasil, 2022; Extra Classe, 2024).

Esse desequilíbrio também se estende à administração federal. Segundo o Painel Raio X da Administração Pública Federal, divulgado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos em novembro de 2023, somente 30,7% das funções e cargos de maior poder decisório eram exercidos por mulheres. Tal panorama evidencia a existência do chamado “teto de vidro” — expressão

que simboliza os obstáculos invisíveis, porém concretos e persistentes, que impedem o acesso das mulheres às posições de liderança, mesmo quando elas possuem qualificação, competência e experiência comparáveis às dos homens (Pinheiro, 2025; Extra Classe, 2024). Enfrentar e superar essas barreiras não se configura apenas como um imperativo de justiça social, mas como uma condição indispensável para a edificação de uma administração pública mais diversa, eficiente e verdadeiramente representativa da sociedade que se propõe a atender.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho também se manifesta em diferenças salariais, segregação ocupacional e limitações no acesso a cargos de liderança, pois as mulheres frequentemente recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo exercendo funções semelhantes.

Ademais, a maternidade ainda é vista como um obstáculo para o crescimento profissional, dificultando promoções e aumentando a instabilidade no emprego (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020).

No contexto do lar, a desigualdade de gênero continua a se reproduzir de maneira sutil, porém persistente, por meio da naturalização das atividades domésticas não remuneradas exercidas predominantemente pelas mulheres. Ainda que o acesso feminino ao mercado de trabalho tenha se expandido significativamente nas últimas décadas, a divisão das tarefas do lar e do cuidado com os filhos permanece marcada por uma distribuição desigual. Essa realidade evidencia a força de um sistema patriarcal profundamente arraigado, que impõe às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelas demandas do ambiente doméstico, comprometendo diretamente sua autonomia, sua qualidade de vida e seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional (Garcia; Marcondes, 2022).

Apesar dos avanços expressivos da legislação brasileira na proteção e promoção dos direitos trabalhistas das mulheres, ainda existem barreiras reais que dificultam a concretização plena desses direitos no cotidiano. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, consagra de maneira clara e direta o princípio da igualdade jurídica entre os gêneros, afirmando que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988; Parreira, 2015).

No entanto, para que essa igualdade formal se traduza em uma vivência concreta e equitativa, é imprescindível um empenho contínuo e coletivo no sentido de desconstruir os padrões culturais enraizados que perpetuam a desigualdade de gênero nas relações sociais e profissionais. O artigo mencionado anteriormente garantiu às mulheres igualdade em relação aos homens, sem qualquer tipo de discriminação. No entanto, foi com os incisos XX e XXX do artigo 7º também da Carta Magna que o sexo feminino obteve uma proteção especial, representando um verdadeiro marco histórico:

Artigo 7º [...]

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX – proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

A proteção jurídica contra a discriminação da mulher no ambiente de trabalho não se restringiu apenas ao âmbito constitucional, mas também foi consolidada pela legislação infraconstitucional, especialmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecida pelo Decreto-Lei nº 5.452/43.

O artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleceu, de forma categórica, a proibição de uma série de condutas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho. Entre essas condutas, destaca-se a vedação à divulgação de ofertas de emprego que mencionem o sexo do candidato, salvo em situações excepcionais em que a natureza da função assim o justifique de maneira objetiva.

A legislação também determinou a ilegalidade da recusa de contratação, promoção ou desligamento fundamentado no sexo ou na condição de gestante da trabalhadora. Além disso, tornou-se inadmissível a imposição de critérios diferenciados de qualificação, remuneração ou progressão na carreira que se baseiem exclusivamente no gênero (Brasil, 1943; Augusto, 2024).

Além disso, a norma impedi a exigência de atestados ou exames de gravidez para admissão ou permanência no emprego, assim como a restrição ao acesso ou aprovação em concursos públicos em razão de sexo ou gravidez.

De acordo com Julião e Dutra (2020), a referida legislação trabalhista também proibiu a realização de revistas íntimas em empregadas, o que reforçou ainda mais a proteção integral da dignidade da mulher no meio laboral.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo na consolidação dos direitos das trabalhadoras, ao estabelecer garantias fundamentais voltadas à proteção da mulher no mercado de trabalho. Um dos principais avanços foi a proibição expressa da demissão arbitrária da empregada gestante, o que assegura maior estabilidade durante a gravidez. Outro destaque é a consolidação do direito à licença-maternidade, reconhecida como um instrumento essencial para a salvaguarda da maternidade e da dignidade feminina no ambiente profissional. Tal direito está previsto no artigo 7º, inciso XVIII, que estabelece a concessão da “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, garantindo a preservação do vínculo empregatício durante esse período. Essa medida fortalece a valorização da maternidade como uma função social de grande relevância, promovendo maior equidade e proteção no contexto laboral (Brasil, 1988; Brasil, Senado Federal, 2017).

Outra conquista de grande relevância para os direitos das mulheres no ambiente de trabalho foi a garantia de estabilidade no emprego durante os cinco meses que se seguem ao parto, protegendo a trabalhadora contra demissão sem justa causa. Esse direito está assegurado no artigo 10, inciso II, alínea "b", das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, e representa uma medida fundamental para assegurar a segurança econômica e emocional da mãe nesse período crucial de adaptação e cuidado com o recém-nascido.

Como destaca Pavan (2020), a Lei nº 11.340, de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, configura-se como um avanço significativo na luta pela proteção das mulheres contra a violência doméstica. Essa legislação representa um divisor de águas ao estabelecer mecanismos legais mais eficazes que visam garantir a segurança, a integridade e a dignidade das mulheres, reforçando o enfrentamento à violência de gênero no contexto familiar. Apesar disso, a violência psicológica e econômica ainda impacta a independência das mulheres, muitas vezes dificultando sua permanência no mercado de trabalho.

Por fim, Julião e Dutra (2020) atentam para a sobrecarga de responsabilidades e a falta de tempo para descanso, pois esses fatores impactam a qualidade de vida, aumentando os índices de estresse e esgotamento. Para os autores, a divisão sexual do trabalho e a desigualdade de gênero são questões estruturais que exigem uma abordagem ampla e multifacetada.

3 O IMPACTO DA DUPLA JORNADA NA ROTINA DAS MULHERES

A dupla jornada de trabalho impõe às mulheres constitui um dos principais entraves à equidade de gênero no Brasil. Além das responsabilidades no mercado de trabalho, muitas mulheres acumulam atividades domésticas não remuneradas, perpetuando uma estrutura desigual.

A dupla jornada feminina, marcada pela sobreposição do trabalho remunerado e das obrigações domésticas, configura um fenômeno estrutural que reflete a persistência de desigualdades de gênero. Conforme destacam Duarte e Spinelli (2019), a divisão sexual do trabalho ancora-se em estereótipos que naturalizam o cuidado como atribuição exclusiva das mulheres.

Conforme já observado anteriormente, a divisão sexual do trabalho ainda sustenta uma lógica na qual o cuidado com o lar e a família recai predominantemente sobre as mulheres (Duarte; Spinelli, 2019). Esse acúmulo de funções traz consequências significativas para a saúde física e mental, além de prejudicar o desenvolvimento profissional feminino.

A necessidade de conciliar as atividades profissionais remuneradas com as tarefas domésticas constitui um desafio constante na rotina das mulheres, resultando frequentemente em jornadas prolongadas e desgastantes. Essa sobrecarga compromete aspectos essenciais da vida cotidiana, como

o tempo destinado ao descanso, ao lazer e ao autocuidado, provocando consequências significativas tanto para a saúde física quanto para o bem-estar psicológico. A desigualdade na divisão do trabalho doméstico persiste, mesmo com a crescente inserção feminina no mercado formal (Garcia; Marcondes, 2022). O acúmulo de funções acarreta maior incidência de estresse, ansiedade e esgotamento mental, podendo evoluir para a síndrome de burnout.

Essa realidade complexa impõe desafios de natureza multidimensional, afetando desde a saúde física e mental dos indivíduos até a limitação de oportunidades de crescimento e ascensão na carreira profissional. Tais implicações demandam uma análise criteriosa à luz do ordenamento jurídico vigente e das políticas públicas mais recentes. Um exemplo importante é a Lei nº 14.831/2024, que criou o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, representando um avanço significativo no reconhecimento e incentivo de práticas organizacionais que priorizam o bem-estar dos trabalhadores (Brasil, 2023; Brasil, 2024).

3.1 OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E FÍSICA DA MULHER

Os efeitos da dupla jornada sobre a saúde mental das mulheres são amplamente documentados. A constante exigência de desempenho elevado, tanto no ambiente profissional quanto no doméstico, resulta em cansaço crônico e altos níveis de estresse.

A sobrecarga gerada pela dupla jornada está diretamente associada ao aumento de transtornos como estresse, ansiedade e síndrome de Burnout. Pedroza e Alves (2021) evidenciam que a ausência de corresponsabilidade doméstica intensifica a exaustão psicológica, agravada pela falta de políticas de conciliação.

Os estudos apontam que a sobrecarga aumenta a vulnerabilidade a transtornos psicológicos, afetando diretamente o bem-estar e a produtividade. No plano físico, estudos apontam maior incidência de distúrbios musculoesqueléticos entre mulheres, decorrentes da acumulação de tarefas (Julião; Dutra, 2020).

O esforço repetitivo em tarefas domésticas, somado à pressão no ambiente de trabalho, aumenta os riscos de lesões e fadiga extrema (Ricardo et al., 2022). No Brasil, apesar das garantias legais previstas na CLT e na Constituição Federal, a ausência de políticas efetivas voltadas para a equidade na distribuição do trabalho doméstico mantém as mulheres em situação de vulnerabilidade física e emocional.

Assim, a Lei nº 14.831/2024 surge como um avanço ao prever, em seu art. 3º, diretrizes como acesso a apoio psicológico e combate ao assédio, medidas essenciais para mitigar esses agravos (Brasil,

2024). Contudo, a efetividade depende da implementação concreta, especialmente em setores com maior precarização feminina.

3.2 OS EFEITOS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL FEMININO

A sobrecarga imposta pela dupla jornada exerce um impacto direto e significativo sobre as possibilidades de ascensão profissional das mulheres no mercado de trabalho. O tempo investido em tarefas domésticas compromete de maneira substancial a disponibilidade para se engajar em processos de qualificação e para participar de atividades extracurriculares — elementos fundamentais para o desenvolvimento de competências e o avanço na carreira. Essa limitação estrutural afeta diretamente a competitividade das mulheres e amplia as desigualdades nas trajetórias profissionais (Pedroza; Alves, 2021; André, 2024).

Segundo os autores, a desigualdade estrutural perpetua barreiras para a progressão de carreira feminina, resultando em menor presença de mulheres em cargos de liderança. A disparidade salarial também reflete a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A pesquisa de Cotrim, Teixeira e Proni (2020) indica que as mulheres, mesmo possuindo qualificações equivalentes às dos homens, recebem remuneração inferior e enfrentam maiores dificuldades para negociar aumentos salariais. A persistência desse cenário compromete a autonomia financeira feminina e amplia as desigualdades sociais.

O abandono da carreira profissional é outra consequência da sobrecarga enfrentada pelas mulheres. Muitas optam por reduzir a jornada de trabalho formal ou até mesmo interromper suas carreiras para atender às demandas familiares.

Destaca-se que a falta de suporte institucional para conciliação entre trabalho e vida pessoal contribui para esse fenômeno, evidenciando a necessidade de políticas públicas mais eficazes para a equidade de gênero (Julião; Dutra, 2020).

Nesse contexto, Silva (2020) argumenta que, a estabilidade provisória pós- maternidade (CF/88, ADCT, art. 10, II, "b") não resolve questões como a penalização salarial ou o "teto de vidro". Para o autor, a ausência de flexibilização de horários e a cultura corporativa excludente levam muitas profissionais a abandonarem suas carreiras.

A Lei nº 14.831/2024, responsável pela instituição do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, estabeleceu critérios objetivos para a obtenção dessa certificação, destacando em seu artigo 3º, inciso II, alínea "b", a exigência de garantir aos trabalhadores acesso real e contínuo a serviços de apoio psicológico e psiquiátrico (Brasil, 2024).

Tal medida representa um avanço expressivo na valorização da saúde mental dentro do ambiente corporativo, ao promover ações voltadas para o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional da vida dos colaboradores. Entretanto, apesar de sua relevância, a iniciativa ainda revela limitações importantes, sobretudo pela ausência de mudanças estruturais mais profundas — em especial no que diz respeito à repartição justa das responsabilidades domésticas, que continuam sendo atribuídas de maneira desproporcional às mulheres (Brasil, 2024).

Cabe ressaltar que a adoção de políticas que promovam o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal pode ter um papel fundamental na mitigação dos efeitos negativos provocados pela dupla jornada. Contudo, a eficácia dessas medidas depende diretamente do compromisso real das empresas em implementá-las e da atuação rigorosa dos órgãos fiscalizadores para garantir o cumprimento das normas estabelecidas (Brasil, 2024).

Importante mencionar que a ampliação da licença-paternidade, a regulamentação do home office e a promoção da divisão equitativa das tarefas domésticas são essenciais para transformar essa realidade (Pavan, 2020).

Destaca-se que a continuidade da dupla jornada enfrentada pelas mulheres evidencia, de maneira ainda mais urgente, a necessidade de reavaliar profundamente as dinâmicas das relações laborais, bem como de reformular e fortalecer as políticas públicas direcionadas à promoção da equidade de gênero em todas as esferas sociais.

4 AS POLÍTICAS PÚBLICAS E AS ALTERNATIVAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO

Este capítulo propõe uma análise crítica e abrangente das políticas públicas e iniciativas privadas voltadas para a mitigação da dupla jornada feminina, com o objetivo de explorar modelos bem-sucedidos, tanto no Brasil quanto no exterior, e identificar os desafios que ainda persistem na implementação dessas políticas.

Enquanto os capítulos anteriores discutiram os impactos da desigualdade estrutural e as condições que perpetuam a sobrecarga das mulheres, este enfoque busca apresentar soluções concretas, investigar sua efetividade e sugerir possíveis caminhos para uma maior equidade de gênero no contexto da dupla jornada.

O Brasil, ao longo das últimas décadas, tem se dotado de um sólido arcabouço jurídico para proteger os direitos das mulheres, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei Maria da Penha e a mais recente Lei nº 13.257 de 2016, que ampliou a licença-paternidade para 20 dias (Machado, 2019).

Contudo, Gianvecchio e Gonçalves (2023) argumentam que, apesar dessas avanços legais, a eficácia de tais normas esbarra em obstáculos culturais profundamente arraigados nas organizações e na sociedade como um todo.

Para a dupla de autores acima, a própria CLT, ao garantir direitos como licença-maternidade e igualdade salarial, não consegue, por si só, transformar as estruturas familiares e de trabalho que ainda impõem às mulheres a responsabilidade principal pela casa e pelos filhos.

Estudos comparativos de organizações internacionais, como os da Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstram que países com modelos avançados de licença-parental compartilhada, como Islândia e Suécia, conseguiram reduzir significativamente a sobrecarga feminina (Saladin; Assad, 2023).

De acordo com Saladin e Assad (2023), em nações que adotam políticas mais igualitárias, como a licença-parental compartilhada, observa-se uma contribuição significativa para uma divisão mais justa e equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Essa medida tem se mostrado eficaz, pois promove maior envolvimento paterno nas tarefas do cuidado, o que, segundo dados, pode reduzir em até 30% a sobrecarga de trabalho não remunerado que tradicionalmente recai sobre as mulheres, favorecendo, assim, sua autonomia e participação no mercado de trabalho (Pinheiro; Medeiros; Costa; Barbosa, 2023).

No Brasil, apesar da ampliação da licença-paternidade, que ainda é de 20 dias, a falta de uma licença compartilhada efetiva e a resistência cultural à corresponsabilidade parental ainda são grandes desafios para uma verdadeira transformação no mercado de trabalho.

Nos últimos anos, algumas empresas têm se destacado por adotar políticas inovadoras que buscam mitigar os efeitos da dupla jornada sobre suas funcionárias. Assim, os programas como home office flexível, bancos de horas para cuidados familiares e a oferta de creches corporativas são exemplos de boas práticas que têm demonstrado resultados positivos, como o aumento da retenção de talentos femininos e a melhoria no bem-estar das colaboradoras (Araújo et al., 2021).

Segundo Barbano e Da Cruz (2023) observam em sua pesquisa, empresas como Google e Natura, por exemplo, têm sido pioneiras em integrar essas práticas às suas políticas de recursos humanos, criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Entretanto, é importante observar que essas medidas ainda são predominantemente adotadas por grandes empresas, enquanto trabalhadoras informais ou de pequenas empresas, principalmente em municípios de menor porte, continuam sendo excluídas dessas inovações.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma parcela significativa da força de trabalho feminina no Brasil está inserida no setor informal. Essa

predominância em ocupações sem vínculo formal compromete de maneira expressiva o acesso das mulheres a direitos trabalhistas básicos, como a licença remunerada e os benefícios previdenciários. Além disso, essa condição dificulta a efetivação de políticas públicas voltadas à harmonização entre a vida profissional e as responsabilidades domésticas, contribuindo para a perpetuação das desigualdades de gênero e agravando os obstáculos enfrentados pelas mulheres em sua busca por autonomia e equilíbrio (Sorj; Fontes; Machado, 2017; Lacerda, 2023).

É importante destacar, ainda, que a educação exerce um papel estratégico na formação de uma sociedade mais justa, ao fomentar uma nova geração comprometida com a divisão igualitária das responsabilidades entre os gêneros. Nesse sentido, ações educativas como a campanha internacional Eles Por Elas, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), representam importantes instrumentos de sensibilização e mobilização social, ao buscar a eliminação da discriminação e da violência de gênero praticadas contra mulheres e meninas (Kauer, 2018).

Araújo et al. (2021) citam a inclusão de disciplinas que tratam da divisão de tarefas domésticas e de gênero nas escolas, como o modelo adotado pela Finlândia, são passos importantes para desafiar a naturalização do trabalho doméstico como uma atribuição exclusiva das mulheres.

No Brasil, o Ministério da Educação e Cultura (MEC) apresentou, em 2023, diretrizes para a implementação de uma educação não sexista nas escolas, visando a conscientização desde a infância sobre as questões de gênero. No entanto, como coloca Lacerda (2023), a falta de recursos e o déficit de implementação das políticas públicas de educação não sexista ainda são desafios significativos.

A proposta do MEC carece de verba adequada para sua implementação plena, e a resistência cultural nas escolas, especialmente em regiões mais conservadoras, pode limitar o impacto dessas diretrizes (Lacerda, 2023).

Para uma transformação real, é necessário um esforço conjunto entre o governo, a sociedade civil e a iniciativa privada para garantir que a educação seja um vetor eficaz na mudança das percepções sobre a divisão de trabalho doméstico e as responsabilidades familiares.

Para enfrentar os desafios da dupla jornada, é essencial uma agenda integrada que une ações legislativas, empresariais e sociais. No âmbito legislativo, recomenda-se ampliar a licença-paternidade para 60 dias e criar incentivos fiscais para empresas com políticas de equidade de gênero. Já as empresas devem adotar certificações como o Selo Pró-Equidade, com métricas claras, e implementar programas de saúde mental para funcionárias (Kauer, 2018).

Ainda segundo Kauer (2018), no campo social, é fundamental promover redes de apoio comunitárias, como cooperativas de cuidado, especialmente para mulheres em vulnerabilidade.

É notório que essas iniciativas fortalecem a solidariedade e reduzem a sobrecarga feminina, de modo que a articulação entre esses setores é crucial para avançar na equidade de gênero e na distribuição justa das responsabilidades domésticas e profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste estudo evidenciou que a dupla jornada de trabalho das mulheres, marcada pela conciliação entre o emprego formal e as responsabilidades domésticas não remuneradas, é um fenômeno estrutural que reflete e reforça as desigualdades de gênero na sociedade brasileira.

Apesar dos avanços legais, como a garantia de licença-maternidade, a proibição da discriminação salarial e a recente Lei nº 14.831/2024, que institui políticas de saúde mental no trabalho, as mulheres ainda enfrentam uma sobrecarga física e emocional que limita seu desenvolvimento profissional e qualidade de vida.

Os dados e estudos revisados demonstram que a divisão desigual do trabalho doméstico persiste mesmo com a maior participação feminina no mercado de trabalho. Conforme destacado por Duarte e Spinelli (2019), essa dinâmica está enraizada em estereótipos de gênero que naturalizam o cuidado como uma atribuição exclusivamente feminina.

Como consequência, muitas mulheres lidam com jornadas exaustivas, aumentando os riscos de estresse, ansiedade, burnout e até mesmo problemas musculoesqueléticos (Julião; Dutra, 2020). Frisando ainda que a falta de tempo para capacitação e networking dificulta sua ascensão profissional, perpetuando a segregação ocupacional e a disparidade salarial.

No âmbito jurídico, o Brasil possui um arcabouço legal avançado, com dispositivos constitucionais e trabalhistas que buscam garantir igualdade de direitos. No entanto, como apontam De Andrade Gianvecchio e Gonçalves (2023), a efetividade dessas normas esbarra em barreiras culturais e na falta de fiscalização.

A licença-paternidade, por exemplo, ainda é insuficiente (20 dias) quando comparada a modelos internacionais, como os da Islândia e Suécia, onde a licença parental compartilhada contribui para uma distribuição mais justa das tarefas domésticas (Saladin; Assad, 2023).

Por fim, é fundamental romper com os estereótipos de gênero que perpetuam a associação entre mulheres e trabalho doméstico. Afinal, a construção de uma sociedade mais justa exige não apenas mudanças legais e empresariais, mas também uma transformação cultural que reconheça o cuidado como uma responsabilidade compartilhada.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Tatyana Botelho. O trabalho do cuidado e a responsabilidade social corporativa: perspectivas para equidade de gênero. 2024. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito, Justiça e Desenvolvimento) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2024.

ARAÚJO, Gizelda Rodrigues de; FREITAS, Josiane Machado Fagundes; SOUZA, Nayara Aryan Melo. O papel histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho e sua dupla jornada. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, v. 11, n. 4, p. 76-97, 2021. Acesso em: 8 maio 2025.

ASSAD, Sandra Mara Flügel; SALADINI, Ana Paula Sefrin. Licença parental em perspectiva de gênero: aportes do direito comparado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 89, n. 4, p. 65-86, 2023.

AUGUSTO, Camille Alexandrino Dias. Preconceito e disparidade: os atuais enfrentamentos da mulher no mercado de trabalho. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Fundação Educacional do Município de Assis, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Assis, 2024.

BARBANO, Letícia Maria; DA CRUZ, Daniel Marinho Cesar. Para além da narrativa trabalho-família: promoção de equidade de gênero entre mães trabalhadoras brasileiras. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 22, n. 2, p. 1987-1992, 2022.

BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo: a experiência vivida. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Trabalho, Previdência e Assistência: política de cuidado é tema prioritário para bancada feminina na Câmara. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1094672-POLITICA-DE-CUIDADO-E-TEMA-PRIORITARIO-PARA-BANCADA-FEMININA-NA-CAMARA>. Acesso em: 8 maio 2025.

BRASIL. Senado Federal. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4.358, de 2023. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias-/materia/160577>. Acesso em: 6 maio 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 maio 1943.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14831-27-marco-2024-795429-publicacaooriginal-171371-pl.html>. Acesso em: 8 maio 2025.

CORREIO BRAZILIENSE. Mulheres dedicam quase o dobro de horas às tarefas domésticas do que homens. 2024. Disponível em: <https://www.correobraziliense.com.br/economia/2024/03/6815408-mulheres-gastam-o-dobro-de-tempo-com-tarefas-domesticas-do-que-homens.html>. Acesso em: 8 maio 2025.

COTRIM, Luisa Rabioglio; **TEIXEIRA**, Marilane; **PRONI**, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. *Ciência e Cultura*, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2020.

DA SILVA, Lisiana Lawson Terra. Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina. *Revista Eletrônica Interações Sociais*, v. 3, n. 1, p. 120-131, 2019.

DA SILVA, Mauri Antônio. Aporte histórico sobre os direitos trabalhistas no Brasil. *Ser Social*, v. 22, n. 46, p. 126-152, 2020.

DUARTE, Giovana; **SPINELLI**, Letícia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, v. 32, n. 2, p. 126-146, 2019.

EXTRA CLASSE. Mulheres negras e pardas têm menor acesso ao mercado de trabalho. 2024. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/geral/2024/03/mulheres-negras-e-pardas-tem-menor-acesso-ao-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 8 maio 2025.

GARCIA, Bruna Carolina; **MARCONDES**, Gláucia dos Santos. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 39, e0204, 2022.

GONÇALVES, Josiane Peres. A mulher detentora de direitos humanos no mundo do trabalho. *Revista Conhecimento Online*, v. 1, p. 102-118, 2023.

JULIÃO, Helena Vicentini; **DUTRA**, Nayara Hakime. Divisão sexual do trabalho: para além do gênero e do patriarcado. *Temporalis*, v. 20, n. 40, p. 201-214, 2020.

KAUER, Carolina. Mobilização social e comunicação para igualdade de gênero: um estudo da campanha da ONU Mulheres, a Eles Por Elas. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Social: Habilitação em Relações Públicas) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

LACERDA, Nicolly Oliveira. Análise do mercado de trabalho feminino no Brasil de 2004 a 2022. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/6995>. Acesso em: 8 maio 2025.

MACHADO, Monica Sapucaia. Direitos das mulheres: ensino superior, trabalho e autonomia. São Paulo: Almedina Brasil, 2019.

PARREIRA, Ronan da Silva. Gênero e docência na educação infantil: reflexões acerca das relações entre a prática do cuidado e a atuação masculina em uma profissão culturalmente. *Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos*, v. 9, n. 2, p. 99-109, 2015. Disponível em: <http://www.uniesp.edu.br/fnsa/revista>. Acesso em: 5 maio 2025.

PAVAN, Verônica. A proteção do mercado de trabalho da mulher e a reforma trabalhista: realidade e perspectivas. São Paulo: Dialética, 2020.

PEDROZA, Regina Lúcia Sucupira; ALVES, Cândida Beatriz. A narrativa de vida nos estudos de gênero: divisão sexual do trabalho e identidade. *Revista Sociais e Humanas*, v. 34, n. 2, 2021.

PINHEIRO, Luana et al. Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil. Brasília: IPEA, 2023.

RICARDO, Aline Leite et al. As mulheres e o mercado de trabalho: dupla jornada. *Revista Economia & Gestão*, v. 24, n. 68, p. 77-99, 2022.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Tncsyc85TCBVCJWm7KHhT7J/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 8 maio 2025.