



**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Piauí

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ  
CAMPUS OEIRAS**

**CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JULIANA RODRIGUES DA SILVA**

**OS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES NA  
CIDADE DE COLÔNIA DO PIAUÍ: REALIDADE, DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

**OEIRAS - PI**

**2026**

JULIANA RODRIGUES DA SILVA

OS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES NA  
CIDADE DE COLÔNIA DO PIAUÍ: REALIDADE, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia)  
apresentado como exigência parcial para obtenção  
do diploma do Curso de administração do Instituto  
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí,  
Campus Oeiras - PI.

Orientador: Prof. Me. Antônio Nilson Camelo

OEIRAS - PI

2026

---

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD**

---

Silva, Juliana Rodrigues da  
S586i      Os impactos da dupla jornada de trabalho das mulheres na cidade de  
Colônia do Piauí : realidade, desafios e perspectivas / Juliana Rodrigues da  
Silva. - 2026.  
50 f.: il. color.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) -  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras,  
2026.  
Orientador : Prof Me. Antônio Nilson Camelo.  
1. Dupla jornada de trabalho. 2. Mercado de trabalho - mulheres. 3.  
Dinâmica familiar. 4. Desigualdade de gênero. I.Título.

CDD - 658

---

**Elaborado por Denizete Lima de Mesquita CRB 3/1079**

JULIANA RODRIGUES DA SILVA

OS IMPACTOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES NA  
CIDADE DE COLÔNIA DO PIAUÍ: REALIDADE, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia)  
apresentado como exigência parcial para obtenção  
do diploma do Curso de Bacharelado em  
administração do Instituto Federal de Educação,  
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras.

Aprovada em: 17/06/2026.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Me. Antônio Nilson Camelo (Orientador)  
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

---

Prof. Dra. Marcela Vitória de Vasconcelos  
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

---

Prof. Esp. Carolina Moraes Pereira da Silva  
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Dedico este trabalho ao meu Senhor e salvador Jesus Cristo, pelo dom da vida e pela força. À minha mãe e irmãs, pelo apoio de sempre. E aos meus filhos, que são o motivo de todos os meus esforços e a minha maior inspiração.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, dou graças a Deus pela oportunidade e pela graça de concluir este trabalho. Ele é grandioso em graça e misericórdia. O Senhor sustentou os meus passos em cada momento de dificuldade. Sou verdadeiramente grata e amo de todo o meu coração, pois reconheço que nada disso seria possível sem a sua presença consoladora e a sua orientação divina. Aprendi que consagrar os nossos planos a Ele é fundamental para que possamos alcançar a verdadeira vitória. O meu Deus é perfeito e maravilhoso em tudo o que faz. Toda honra e toda glória sejam dadas a Ele hoje e sempre. Agradeço de todo coração a minha família, mãe, irmãos e meus filhos, expresso minha gratidão eterna. Obrigado pelo incentivo constante, pelo apoio incondicional e por compreenderem a minha ausência nos momentos de dedicação aos estudos. Vocês são o meu combustível.

Ao meu professor orientador, Nilson Camelo, agradeço imensamente pela paciência, dedicação e pelo conhecimento partilhado ao longo desta jornada. Sua condução foi fundamental para o amadurecimento desta pesquisa.

Assim, agradeço de coração a todas as mulheres que se disponibilizaram a responder ao questionário da pesquisa. A contribuição de cada uma foi essencial para a obtenção dos dados e para a realização deste trabalho.

"Consagre ao Senhor tudo o que você faz,  
e os seus planos serão bem-sucedidos."

— Provérbios 16:3

## RESUMO

O presente estudo analisa os impactos da dupla jornada de trabalho na dinâmica familiar das mulheres residentes no município de Colônia do Piauí. A pesquisa parte da compreensão de que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, ainda persistem desigualdades relacionadas à divisão das responsabilidades domésticas e familiares, resultando em sobrecarga física, emocional e profissional. O objetivo geral consistiu em analisar os impactos da dupla jornada de trabalho na vida das mulheres do município, identificando os principais desafios enfrentados, as estratégias utilizadas para conciliar trabalho e família e os efeitos dessa realidade sobre a qualidade de vida. A metodologia adotada foi de natureza aplicada, com abordagem quantitativa e caráter descritivo, utilizando-se pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Os dados foram coletados por meio da aplicação de questionário a 54 mulheres residentes em Colônia do Piauí. Os resultados demonstraram que a maioria das participantes exerce atividade profissional remunerada e, simultaneamente, assume a maior parte das tarefas domésticas e dos cuidados familiares. Verificou-se que grande parte das mulheres dedica várias horas diárias aos afazeres domésticos, mesmo após a jornada de trabalho, o que contribui para o cansaço, o estresse e a redução do tempo destinado ao lazer, ao autocuidado e à qualificação profissional. Os dados também evidenciaram que a dupla jornada afeta a saúde física e emocional das participantes e pode limitar seu desenvolvimento profissional. Além disso, a pesquisa revelou que a maioria das mulheres acredita que uma divisão mais justa das responsabilidades domésticas e a implementação de políticas públicas de apoio poderiam melhorar significativamente sua qualidade de vida. Conclui-se que a dupla jornada de trabalho permanece como um importante fator de desigualdade de gênero, exigindo ações voltadas à promoção da corresponsabilidade familiar, à valorização do trabalho feminino e à construção de condições mais igualitárias para as mulheres.

**Palavras-chave:** dupla jornada de trabalho; mulheres; dinâmica familiar; desigualdade de gênero; mercado de trabalho.

## ABSTRACT

This study analyzes the impacts of the double workday on the family dynamics of women living in the municipality of Colônia do Piauí. The research is based on the understanding that, despite the advances achieved by women in the labor market, inequalities related to the distribution of domestic and family responsibilities still persist, resulting in physical, emotional, and professional overload. The main objective was to analyze the impacts of the double workday on the lives of women in the municipality, identifying the main challenges they face, the strategies used to balance work and family life, and the effects of this reality on their quality of life. The methodology adopted was applied research with a quantitative and descriptive approach, using both bibliographic research and field research. Data were collected through a questionnaire administered to 54 women living in Colônia do Piauí. The results showed that most participants perform paid professional activities while also assuming the majority of domestic tasks and family care responsibilities. It was found that many women devote several hours a day to household chores even after completing their paid work activities, contributing to fatigue, stress, and reduced time for leisure, self-care, and professional development. The findings also revealed that the double workday affects the participants' physical and emotional health and may limit their professional growth. Furthermore, the research indicated that most women believe that a fairer distribution of domestic responsibilities and the implementation of supportive public policies could significantly improve their quality of life. It is concluded that the double workday remains an important factor of gender inequality, requiring actions aimed at promoting shared family responsibilities, valuing women's work, and creating more equitable conditions for women.

**Keywords:** double workday; women; family dynamics; gender inequality; labor market.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figuras 1:</b> Localização de Colônia do Piauí.....                                     | 26 |
| <b>Gráfico 1:</b> Trabalho doméstico e aos cuidados familiares.....                        | 33 |
| <b>Gráfico 2:</b> Em média, quantas horas por dia você dedica aos afazeres domésticos..... | 34 |
| <b>Gráfico 3:</b> Ajuda do companheiro nas atividades domésticas.....                      | 35 |
| <b>Gráfico 4:</b> Sobre a dupla jornada.....                                               | 36 |
| <b>Gráfico 5:</b> Sobre a dupla jornada e se afeta a saúde.....                            | 37 |
| <b>Gráfico 6:</b> Se existe uma limitação profissional provocada pela dupla jornada.....   | 38 |
| <b>Gráfico 7:</b> Políticas de apoio a dupla jornada.....                                  | 39 |

## LISTA DE QUADROS

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Quadro 1 – Perfil dos respondentes e uso das redes sociais.....</b> | <b>28</b> |
| <b>Quadro 2 – Trabalho Remunerado.....</b>                             | <b>31</b> |

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IFPI** – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí

**IPEA** – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

**PNAD** – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

**PUC** – Pontifícia Universidade Católica

**RJ** – Rio de Janeiro

**RN** – Rio Grande do Norte

**TCC** – Trabalho de Conclusão de Curso

**UFPI** – Universidade Federal do Piauí

## SUMÁRIO

|                                                                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                            | <b>14</b> |
| <b>1.1 OBJETIVOS.....</b>                                                                                           | <b>16</b> |
| 1.1.1 Objetivo geral.....                                                                                           | 16        |
| 1.1.2 Objetivos específicos.....                                                                                    | 16        |
| <b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>                                                                                   | <b>17</b> |
| 2.1 Mulher, trabalho e divisão sexual do trabalho.....                                                              | 17        |
| 2.2 A dupla jornada de trabalho e seus impactos na dinâmica familiar.....                                           | 20        |
| 2.3 A desigualdade salarial entre homens e mulheres.....                                                            | 22        |
| 2.4 Caracterização do município de colônia do piauí.....                                                            | 25        |
| <b>3 METODOLOGIA.....</b>                                                                                           | <b>28</b> |
| <b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>                                                                               | <b>28</b> |
| 4.1 Dados demográficos do perfil das mulheres de Colônia do Piauí.....                                              | 29        |
| 4.2 Trabalho remunerado, trabalho doméstico e os cuidados familiares: a configuração da dupla jornada feminina..... | 31        |
| <b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                                                                  | <b>42</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                             | <b>44</b> |
| <b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....</b>                                                             | <b>49</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho constitui um marco fundamental no processo de transformação social e na luta pela equidade de gênero, representando avanços significativos no acesso à autonomia financeira, à independência e ao reconhecimento profissional. Contudo, apesar dessas conquistas, observa-se que a ampliação da participação feminina no trabalho produtivo não foi acompanhada por uma redistribuição proporcional das responsabilidades domésticas e familiares, o que contribui para a permanência da chamada dupla jornada de trabalho. Essa realidade reflete a persistência de valores patriarcais que ainda atribuem à mulher a responsabilidade central pelo cuidado do lar e da família, mesmo quando ela exerce atividades profissionais fora de casa (Silva *et al.*, 2024).

Estudos como Costa (2022), Silva e Souza (2022) apontam que, embora as mulheres reconheçam os avanços conquistados no mercado de trabalho, os desafios relacionados à conciliação entre as atividades profissionais e domésticas permanecem como obstáculos ao crescimento pessoal e profissional feminino. Costa (2022) evidencia que o trabalho é percebido pelas mulheres como um caminho para a liberdade e a autonomia; entretanto, a sobrecarga decorrente da dupla jornada interfere diretamente na busca por qualificação, ascensão profissional e melhores oportunidades no mercado de trabalho. De forma semelhante, pesquisas indicam que o acúmulo de funções gera conflitos entre trabalho e família, afetando a dinâmica familiar, o bem-estar emocional e o tempo dedicado aos filhos, especialmente no contexto da maternidade (Silva; Souza, 2022).

A relação trabalho-família, quando marcada por desequilíbrios, tende a provocar impactos negativos tanto na vida profissional quanto na esfera pessoal das mulheres. Dados recentes reforçam que a maioria das mulheres inseridas no mercado de trabalho ainda vivencia elevados níveis de sobrecarga física e psicológica, decorrentes da pressão social para priorizar a família em detrimento da carreira, além da baixa participação masculina nas tarefas domésticas e de cuidado (Silva *et al.*, 2024). Esse cenário evidencia que a desigual divisão sexual do trabalho continua sendo um fator estruturante das desigualdades de gênero, limitando as possibilidades de crescimento e desenvolvimento feminino.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística evidenciam que, mesmo inseridas no mercado de trabalho formal, as mulheres continuam dedicando

significativamente mais tempo às atividades domésticas e de cuidado do que os homens, o que demonstra a manutenção de desigualdades estruturais de gênero (IBGE, 2021). Essa sobrecarga feminina não é um fenômeno recente, mas possui raízes históricas profundamente consolidadas, sendo reforçada por normas sociais e culturais que naturalizam a responsabilização da mulher pelo trabalho doméstico e pelo cuidado familiar (Pinheiro *et al.*, 2019).

No âmbito estadual, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a dupla jornada de trabalho, caracterizada pela acumulação de emprego remunerado com as responsabilidades domésticas, é um fenômeno expressivo entre as mulheres no Piauí. Por exemplo, levantamento da PNAD Contínua apontou que cerca de 97,1% das mulheres piauienses que estão ocupadas no mercado também realizam serviços domésticos em casa, percentual superior ao dos homens, o que evidencia a persistência de desigualdades na divisão de tarefas entre gêneros (Fernandes, 2020). Mesmo em municípios pequenos, como Colônia do Piauí, é provável que a situação seja semelhante, considerando características socioeconômicas parecidas com outras localidades do estado. Estudar essa realidade é importante para compreender como as mulheres equilibram suas responsabilidades e para subsidiar a criação de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero e valorizem o trabalho feminino.

A relevância deste trabalho justifica-se pela necessidade de aprofundar o debate sobre a relação entre trabalho e família a partir da vivência das mulheres em municípios de pequeno porte, onde normas culturais tradicionais tendem a intensificar a desigualdade de gênero. Além de contribuir para a produção acadêmica sobre o tema, o estudo pretende fomentar reflexões que subsidiem a formulação de políticas públicas e estratégias sociais voltadas à promoção da corresponsabilidade familiar, à valorização do trabalho feminino e à melhoria da qualidade de vida das mulheres e de suas famílias.

Diante desse contexto, o presente estudo busca analisar os impactos da dupla jornada na dinâmica familiar das mulheres residentes na cidade de Colônia do Piauí, buscando compreender de que forma a sobrecarga de trabalho influencia as relações familiares, a organização do tempo e as perspectivas de crescimento pessoal e profissional dessas mulheres.

## **1.1 Objetivos**

### **1.1.1 Objetivo geral:**

Analisar os impactos da dupla jornada de trabalho na dinâmica familiar das mulheres residentes no município de Colônia do Piauí.

### **1.1.2 Objetivos específicos:**

- Identificar os desafios relacionados à dupla jornada de trabalho enfrentadas pelas mulheres de Colônia do Piauí.
- Analisar as estratégias e ferramentas utilizadas pelas mulheres de Colônia do Piauí para gerenciar o tempo e o estresse na conciliação da vida profissional e familiar.
- Descrever os impactos percebidos (positivos e negativos) da dupla jornada na qualidade de vida, no desenvolvimento dos filhos e no bem estar da mulher em Colônia do Piauí.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 MULHER, TRABALHO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A inserção da mulher no mundo do trabalho constitui um processo histórico marcado por desigualdades estruturais que refletem as relações sociais de gênero construídas ao longo do tempo. Tradicionalmente, a sociedade atribuiu às mulheres o papel central no espaço doméstico, enquanto aos homens foi reservado o trabalho produtivo, remunerado e socialmente valorizado. Essa divisão, conhecida como divisão sexual do trabalho, não se baseia em diferenças biológicas, mas em construções sociais e culturais que estabelecem funções distintas e hierarquizadas para homens e mulheres (Silva *et al.*, 2024).

De acordo com Costa (2019), a divisão sexual do trabalho impõe à mulher uma posição social marcada pela naturalização do trabalho doméstico e de cuidado, reforçando sua subordinação no interior da sociedade capitalista. A autora destaca que essas atribuições foram historicamente legitimadas por discursos religiosos, morais e culturais que associam a mulher à maternidade, à submissão e à responsabilidade pelo lar, enquanto o homem é identificado como provedor. Tal configuração contribui para a desvalorização do trabalho feminino e para a invisibilização das atividades realizadas no âmbito doméstico, apesar de sua importância fundamental para a reprodução da vida social.

No que diz respeito à orientação da Igreja Católica no passado, ela destacava o cuidado que as mulheres devem ter com a família, no entanto, sem ter o trabalho fora de casa e as estimulava aos trabalhos de cuidado de forma voluntária, reforçando o papel da mulher como solidária aos mais pobres em orfanatos e escolas:

Afinal, as igrejas não eram somente um local para onde as 'mulheres respeitáveis' podiam se dirigir para assistir a missas e decorar o altar. A própria instituição reservava alguns papéis ativos para elas ao incentivar que praticassem a filantropia. Com isso, algumas delas puderam criar associações de apoio a orfanatos e escolas para meninas pobres nas cidades sem afrontar os conservadores (Hahner, 2012, p. 48).

No contexto do sistema capitalista, a divisão sexual do trabalho adquire contornos ainda mais profundos, uma vez que o trabalho doméstico, majoritariamente realizado por mulheres, não é reconhecido como trabalho produtivo, embora seja

indispensável para a manutenção da força de trabalho. Duarte (2019) aponta que o capitalismo se apropria dessa divisão ao utilizar o gênero como ferramenta de marginalização, mantendo as mulheres em posições socialmente subordinadas e reforçando a exploração do trabalho feminino. Dessa forma, o trabalho doméstico permanece desprovido de reconhecimento econômico e social, ao mesmo tempo em que sustenta a lógica do sistema produtivo.

A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de forma gradual e marcada por desigualdades históricas, especialmente relacionadas à divisão sexual do trabalho. Esse conceito refere-se à forma como as atividades produtivas e reprodutivas são socialmente atribuídas a homens e mulheres, reservando aos homens, em geral, os espaços públicos e de maior prestígio social, enquanto às mulheres são atribuídas tarefas ligadas ao cuidado, ao lar e às ocupações menos valorizadas economicamente.

Segundo o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade (Brasil, 2025), as mulheres no Brasil recebem, em média, 20,9% menos que os homens, com remuneração média de R\$ 3.755,01 para elas e R\$ 4.745,53 para eles. O relatório também evidencia que mulheres negras recebem salários ainda menores em relação aos homens não negros, mostrando desigualdades interseccionais no mercado de trabalho.

Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido pelos homens como “naturalmente masculino” (Rago, 2013, p. 581-582).

Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho atua como um mecanismo que perpetua desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Conforme destacam Moraes da Costa e Soares (2023), construções sociais historicamente consolidadas fazem com que as mulheres enfrentem maiores dificuldades para se manter e progredir em espaços profissionais com melhores oportunidades, contribuindo para a manutenção de diferenças salariais e de acesso a cargos de poder. Assim, mesmo com avanços legais e sociais, a desigualdade de gênero permanece presente nas relações de trabalho.

Além disso, a sobrecarga feminina é intensificada pela dupla jornada, uma vez que as mulheres continuam sendo majoritariamente responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Segundo Silva Ferreira (2025), o trabalho

reprodutivo influencia negativamente a trajetória educacional e profissional das mulheres, pois o uso desigual do tempo limita suas possibilidades de qualificação, ascensão profissional e participação plena no mercado de trabalho.

Correa Silva e Peres Gonçalves (2020) ressaltam que as relações de gênero estruturam a atuação profissional feminina, direcionando as mulheres para funções socialmente desvalorizadas e com menor reconhecimento econômico. Essa lógica reforça a hierarquização das ocupações e restringe o acesso das mulheres a posições de liderança, autonomia e melhores condições de trabalho.

Nessa perspectiva, a divisão sexual do trabalho não se limita à organização das atividades laborais, mas configura-se como um princípio estruturante das desigualdades sociais. Lemos Júnior e Tiago (2025) afirmam que essa divisão está associada à destinação prioritária dos homens à esfera pública e das mulheres à esfera privada, funcionando como um elemento central da dominação masculina no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Outro ponto importante que dialoga com a discussão sobre desigualdade de gênero e dupla jornada de trabalho é o aumento da violência contra mulheres em contextos nos quais elas conquistam maior autonomia econômica. Estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostram que mulheres que trabalham fora de casa, ou seja, que participam ativamente do mercado de trabalho, estão mais expostas a episódios de violência doméstica em comparação com aquelas que não estão economicamente ativas. Segundo a pesquisa, cerca de 52,2% das mulheres na força de trabalho relataram algum tipo de violência, enquanto entre as que não trabalham fora, o índice foi de 24,9% (IPEA, 2022)

Essa relação evidencia que, embora a inserção no mercado de trabalho proporcione autonomia financeira e maior poder de decisão, ela também pode gerar reações adversas em contextos de desigualdade e normas culturais que ainda reforçam a submissão feminina. Ou seja, o aumento da visibilidade e do poder de compra das mulheres pode desafiar padrões tradicionais de controle social e familiar, o que, infelizmente, pode resultar em violência direta ou indireta contra elas

Dessa forma, compreender a relação entre mulher, trabalho e divisão sexual do trabalho é fundamental para analisar as desigualdades de gênero ainda presentes no contexto laboral brasileiro. Tal compreensão contribui para o debate sobre políticas públicas, equidade de gênero e valorização do trabalho feminino, visando à construção de relações de trabalho mais justas e igualitárias.

## 2.2 A DUPLA JORNADA DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA DINÂMICA FAMILIAR

A dupla jornada é caracterizada na conciliação entre as atividades profissionais remuneradas, obrigações domésticas e de cuidado vivenciada pelas mulheres, 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 o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, essa dinâmica persiste, sobrecarregando as mulheres com as tarefas domésticas e limitando suas oportunidades profissionais, configurando um cenário de sobrecarga e desigualdade (Duarte; Spinelli, 2019).

Essa realidade reflete a permanência da divisão sexual do trabalho, que ainda estrutura as relações familiares e profissionais na sociedade contemporânea.

Segundo Bruschini (2007), a entrada das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma redistribuição equivalente das atividades domésticas, resultando em uma sobrecarga feminina que compromete o bem-estar e a qualidade de vida. Essa realidade reforça a dupla jornada como um fenômeno estrutural, sustentado por normas culturais e sociais que naturalizam o trabalho doméstico como responsabilidade feminina.

A sobrecarga decorrente da dupla jornada impacta diretamente a dinâmica familiar, especialmente nas relações conjugais e na organização do cotidiano doméstico. De acordo com Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho permanece como um dos principais fatores de desigualdade entre homens e mulheres, pois mantém as mulheres responsáveis pelo trabalho reprodutivo, mesmo quando exercem atividades produtivas fora do lar.

Além disso, a dupla jornada afeta a saúde física e mental das mulheres, gerando cansaço, estresse e redução do tempo destinado ao lazer e à convivência familiar. Conforme aponta Sorj (2010), a conciliação entre trabalho e família continua sendo um desafio para as mulheres brasileiras, uma vez que as políticas públicas e as práticas sociais ainda não garantem uma divisão mais equilibrada das responsabilidades domésticas.

Segundo Silva e Souza (2022), a dificuldade em conciliar as demandas do trabalho produtivo com as exigências da vida familiar gera conflitos que impactam diretamente a dinâmica familiar das mulheres. Esses conflitos manifestam-se, sobretudo, na redução do tempo destinado ao convívio com os filhos, no cansaço físico e emocional e na sensação constante de culpa por não conseguir atender plenamente às expectativas impostas socialmente aos papéis de mãe, esposa e trabalhadora. Dessa forma, a dupla jornada compromete não apenas a qualidade de vida das mulheres, mas também as relações familiares.

Além disso, a sobrecarga decorrente da dupla jornada pode afetar a maternidade, especialmente no que se refere ao acompanhamento do desenvolvimento dos filhos. Conforme apontam Silva e Souza (2022), muitas mulheres relatam preocupações constantes durante o exercício de suas funções profissionais, o que interfere na atenção dedicada à família e contribui para o estresse e o desgaste emocional. Essa situação evidencia como a organização social do trabalho impacta diretamente as relações familiares e o bem-estar feminino.

Além dos impactos emocionais, a dupla jornada de trabalho também limita as possibilidades de crescimento profissional das mulheres. A necessidade de conciliar múltiplas responsabilidades reduz o tempo disponível para qualificação, capacitação e dedicação às atividades laborais, dificultando o acesso a cargos de maior prestígio e melhor remuneração. Costa (2019) destaca que essa condição reforça a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres permanecem em posições mais vulneráveis e com menores oportunidades de ascensão profissional.

Além das desigualdades no mercado de trabalho e da sobrecarga da dupla jornada, as políticas públicas desempenham papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e na proteção das mulheres. A ampliação da oferta de creches de tempo integral é uma medida importante para permitir que mães trabalhem fora de casa sem comprometer o cuidado com os filhos, contribuindo para a inserção feminina no mercado de trabalho (Brasil, 2024a). Paralelamente, a Agenda Transversal de Políticas Públicas para Mulheres, integrada ao Plano Plurianual 2024–2027, busca reduzir desigualdades em diversas áreas, como economia, saúde e proteção social (Brasil, 2024b).

No campo da proteção social e enfrentamento da violência de gênero, programas como Mulher Viver Sem Violência e serviços de atendimento como o Ligue

180 oferecem acolhimento, orientação e proteção às vítimas de violência doméstica e sexual (Brasil, 2023). Além disso, o Plano de Ação do Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios, lançado em 2024, apresenta medidas intersetoriais que visam prevenir e combater a violência contra mulheres em todo o país (Brasil, 2024c). Essas ações demonstram a importância de políticas públicas estruturadas, capazes de apoiar a autonomia econômica feminina, reduzir desigualdades históricas e promover maior segurança e proteção às mulheres.

Dessa forma, a dupla jornada de trabalho revela-se como um elemento central na compreensão das desigualdades de gênero no contexto familiar e profissional. A superação dessa realidade exige mudanças culturais, institucionais e sociais que promovam uma divisão mais justa do trabalho doméstico e do cuidado, contribuindo para relações familiares mais igualitárias.

## 2.3 A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

A desigualdade salarial entre homens e mulheres configura-se como uma problemática histórica e estrutural presente no mercado de trabalho, refletindo não apenas diferenças econômicas, mas também desigualdades sociais profundamente enraizadas. Apesar dos avanços nas legislações trabalhistas e no reconhecimento dos direitos das mulheres, ainda é possível observar discrepâncias significativas na remuneração entre os gêneros, mesmo quando desempenham funções equivalentes (Bussmann; Monteiro, 2026). Nesse contexto, a desigualdade salarial de gênero torna-se um importante objeto de estudo, uma vez que evidencia a permanência de práticas discriminatórias e de barreiras estruturais que dificultam a efetiva igualdade no mundo do trabalho.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres pode ser compreendida a partir de uma análise estrutural e jurídica das relações de trabalho. Nesse sentido, Sales (2023) destaca que essa disparidade não decorre apenas de fatores econômicos, mas está profundamente ligada a construções históricas e institucionais que colocam as mulheres em posições de menor valorização no mercado laboral. A autora evidencia que, mesmo diante de avanços legislativos voltados à promoção da igualdade, ainda persistem mecanismos implícitos que dificultam a efetiva equiparação salarial entre os gêneros.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres constitui um problema

persistente no mercado de trabalho, sendo influenciada por diversos fatores estruturais e sociais, essa disparidade está diretamente relacionada a aspectos como gênero, nível de escolaridade e raça, refletindo transformações históricas e econômicas que moldaram as relações de trabalho ao longo do tempo (Carvalho, 2025). Nesse contexto, mesmo com a ampliação da participação feminina no mercado, ainda se observa uma diferença significativa na remuneração, o que evidencia que a igualdade formal garantida por lei nem sempre se concretiza na prática.

De acordo com Detogni e Bezerra (2025), embora as mulheres tenham conquistado maior participação no mercado de trabalho, a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda persiste de forma significativa. Esse cenário demonstra que a inserção feminina, por si só, não é suficiente para garantir condições igualitárias, sendo necessário analisar os fatores que influenciam a formação dos salários. Nesse sentido, a literatura aponta que as diferenças salariais podem estar associadas tanto a fatores observáveis, como escolaridade e experiência, quanto a fatores não observáveis, frequentemente relacionados à discriminação de gênero.

Corroborando essa perspectiva, Fonseca e Pereira (2022) destacam que a desigualdade salarial entre os gêneros ocorre mesmo quando homens e mulheres exercem as mesmas funções, o que evidencia a presença de práticas discriminatórias no ambiente laboral. Essa realidade revela que, apesar da existência de normas jurídicas que asseguram a igualdade de direitos, sua efetividade ainda encontra limitações na prática, sobretudo em razão de fatores culturais e estruturais que perpetuam a desigualdade.

Além disso, estudos econômicos clássicos contribuem para a compreensão das disparidades salariais ao apontarem que os salários são influenciados por diversos fatores relacionados às condições de trabalho e à organização do mercado. Conforme Smith (1996), os salários podem variar de acordo com as características das ocupações e as condições em que são desempenhadas. No entanto, quando tais diferenças são observadas entre indivíduos que exercem funções semelhantes, torna-se evidente a presença de distorções que ultrapassam critérios meramente produtivos, indicando possíveis desigualdades estruturais.

Nesse mesmo sentido, Stiglitz (2012) argumenta que a desigualdade econômica é resultado, em grande medida, de decisões políticas e institucionais que favorecem determinados grupos em detrimento de outros. Ao aplicar essa análise à desigualdade salarial de gênero, compreende-se que a disparidade entre homens e

mulheres não é um fenômeno isolado, mas sim parte de um sistema mais amplo de desigualdades que se reproduz no mercado de trabalho. Assim, a diferença salarial entre os gêneros pode ser interpretada como uma consequência de estruturas sociais que historicamente atribuíram às mulheres posições menos valorizadas.

Outro aspecto relevante refere-se à segregação ocupacional, que contribui significativamente para a manutenção da desigualdade salarial. As mulheres tendem a se concentrar em setores tradicionalmente menos valorizados e com menor remuneração, enquanto os homens ocupam, em maior proporção, cargos de maior prestígio e melhor remuneração.

Essa divisão do trabalho por gênero reforça as desigualdades existentes e dificulta a redução do hiato salarial. Ademais, mesmo quando as mulheres conseguem acessar posições mais qualificadas, ainda enfrentam obstáculos como o chamado “teto de vidro”, que limita sua ascensão a cargos de liderança.

A análise empírica da desigualdade salarial também evidencia que uma parcela significativa dessa diferença não pode ser explicada apenas por características produtivas dos trabalhadores. Conforme apontam Detogni e Bezerra (2025), a parte não explicada do diferencial salarial, frequentemente associada à discriminação, é superior à parcela explicada por fatores como escolaridade e experiência. Esse dado reforça a ideia de que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não decorre exclusivamente de diferenças individuais, mas também de práticas discriminatórias presentes no mercado de trabalho.

Ademais, é importante destacar que a desigualdade salarial de gênero possui impactos que vão além da esfera econômica, afetando diretamente a qualidade de vida das mulheres e contribuindo para a reprodução das desigualdades sociais.

A menor remuneração implica menor acesso a bens e serviços, menor capacidade de poupança e maior vulnerabilidade econômica, especialmente em contextos de instabilidade. Nesse sentido, a desigualdade salarial também se relaciona com outras formas de desigualdade, como as de raça e classe social, agravando ainda mais a situação de grupos historicamente marginalizados.

Além disso, Sales (2023) aponta que as chamadas “barreiras invisíveis” atuam como obstáculos silenciosos que limitam o crescimento profissional das mulheres e influenciam diretamente seus rendimentos. Essas barreiras se manifestam por meio de práticas discriminatórias indiretas, da dificuldade de acesso a cargos de liderança e da desvalorização de funções predominantemente femininas. Dessa forma, a

desigualdade salarial revela-se como um fenômeno complexo, que exige não apenas a aplicação das normas jurídicas existentes, mas também a transformação das estruturas sociais que sustentam tais desigualdades.

Carvalho (2025) destaca que a desigualdade salarial impacta não apenas a distribuição de renda, mas também as relações de trabalho, afetando a motivação e a produtividade dos trabalhadores. Embora existam dispositivos legais que asseguram a equidade salarial, como a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 14.611/2023, ainda há dificuldades relacionadas à fiscalização e à efetiva implementação dessas normas, especialmente em cargos de maior prestígio e liderança. Dessa forma, o autor ressalta a importância da adoção de políticas voltadas à transparência salarial e ao fortalecimento dos mecanismos de controle, como estratégias fundamentais para a redução das desigualdades de gênero no ambiente laboral.

Diante desse cenário, torna-se fundamental a adoção de políticas públicas e medidas institucionais que promovam a equidade de gênero no mercado de trabalho. A fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, a promoção da transparência salarial e o incentivo à igualdade de oportunidades são estratégias essenciais para a redução das disparidades. Além disso, é necessário promover mudanças culturais que combatam estereótipos de gênero e valorizem a participação feminina em todas as áreas profissionais.

Portanto, a desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece como um desafio relevante na busca por justiça social e igualdade de direitos. Apesar dos avanços conquistados, ainda há um longo caminho a ser percorrido para garantir condições verdadeiramente igualitárias no mercado de trabalho. A compreensão dos fatores que sustentam essa desigualdade é fundamental para a construção de estratégias eficazes de enfrentamento, contribuindo para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

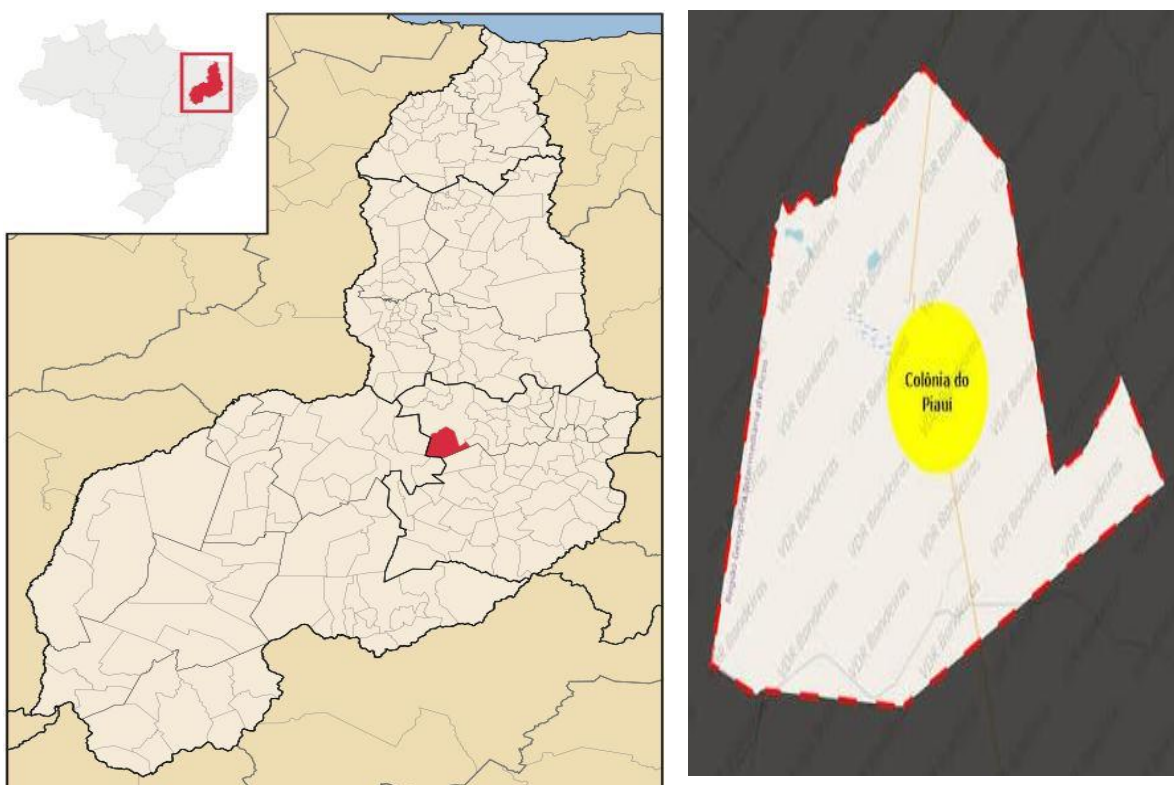
## 2.4 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE COLÔNIA DO PIAUÍ

Colônia do Piauí é um município localizado na região Sudeste do estado do Piauí, pertencente à mesorregião Sudeste Piauiense. Criado oficialmente em 29 de abril de 1992, o município possui uma população estimada de 7.067 habitantes em 2025 e ocupa uma área aproximada de 950,19 km<sup>2</sup> (IBGE, 2025). Com densidade demográfica baixa, cerca de 7,36 habitantes por quilômetro quadrado, a cidade

apresenta predominância de áreas rurais, com atividades econômicas voltadas principalmente ao comércio, serviços e agricultura familiar. O município mantém tradições culturais locais que reforçam a identidade regional e a vida comunitária.

No mapa a seguir (Figura 1), é possível visualizar a localização de Colônia do Piauí dentro do estado e do Brasil. A primeira imagem mostra a posição do estado do Piauí no território brasileiro, destacando a região do Sudeste Piauiense, enquanto a segunda imagem evidencia o município dentro do contexto estadual, permitindo ao leitor compreender a dimensão geográfica da área de estudo.

**Figura 1: Localização de Colônia do Piauí**



Fonte: Google imagem, (2026).

A análise do mapa evidencia que Colônia do Piauí está situada em uma região de pequena densidade populacional, típica de municípios do interior do estado, o que influencia diretamente na organização do trabalho, acesso a serviços públicos e estruturação socioeconômica local. Esse contexto é relevante para o estudo, pois permite compreender melhor as condições de vida da população e a realidade das mulheres que enfrentam a dupla jornada de trabalho no município.

Em 2022, a população de Colônia do Piauí apresenta uma distribuição etária variada, composta por diferentes faixas etárias, desde crianças de 0 a 4 anos até

idosos com 100 anos ou mais, contemplando homens e mulheres, conforme dados do IBGE. Essa estrutura etária reflete tanto a população jovem quanto a presença de idosos, permitindo análises sobre envelhecimento populacional e demandas por políticas públicas de saúde, educação e assistência social.

No âmbito do trabalho e rendimento, para o IBGE (2023) o salário médio mensal dos trabalhadores formais no município, em 2023, correspondia a aproximadamente 1,9 salários mínimos, valor que situa Colônia do Piauí em posições médias quando comparado a outros municípios do país, do estado e da região geográfica imediata. Nesse mesmo período, o número de pessoas ocupadas em postos de trabalho formais era de 443, o que também indica a dimensão do mercado de trabalho local e o grau de formalização do emprego.

Quanto à renda per capita, em 2010, cerca de 53,4% da população tinha rendimento nominal mensal de até meio salário mínimo, evidenciando desigualdade econômica e limitando o poder de consumo e a capacidade de acesso a bens e serviços essenciais. Esses indicadores, quando analisados em conjunto com a estrutura etária, permitem compreender o perfil socioeconômico do município, destacando a importância de políticas voltadas para geração de emprego, valorização do trabalhador e redução das desigualdades (IBGE, 2023).

Diante dessas informações, é possível perceber que Colônia do Piauí apresenta características típicas de um município do interior, com forte presença da zona rural, renda limitada e poucas oportunidades de trabalho formal. Essa realidade influencia diretamente a vida da população, principalmente das mulheres, que muitas vezes precisam conciliar o trabalho com as responsabilidades domésticas. Assim, compreender o contexto do município é fundamental para analisar de forma mais clara os desafios enfrentados no dia a dia, contribuindo para o desenvolvimento deste estudo.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 MODALIDADE DA PESQUISA**

A metodologia adotada é de natureza aplicada, uma vez que tem como finalidade gerar conhecimentos voltados à solução de problemas específicos e concretos, neste caso, os impactos da dupla jornada de trabalho feminina no contexto social. Segundo Gil (2019), a pesquisa aplicada busca produzir conhecimentos com finalidade prática, contribuindo diretamente para a compreensão e intervenção em situações reais.

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva, pois busca mensurar e descrever características de uma determinada população ou fenômeno, permitindo a identificação de padrões e relações entre variáveis. De acordo com Creswell (2010), a abordagem quantitativa é apropriada quando o objetivo é testar ou observar relações entre variáveis por meio de dados numéricos e estatísticos, garantindo maior objetividade na análise dos resultados. Além disso, Lakatos e Marconi (2017) destacam que pesquisas descritivas são utilizadas para observar, registrar e analisar fenômenos sem manipulá-los, sendo adequadas para estudos que visam compreender realidades sociais específicas.

A pesquisa também se caracteriza como bibliográfica e de campo. A pesquisa bibliográfica é essencial para a construção do referencial teórico, pois permite o levantamento de conhecimentos já produzidos sobre o tema, conforme Gil (2019). Já a pesquisa de campo possibilita a coleta de dados diretamente na realidade investigada, aproximando o estudo do contexto vivido pelas participantes e garantindo maior consistência às análises.

#### **3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA**

A pesquisa teve como participantes mulheres residentes no município de Colônia do Piauí-PI, sendo o público-alvo definido a partir do interesse em compreender os impactos da dupla jornada de trabalho na realidade feminina local.

Quanto à população, considerou-se o conjunto de mulheres em idade adulta residentes no município. A amostra foi composta por 54 mulheres, selecionadas por

acessibilidade e disponibilidade para participação na pesquisa, caracterizando-se como uma amostra não probabilística por conveniência (Gil, 2019).

Como critérios de inclusão, foram consideradas mulheres residentes no município de Colônia do Piauí-PI, maiores de 18 anos, que exercessem atividades laborais formais ou informais e que aceitassem participar voluntariamente da pesquisa. Foram excluídas aquelas que não se enquadraram nesses critérios ou que não responderam integralmente ao instrumento de coleta.

### 3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado aplicado online, direcionado a mulheres residentes no município de Colônia do Piauí-PI. A coleta ocorreu no período de (Março e abril de 2026), sendo disponibilizado por meio de plataforma digital e compartilhado via redes sociais e aplicativos de mensagens, como WhatsApp, a fim de alcançar o público-alvo.

Inicialmente, o questionário foi disponibilizado para um número maior de mulheres, porém foram consideradas apenas 54 respostas válidas, correspondentes às participantes que atenderam aos critérios de inclusão e responderam integralmente ao instrumento.

O questionário foi composto por perguntas objetivas e estruturadas, contemplando variáveis relacionadas ao perfil sociodemográfico, inserção no mercado de trabalho e divisão das atividades domésticas, com o objetivo de identificar como a dupla jornada de trabalho se manifesta na rotina das participantes.

Os dados coletados foram organizados em planilhas e posteriormente submetidos à análise estatística descritiva, permitindo a apresentação de frequências e percentuais, de modo a facilitar a interpretação dos resultados e a identificação de padrões relacionados ao fenômeno estudado.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa realizada contou com a participação de 54 mulheres da cidade de Colônia do Piauí, possibilitando a análise do perfil sociodemográfico e de características relevantes relacionadas à realidade dessas participantes. A partir dos

dados coletados, foi possível identificar aspectos importantes que contribuem para a compreensão das condições sociais, educacionais e familiares

Nesse contexto, o estudo também buscou analisar os impactos da dupla jornada de trabalho das mulheres, considerando a conciliação entre atividades profissionais e responsabilidades domésticas. Dessa forma, torna-se possível compreender os desafios enfrentados no cotidiano, as limitações impostas por essa sobrecarga e as perspectivas para a promoção de melhores condições de trabalho e qualidade de vida para as mulheres da região.

#### 4.1 Dados demográficos do perfil das mulheres de Colônia do Piauí

**Quadro 1** – Perfil dos respondentes e uso das redes sociais

| VARIÁVEIS              | ALTERNATIVAS                  | FREQUÊNCIA | PERCENTUAL (%) |
|------------------------|-------------------------------|------------|----------------|
| <b>Idade</b>           | 18 a 25 anos                  | 8          | 14,8           |
|                        | 26 a 35 anos                  | 19         | 35,2           |
|                        | 36 a 45 anos                  | 14         | 25,9           |
|                        | 46 a 55 anos                  | 11         | 20,4           |
|                        | Acima de 55 anos              | 2          | 3,7            |
| <b>Estado civil</b>    | Solteira                      | 21         | 38,9           |
|                        | Casada                        | 18         | <b>33,3</b>    |
|                        | União estável                 | 8          | 14,8           |
|                        | Divorciada                    | 6          | 11,1           |
|                        | Viúva                         | 1          | 1,9            |
| <b>Filhos</b>          | Sim                           | 38         | 70,4           |
|                        | Não                           | 16         | 29,6           |
| <b>Nível de ensino</b> | Ensino Fundamental incompleto | 2          | 3,7            |
|                        | Ensino Fundamental completo   | 4          | 7,4            |
|                        | Ensino Médio incompleto       | 3          | 5,6            |
|                        | Ensino Médio completo         | 12         | 22,2           |
|                        | Ensino Superior incompleto    | 4          | 7,4            |
|                        | Ensino Superior completo      | 29         | 53,7           |

Fonte: dados da pesquisa, (2026).

O Quadro 1 apresenta o perfil sociodemográfico das mulheres participantes da pesquisa realizada na cidade de Colônia do Piauí. Em relação à faixa etária, observa-

se que a maioria das respondentes está concentrada entre 26 e 35 anos (35,2%), seguida pelas faixas de 36 a 45 anos (25,9%) e 46 a 55 anos (20,4%). Esses dados indicam que grande parte das participantes se encontra em idade economicamente ativa, o que é relevante para a análise da dupla jornada de trabalho, uma vez que essas mulheres tendem a conciliar atividades profissionais com responsabilidades domésticas.

Esse resultado está em consonância com estudos que apontam que mulheres em idade produtiva são as mais afetadas pela sobrecarga de trabalho, especialmente devido à necessidade de conciliar emprego e tarefas domésticas. Segundo Carvalho (2025), a inserção feminina no mercado de trabalho não eliminou as responsabilidades tradicionais atribuídas às mulheres, contribuindo para a intensificação da dupla jornada.

No que se refere ao estado civil, verifica-se a predominância de mulheres solteiras (38,9%), seguidas por casadas (33,3%) e aquelas em união estável (14,8%). Também há a presença de mulheres divorciadas (11,1%) e viúvas (1,9%). Essa diversidade nas configurações familiares pode influenciar diretamente na organização da rotina e na divisão das responsabilidades domésticas, impactando a forma como a dupla jornada é vivenciada pelas participantes.

De acordo com Bussmann e Monteiro (2026), as responsabilidades familiares e a estrutura doméstica influenciam significativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo quando há ausência de divisão igualitária das tarefas, o que contribui para a permanência das desigualdades de gênero.

Quanto à variável filhos, observa-se que a maioria das mulheres possui filhos (70,4%), enquanto 29,6% não possuem. Esse dado é especialmente relevante para o estudo, uma vez que a maternidade está diretamente relacionada ao aumento das responsabilidades domésticas e de cuidado, contribuindo significativamente para a sobrecarga feminina. Nesse contexto, a presença de filhos pode intensificar os desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre trabalho remunerado e atividades do lar.

Nesse sentido, Sales (2023) destaca que a maternidade é um dos principais fatores que ampliam a desigualdade de gênero no trabalho, pois muitas mulheres passam a acumular funções, enfrentando limitações no desenvolvimento profissional e maior sobrecarga no cotidiano.

Em relação ao nível de escolaridade, destaca-se que mais da metade das

participantes possui ensino superior completo (53,7%), seguido pelo ensino médio completo (22,2%). As demais estão distribuídas entre níveis de escolaridade inferiores. Esse resultado evidencia um avanço no acesso à educação por parte das mulheres, o que, em tese, favorece sua inserção no mercado de trabalho. No entanto, mesmo com maior qualificação, muitas ainda enfrentam dificuldades relacionadas à valorização profissional e à divisão desigual das tarefas domésticas, o que reforça a permanência da dupla jornada de trabalho.

Corroborando esse entendimento, Detogni e Bezerra (2025) afirmam que, mesmo com níveis elevados de escolaridade, as mulheres continuam recebendo menores remunerações e enfrentando barreiras no mercado de trabalho, o que evidencia que a desigualdade não está apenas relacionada à qualificação, mas também a fatores estruturais.

Dessa forma, os dados apresentados permitem compreender que as mulheres participantes da pesquisa, em sua maioria, acumulam múltiplas responsabilidades, tanto no âmbito profissional quanto no doméstico. Essa realidade evidencia os desafios enfrentados no cotidiano, especialmente no que se refere à sobrecarga de trabalho, impactando diretamente sua qualidade de vida, bem-estar e possibilidades de crescimento profissional.

Nesse contexto, Fonseca e Pereira (2022) ressaltam que a desigualdade de gênero no trabalho está diretamente ligada à sobrecarga feminina, sendo necessário o fortalecimento de políticas públicas e mecanismos legais que promovam maior equidade na divisão das responsabilidades e nas oportunidades profissionais.

De forma geral, entende-se que os dados mostram a realidade de muitas mulheres de Colônia do Piauí que estão em idade de trabalho e, ao mesmo tempo, acumulam diferentes responsabilidades dentro e fora de casa. Observa-se que a maioria possui filhos e níveis variados de escolaridade, o que influencia diretamente na forma como lidam com o trabalho e com a rotina diária. Assim, percebe-se que essas mulheres enfrentam desafios relacionados à conciliação entre vida profissional e tarefas domésticas, o que caracteriza a presença da dupla jornada e impacta suas condições de vida e bem-estar.

#### **4.2 Trabalho remunerado, trabalho doméstico e os cuidados familiares: a configuração da dupla jornada feminina**

O Quadro 2 traz informações referentes ao trabalho remunerado das mulheres participantes da pesquisa realizada na cidade de Colônia do Piauí. A partir dos dados apresentados, é possível compreender a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho, sua carga horária semanal e a importância da renda gerada para o sustento familiar. Esses elementos permitem uma análise mais aprofundada sobre a realidade vivenciada pelas participantes, especialmente no que se refere à articulação entre trabalho formal e responsabilidades domésticas, evidenciando a configuração da dupla jornada feminina.

**Quadro 2 – Trabalho Remunerado**

| VARIÁVEIS                                                      | ALTERNATIVAS           | FREQUÊNCIA | PERCENTUAL (%) |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|------------|----------------|
| <b>Exerce atividade profissional remunerada atualmente</b>     | Sim                    | 48         | 88,9           |
|                                                                | Não                    | 6          | 11,1           |
| <b>Carga horária semanal de trabalho</b>                       | Até 20 horas           | 22         | 40,7           |
|                                                                | 21 a 40 horas          | 22         | 40,7           |
|                                                                | Mais de 40 horas       | 10         | 18,6           |
| <b>Renda mensal é a principal fonte de sustento da família</b> | Sim                    | 26         | 48,1           |
|                                                                | Não                    | 16         | 29,6           |
|                                                                | Contribui parcialmente | 12         | 22,3           |

Fonte: dados da pesquisa, (2026).

O Quadro 2 evidencia a forte inserção das mulheres participantes da pesquisa no trabalho remunerado, ao mesmo tempo em que permite compreender como essa participação se articula com a realidade da dupla jornada. Observa-se que 88,9% das mulheres exercem atividade profissional remunerada, o que demonstra sua expressiva participação no mercado de trabalho. Esse dado reforça o que aponta Sorj (2010), ao destacar que a presença feminina no trabalho formal não elimina a responsabilidade histórica atribuída às mulheres no espaço doméstico, mas sim soma novas demandas ao cotidiano feminino.

No que se refere à carga horária semanal, os dados mostram equilíbrio entre jornadas de até 20 horas e de 21 a 40 horas, ambas com 40,7%, além de 18,6% que trabalham mais de 40 horas semanais. Essa distribuição indica que uma parcela

significativa das mulheres vivencia jornadas extensas de trabalho, o que, segundo Silva Ferreira (2025), intensifica a desigualdade de gênero, pois o tempo dedicado ao trabalho remunerado não reduz o tempo exigido pelas atividades domésticas e de cuidado, resultando em sobrecarga contínua.

Quanto à renda, 48,1% das mulheres afirmam que o trabalho remunerado é a principal fonte de sustento da família, enquanto 29,6% não o consideram principal e 22,3% contribuem parcialmente. Esses dados demonstram a relevância econômica da participação feminina na manutenção dos lares, o que também é evidenciado por Fonseca e Pereira (2022), ao apontarem que, apesar da contribuição significativa das mulheres para a renda familiar, ainda persistem desigualdades salariais que limitam sua valorização no mercado de trabalho.

Além disso, estudos como o de Silva *et al.*, (2024) reforçam que a combinação entre trabalho remunerado e responsabilidades domésticas impacta diretamente a qualidade de vida das mulheres, gerando cansaço físico e emocional e reduzindo o tempo disponível para descanso e autocuidado. Essa realidade está diretamente relacionada ao conceito de dupla jornada, amplamente discutido na literatura, no qual as mulheres acumulam funções produtivas e reprodutivas de forma simultânea.

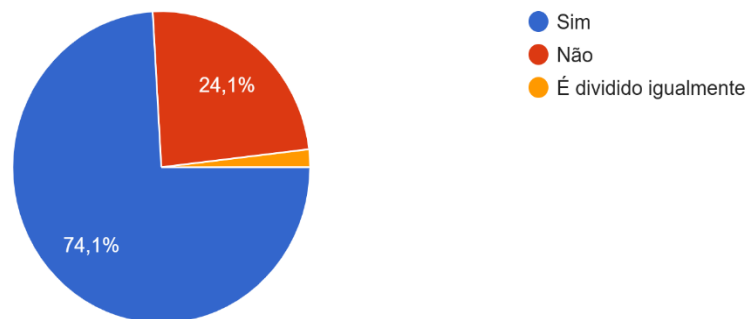
Dessa forma, a análise do Quadro 2 permite compreender que, embora as mulheres estejam amplamente inseridas no mercado de trabalho e desempenhem papel fundamental na renda familiar, ainda enfrentam desafios relacionados à sobrecarga de atividades.

Segundo Sales (2023), essa condição está associada a barreiras estruturais e culturais que naturalizam a responsabilidade feminina pelos cuidados domésticos, perpetuando desigualdades de gênero. Assim, os dados reforçam que a dupla jornada feminina permanece como um dos principais fatores de desigualdade no contexto social e laboral.

O gráfico abaixo refere-se ao trabalho doméstico e aos cuidados familiares, buscando identificar a responsabilidade das mulheres participantes da pesquisa em relação às tarefas domésticas. A partir dos dados coletados, observa-se a predominância de respostas afirmando que a mulher é a principal responsável por essas atividades, evidenciando como essa função ainda está fortemente associada ao gênero feminino no contexto estudado.

### Gráfico 1: Trabalho doméstico e aos cuidados familiares em porcentagem

8 Você é a principal responsável pelas tarefas domésticas?  
54 respostas



Fonte: dados da pesquisa, (2026).

Em relação aos resultados, verificou-se que 74,1% das mulheres afirmaram ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, enquanto 24,1% responderam que não exercem essa função principal. Apenas 1,9% indicaram que as tarefas são divididas igualmente no ambiente familiar. Esses dados demonstram que, na maioria dos lares analisados, ainda existe uma concentração das atividades domésticas sob responsabilidade das mulheres, o que contribui diretamente para a sobrecarga diária e para a configuração da dupla jornada.

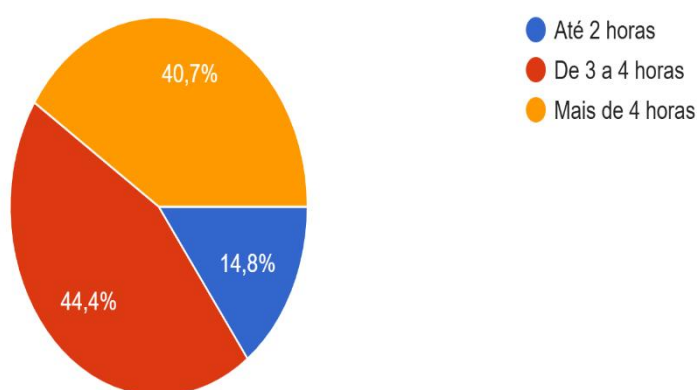
Essa realidade pode ser compreendida à luz da literatura sobre divisão sexual do trabalho. Segundo Sorj (2010), o trabalho doméstico historicamente foi naturalizado como uma atribuição feminina, o que faz com que, mesmo com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, essas responsabilidades permaneçam sob sua responsabilidade. No mesmo sentido, Pinheiro *et al.*, (2019) destacam que, no Brasil, as mulheres continuam dedicando significativamente mais tempo que os homens às atividades domésticas e de cuidado, o que reforça desigualdades de gênero na distribuição do tempo e do trabalho não remunerado.

Dessa forma, os resultados evidenciam que a divisão desigual das tarefas domésticas ainda é uma realidade presente no cotidiano das mulheres pesquisadas. Essa condição reforça a permanência da dupla jornada feminina, uma vez que o acúmulo entre trabalho remunerado e trabalho doméstico impacta diretamente a qualidade de vida, o bem-estar e as oportunidades de desenvolvimento profissional dessas mulheres.

**Gráfico 2:** Em média, quantas horas por dia você dedica aos afazeres domésticos

9 Em média, quantas horas por dia você dedica aos afazeres domésticos?

54 respostas



Fonte: dados da pesquisa, (2026).

A análise do Gráfico 2 demonstra que a maioria das participantes dedica entre 3 a 4 horas diárias aos afazeres domésticos, seguida por aquelas que afirmam dedicar mais de 4 horas por dia, enquanto uma parcela menor relatou até 2 horas. Esses dados evidenciam uma elevada carga de trabalho doméstico, o que reforça a presença da sobrecarga no cotidiano feminino. Tal resultado está em consonância com o estudo de Moraes *et al.*, (2026), que aponta que o trabalho doméstico não remunerado incide de forma mais intensa sobre as mulheres, especialmente aquelas em situação de maior vulnerabilidade, contribuindo para o aumento da sobrecarga.

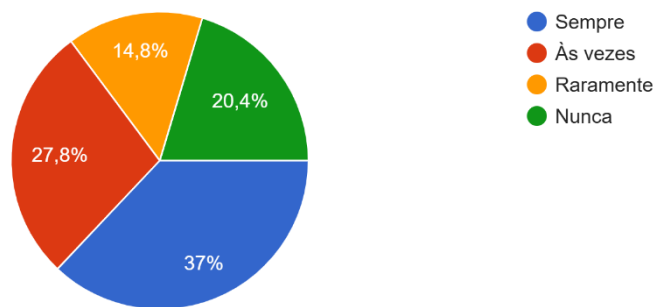
Além disso, os achados também dialogam com Silva e Costa (2025), que destacam que a dupla jornada caracterizada pela conciliação entre trabalho remunerado e doméstico compromete a qualidade de vida, a saúde e o desenvolvimento profissional das mulheres. O tempo elevado dedicado às atividades domésticas, evidenciado no gráfico, confirma essa realidade de acúmulo de funções.

De forma complementar, Santos e Almeida (2026) ressaltam que, mesmo com o avanço feminino no mercado de trabalho, não houve uma redistribuição igualitária das tarefas domésticas, o que intensifica a sobrecarga e gera impactos diretos na saúde mental, como ansiedade, estresse e esgotamento. Assim, o gráfico analisado não apenas evidencia o tempo dedicado às atividades domésticas, mas também

confirma, na prática, as desigualdades de gênero discutidas na literatura, demonstrando que a dupla jornada permanece como um desafio significativo na vida das mulheres.

**Gráfico 3:** Ajuda do companheiro nas atividades domésticas

10 Você recebe ajuda do companheiro ou de outro familiar nas tarefas domésticas?  
54 respostas



Fonte: dados da pesquisa, (2026).

A análise do Gráfico 3 demonstra que, embora uma parte das participantes afirme receber ajuda nas tarefas domésticas (37% sempre e 27,8% às vezes), ainda há um percentual significativo que relata pouca ou nenhuma colaboração (14,8% raramente e 20,4% nunca). Esses dados evidenciam que, apesar de avanços na participação de outros membros da família, a responsabilidade pelas atividades domésticas ainda recai majoritariamente sobre as mulheres, reforçando a desigualdade na divisão do trabalho no ambiente familiar.

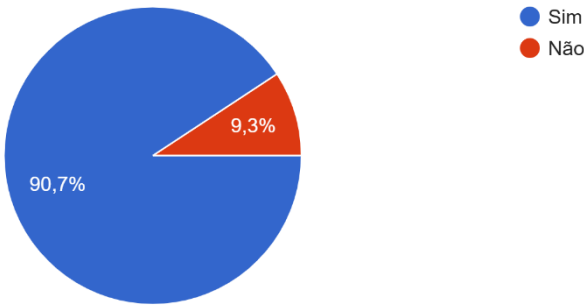
Esse cenário está em consonância com o estudo de Moraes *et al.*, (2026), que destaca que o trabalho doméstico não remunerado continua sendo desempenhado de forma desproporcional pelas mulheres, especialmente quando não há compartilhamento das tarefas, aumentando a sobrecarga. Da mesma forma, Silva e Costa (2025) apontam que a falta de divisão equilibrada contribui diretamente para a dupla jornada feminina, impactando negativamente a saúde, o bem-estar e as oportunidades profissionais.

Além disso, Santos e Almeida (2026) ressaltam que, mesmo com maior inserção feminina no mercado de trabalho, não houve uma redistribuição justa das responsabilidades domésticas, o que intensifica a pressão social e contribui para problemas de saúde mental, como estresse e esgotamento.

Assim, os dados do gráfico confirmam que a ajuda recebida ainda é insuficiente para equilibrar as demandas diárias, evidenciando a permanência de padrões tradicionais de gênero e a necessidade de mudanças na divisão das tarefas domésticas.

**Gráfico 4:** Sobre a dupla jornada

11 Você considera que enfrenta dupla jornada de trabalho (profissional + doméstica)?  
54 respostas



Fonte: dados da pesquisa, (2026).

A análise do Gráfico 4 evidencia a presença significativa da dupla jornada na rotina das mulheres participantes da pesquisa. Os dados indicam que grande parte das respondentes concilia atividades profissionais com responsabilidades domésticas, o que reforça a persistência de uma divisão desigual do trabalho no âmbito familiar.

Esse resultado dialoga diretamente com Santos e Almeida (2026), que destacam que, apesar do avanço do protagonismo feminino no mercado de trabalho, não houve uma redistribuição proporcional das tarefas domésticas. Assim, mesmo inseridas em contextos profissionais, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pela organização e manutenção do lar.

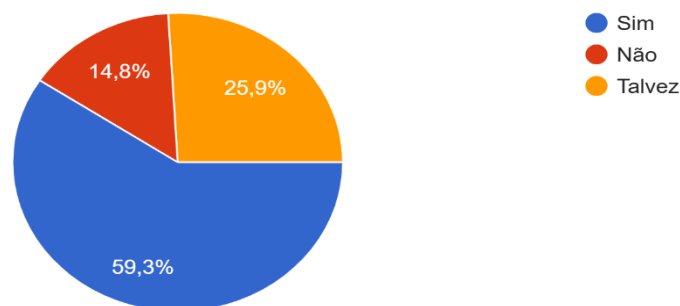
A dupla jornada, nesse sentido, ultrapassa a dimensão do tempo despendido, envolvendo também uma sobrecarga mental relacionada ao planejamento e à gestão das atividades cotidianas. Conforme discutido no artigo, essa condição contribui para o aumento de quadros de estresse, ansiedade e esgotamento, afetando diretamente a saúde mental feminina (Sales, 2023).

Além disso, os dados reforçam a crítica ao modelo contemporâneo de empoderamento, que frequentemente exige que a mulher desempenhe múltiplos papéis com excelência, sem o devido suporte social e institucional (Silva *et al.*, 2024).

Dessa forma, a dupla jornada se configura como um fator estruturante da sobrecarga feminina, evidenciando a necessidade de mudanças nas relações de gênero, com maior equidade na divisão das tarefas domésticas e implementação de políticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

**Gráfico 5:** Sobre a dupla jornada e se afeta a saúde

12 A dupla jornada afeta sua saúde física e emocional?  
54 respostas



Fonte: dados da pesquisa, (2026).

A análise do Gráfico 5 revela que a maioria das participantes (59,3%) afirma que a dupla jornada afeta diretamente sua saúde física e emocional, enquanto 25,9% indicam que talvez exista esse impacto e apenas 14,8% negam essa influência. Esses dados evidenciam que há uma percepção predominante de que o acúmulo de responsabilidades exerce efeitos negativos sobre o bem-estar feminino.

Esse resultado corrobora as conclusões de Santos e Almeida (2026), que apontam que a sobrecarga decorrente da dupla jornada está diretamente associada ao aumento de problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse e Síndrome de Burnout. A exigência de conciliar múltiplos papéis profissional, doméstico e, muitas vezes, materno contribui para um desgaste contínuo, tanto físico quanto psicológico.

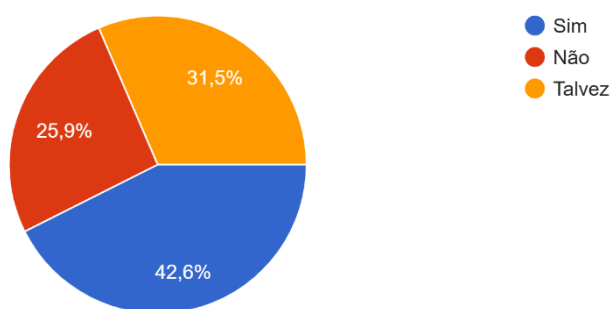
Além disso, o percentual significativo de respostas “talvez” (25,9%) sugere que parte das mulheres pode não reconhecer plenamente os impactos da sobrecarga em sua saúde, o que pode estar relacionado à naturalização da dupla jornada na sociedade. Esse aspecto reforça a ideia discutida no artigo de que o modelo da “supermulher” ainda está enraizado culturalmente, levando muitas mulheres a normalizarem níveis elevados de exaustão.

Assim, os dados do gráfico evidenciam que a dupla jornada não apenas persiste, mas também se configura como um fator relevante de adoecimento, confirmando a necessidade de mudanças estruturais. Conforme defendem Santos e Almeida (2026), é fundamental promover uma divisão mais equitativa das responsabilidades domésticas e implementar políticas que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, visando à preservação da saúde integral das mulheres.

**Gráfico 6:** Se existe uma limitação profissional provocada pela dupla jornada

13 Você acredita que a dupla jornada limita seu crescimento profissional?

54 respostas



Fonte: dados da pesquisa, (2026).

A análise do Gráfico 6 demonstra que 42,6% das participantes acreditam que a dupla jornada limita seu crescimento profissional, enquanto 31,5% consideram que isso ocorre "talvez" e 25,9% não percebem essa limitação. Esses dados evidenciam que, embora haja diferentes percepções, a maioria das respondentes reconhece, total ou parcialmente, os impactos da sobrecarga na trajetória profissional feminina.

Esse resultado está em consonância com Santos e Almeida (2026), que destacam que o acúmulo de funções, especialmente quando associado à ausência de divisão equitativa das tarefas domésticas compromete o desempenho e as oportunidades de ascensão das mulheres no mercado de trabalho. A necessidade de conciliar múltiplas responsabilidades reduz o tempo disponível para qualificação profissional, networking e dedicação à carreira, fatores essenciais para o crescimento profissional.

Além disso, o percentual expressivo de respostas "talvez" (31,5%) pode indicar

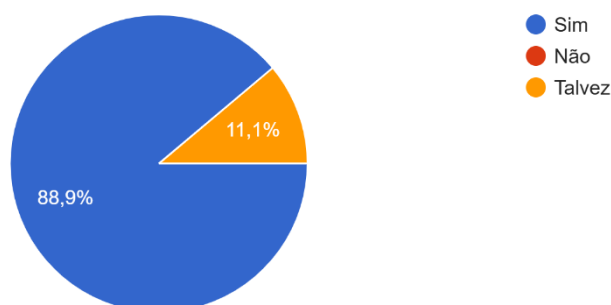
uma dificuldade em reconhecer de forma direta os efeitos estruturais da dupla jornada, o que reforça a naturalização dessa condição. Tal aspecto dialoga com a crítica apresentada no artigo acerca do modelo de empoderamento feminino, que muitas vezes desconsidera as limitações impostas pela sobrecarga cotidiana (Costa, 2019).

Dessa forma, os dados do gráfico evidenciam que a dupla jornada não impacta apenas a saúde física e emocional das mulheres, mas também interfere diretamente em seu desenvolvimento profissional. Isso reforça a necessidade de políticas institucionais e mudanças culturais que promovam maior equidade de gênero, garantindo condições mais justas de crescimento e permanência no mercado de trabalho.

### Gráfico 7: Políticas de apoio a dupla jornada

14 Você acredita que uma divisão mais justa das tarefas domésticas ou políticas de apoio melhorariam sua qualidade de vida?

54 respostas



Fonte: dados da pesquisa, (2026).

A análise do Gráfico 7 revela que uma ampla maioria das participantes (88,9%) acredita que uma divisão mais justa das tarefas domésticas ou a implementação de políticas de apoio melhorariam sua qualidade de vida, enquanto 11,1% indicam que talvez haveria essa melhora. Não houve respostas negativas, o que evidencia um consenso significativo sobre a importância da equidade na distribuição das responsabilidades domésticas.

Esse resultado reforça as discussões apresentadas por Santos e Almeida (2026), que apontam que a ausência de suporte estrutural tanto no âmbito familiar quanto institucional torna insustentável o atual modelo de protagonismo feminino. A sobrecarga gerada pela dupla jornada compromete não apenas a saúde mental, mas

também o bem-estar geral das mulheres, sendo a redistribuição das tarefas uma estratégia essencial para mitigar esses impactos (Silva *et al.*, 2024).

Além disso, os dados evidenciam que as próprias mulheres reconhecem a necessidade de mudanças nas dinâmicas sociais e familiares, o que indica uma crescente conscientização sobre as desigualdades de gênero. Para Duarte, Spinelli (2019) a valorização de políticas públicas e organizacionais de apoio, como flexibilização da jornada de trabalho, licenças parentais mais equilibradas e incentivo à corresponsabilidade doméstica, aparece como um caminho fundamental para promover melhores condições de vida.

Dessa forma, o gráfico confirma que a equidade na divisão do trabalho doméstico não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator determinante para a promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida das mulheres, conforme defendido no artigo analisado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos da dupla jornada de trabalho na dinâmica familiar das mulheres residentes no município de Colônia do Piauí. A pesquisa possibilitou compreender como a conciliação entre as atividades profissionais remuneradas e as responsabilidades domésticas influencia a vida das mulheres, evidenciando desafios relacionados à sobrecarga de trabalho, à saúde física e emocional, à qualidade de vida e às oportunidades de crescimento profissional.

Os resultados obtidos demonstraram que a maioria das participantes exerce atividade profissional remunerada e, simultaneamente, permanece como principal responsável pelas tarefas domésticas e pelos cuidados familiares. Essa realidade confirma a permanência da divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres continuam acumulando responsabilidades tanto na esfera produtiva quanto na reprodutiva. Observou-se ainda que grande parte das entrevistadas dedica várias horas diárias aos afazeres domésticos, mesmo após cumprir sua jornada de trabalho remunerado.

Em relação aos objetivos específicos, foi possível identificar que os principais desafios enfrentados pelas mulheres de Colônia do Piauí estão relacionados à sobrecarga física e emocional, à dificuldade de conciliar trabalho e família, à limitação do tempo para descanso, lazer e autocuidado, além das dificuldades para investir em qualificação profissional e buscar melhores oportunidades no mercado de trabalho. Tais fatores demonstram que a dupla jornada continua sendo um elemento que contribui para a manutenção das desigualdades de gênero.

A pesquisa também permitiu analisar as estratégias utilizadas pelas mulheres para administrar as múltiplas responsabilidades do cotidiano. Entretanto, verificou-se que, em muitos casos, essas estratégias não são suficientes para eliminar os efeitos da sobrecarga, especialmente devido à limitada participação dos companheiros nas atividades domésticas. Esse cenário evidencia a necessidade de maior corresponsabilidade familiar e de mudanças culturais que promovam uma divisão mais equilibrada das tarefas do lar.

Outro aspecto relevante identificado foi a percepção das participantes acerca dos impactos da dupla jornada sobre a saúde e a vida profissional. A maioria das mulheres afirmou que essa condição afeta diretamente seu bem-estar físico e emocional e pode limitar seu crescimento profissional. Além disso, houve amplo reconhecimento de que políticas públicas de apoio e uma distribuição mais justa das

responsabilidades domésticas poderiam contribuir significativamente para a melhoria da qualidade de vida feminina.

Dessa forma, conclui-se que a dupla jornada de trabalho permanece como um importante desafio para as mulheres de Colônia do Piauí, refletindo desigualdades de gênero historicamente construídas e ainda presentes na sociedade contemporânea. A superação dessa realidade exige não apenas mudanças no ambiente familiar, mas também a implementação de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero, ao fortalecimento da rede de apoio às mulheres e à valorização do trabalho feminino.

Diante disso, espera-se que este estudo contribua para ampliar as discussões sobre a condição das mulheres no mercado de trabalho e no ambiente familiar, além de servir como subsídio para futuras pesquisas e para a formulação de ações que promovam maior equidade, inclusão e qualidade de vida para as mulheres.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. **Agenda Transversal de Políticas Públicas para Mulheres**. Brasília: Governo Federal, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/maio/ministras-reafirmam-compromisso-com-politicas-publicas-para-reduzir-a-desigualdade-de-genero>. Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL, Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos. **Ampliação de creches e políticas de cuidado infantil**. Brasília: Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br>. Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Colônia do Piauí: panorama**. Cidades@. © 2023 IBGE. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pi/colonia-do-piaui/panorama>. Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Colônia do Piauí**. IBGE Cidades e Estados. © 2023 IBGE. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pi/colonia-do-piaui.html#:~:text=Col%C3%B4nia%20do%20Piau%C3%AD%20\\*%20950%2C193%20km%C2%B2%20%5B2024%5D,30.400.196%20R\\$%20%5B2023%5D%20\\*%2011.779%2C1%20R%24%20%5B2023%5D](https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pi/colonia-do-piaui.html#:~:text=Col%C3%B4nia%20do%20Piau%C3%AD%20*%20950%2C193%20km%C2%B2%20%5B2024%5D,30.400.196%20R$%20%5B2023%5D%20*%2011.779%2C1%20R%24%20%5B2023%5D). Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL, Mulher, Família e Direitos Humanos. **Mulher Viver Sem Violência: políticas públicas e serviços de atendimento**. Brasília: Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acesso-a-informacao/comunicabr/noticias/no-dia-internacional-da-mulher-comunicabr-apresenta-dados-de-politicas-publicas-do-governo-federal-para-mulheres>. Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. **Mulheres economicamente ativas e violência**: pesquisa do Ipea. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, IPEA, 2022. Disponível em: [Participação em Foco - Pesquisa realizada pelo IPEA mostra que violência doméstica atinge mais as mulheres que trabalham fora](#) Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. **Plano de Ação do Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios**. Brasília: Governo Federal, 2024c. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/governo-federal-lanca-plano-de-acao-do-pacto-nacional-de-prevencao-aos-feminicidios>. Acesso em: 02 fev. 2026.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos**

**de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: [untitled](#)  
Acesso em: 02 mar. 2026.

BUSSMANN, T. B.; MONTEIRO, W. de F. Desigualdade de gênero no governo federal: análise geral e em cargos de liderança. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 76, ed. especial, p. 33–58, jan. 2026. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/9498>. Acesso em: 02 mar. 2026.

CARVALHO, G. V. **Fatores causadores da desigualdade salarial**: análise dos aspectos influenciadores da remuneração no âmbito trabalhista. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/9371>. Acesso em: 3 abril 2026.

CORREA SILVA, Daniela; PERES GONÇALVES, Eliane. Relações de gênero, trabalho e divisão sexual do trabalho: reflexões sobre a atuação profissional feminina. **Momento: Diálogos em Educação**, Rio Grande, v. 29, n. 1, p. 145-160, 2020. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/momento/article/view/8730>. Acesso em: 24 dez. 2025.

COSTA, Ana Rafaela da. **Mulher, trabalho e família: a persistência dos desafios de crescimento na vida de mulheres que aderem à dupla jornada de trabalho**. 2022. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Unidade Acadêmica de Serra Talhada, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Serra Talhada, 2022. Disponível em: <https://arandu.ufrpe.br/handle/123456789/7358>. Acesso em: 23 dez. 2025.

COSTA, Raquel Lima da. **Divisão sexual do trabalho e a posição imposta a mulher na sociedade capitalista**. 2019. 31f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciência da Informação, Natal, RN, 2019. Disponível em: <https://antigo.monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/8932>. Acesso em: 22 dez.2025.

CRISTINA DETOGNI, L.; MENDES BEZERRA, F. **Decomposição da desigualdade salarial entre homens e mulheres do setor de serviços no Brasil**. *Informe GEPEC*, Toledo, v. 29, n. 1, p. 32–54, 2025. DOI: 10.48075/igepec.v29i1.34003. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/34003>. Acesso em: 4 maio 2026.

DA SILVA, Francléia Oliveira; COSTA, Claudia Cristina **Trocado Gonçalves de Araújo**. O trabalho invisível e desigualdade de gênero: a realidade da dupla jornada feminina. *ARACÊ*, [S. l.], v. 7, n. 6, p. 30314–30330, 2025. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/5705>. Acesso em: 2 jun. 2026.

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. Disponível em: [Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e](#)

dupla jornada | Revista Sociais e Humanas Acesso em: 2 jun. 2026.

FERNANDES, Davi. **IBGE: 97% das mulheres fazem dupla jornada de trabalho no Piauí**. GP1, Teresina, 6 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gp1.com.br/piaui/noticia/2020/6/6/ibge-97-das-mulheres-fazem-dupla-jornada-de-trabalho-no-piaui-479308.html>. Acesso em: 02 fev. 2026.

FONSECA, M. R.; PEREIRA, S. B. S. Desigualdade salarial entre os gêneros: cabimento de reparação por dano patrimonial e moral à mulher. **Revista de Direito Magis**, Betim, v. 1, n. 1, 2022. DOI: 10.5281/zenodo.6621003. Disponível em: <https://periodico.agej.com.br/index.php/revistamagis/article/view/9>. Acesso em: 4 maio 2026.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HAHNER, June E. **Honra e distinção das famílias**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). *Nova História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2012. p. 44-64.

HERMANN, Aline; KAUS, Gabriela. Mulheres em cargos de liderança: desafios impostos pela divisão sexual do trabalho. **Revista Relações Culturais**, v. 11, n. 2, p. 1-15, 2025. Disponível em: <https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/1129>. Acesso em: 24 dez. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: Novas configurações da divisão sexual do trabalho | Cadernos de Pesquisa Acesso em: 19 nov. 2025.

IBGE, Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 19 nov. 2025.

LEMOIS JÚNIOR, Luiz Carlos; TIAGO, Ana Paula. Divisão sexual do trabalho e dominação masculina no mercado de trabalho contemporâneo. **Redes – Revista do Desenvolvimento Regional**, Canoas, v. 30, n. 1, p. 1-18, 2025. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/view/4425>. Acesso em: 24 dez. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MORAES DA COSTA, Ana Paula; SOARES, Maria Cristina. Divisão sexual do trabalho e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Videre**, Dourados, v. 15, n. 2, p. 1-20, 2023. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/16306>. Acesso em: 24 dez. 2025.

MORAIS, A. C.; ARAÚJO, T. M.; PINHO, P. S.; TEIXEIRA, J. R. B.; CARNEIRO, C. M. M. Trabalho invisível, sobrecarga real: trabalho doméstico e as marcas da desigualdade de gênero. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 51, edgt2, 2026. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/13925pt2026v51edgt2>. Acesso em 04 mar. 2026.

PINHEIRO, L., Lira, F., Rezende, M., Fontoura, N. **Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. (Coleção Texto para Discussão, 2528ª ed.) Brasília/Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [Ipea], 2019.

RAGO, Margareth. **Trabalho feminino e sexualidade**. In: PRIORE, Mary Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2013, p. 578-606.

SALES, A. C. de. **Barreiras invisíveis: o impacto jurídico e estrutural da desigualdade salarial**. São Paulo: Editora Dialética, 2023. Disponível em: [Barreiras Invisíveis: O impacto jurídico e estrutural da desigualdade salarial - Anna Carolina de Sales - Google Livros](#) Acesso em: 11 mai. 2026.

SANTOS, Thalita Julia Aguiar Silva; ALMEIDA, Suenya Talita de. O protagonismo feminino contemporâneo e seus reflexos na saúde mental: uma análise da pressão social e da dupla jornada vivenciadas pelas mulheres. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 12, n. 2, p. 1–14, 2026. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v12i2.24220>. Acesso em: 11 mai. 2026.

SILVA FERREIRA, Juliana. Divisão sexual do trabalho, uso do tempo e desigualdade de gênero. **Revista Redir**, v. 6, n. 1, p. 45-60, 2025. Disponível em: <https://periodicos.insted.edu.br/redir/article/view/148>. Acesso em: 24 dez. 2025.

SILVA, Allana Maria Miranda da; SOUZA, Anizaura Lidia Rodrigues de. A relação trabalho-família e seu impacto na vida da mulher. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 17, e021001, 2022. DOI: <https://doi.org/10.54372/pc.2022.v17.3389>. Acesso em: 23 dez. 2025.

SILVA, C. B.; BARBOSA, K. da S. L.; SOARES, T. P.; REIS, T. B. dos; ARAUJO, S. J. de; CUNHA, A. M. S.; ABREU, M. F. de. Mulheres no mercado de trabalho: uma análise da influência da dupla jornada de trabalho feminina em uma faculdade da cidade de Campos dos Goytacazes – RJ. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, [S. l.], v. 17, n. 8, p. e9553, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.8-263. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/9553> . Acesso em: 2 jun. 2026.

SIQUEIRA, Osmarina Mota. **A dupla jornada de trabalho feminino: realidade, implicações e perspectivas**. 2016. 121 f. Dissertação (Mestrado em História) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: [TEDE: A dupla jornada de trabalho feminino: realidade, implicações e perspectivas](#) Acesso em: 2 jun. 2026.

SMITH, A. **A riqueza das nações**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SORJ, Bila. Trabalho, família e políticas sociais de gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 1, p. 57-77, 2010.

STIGLITZ, J. E. **O preço da desigualdade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

| QUESTIONÁRIO: IMPACTOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Prezada participante,</p> <p>Este questionário faz parte da pesquisa desenvolvida para o Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Juliana Rodrigues da Silva, sob orientação do Prof. Me. Antônio Nilson Camelo, do curso de Administração do Instituto Federal do Piauí, Campus Campus Oeiras.</p> <p>O objetivo desta pesquisa é compreender os impactos da dupla jornada de trabalho (profissional e doméstica) na vida das mulheres da cidade de Colônia do Piauí, identificando desafios, consequências e perspectivas de melhoria.</p> <p>A participação é voluntária, e suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, sendo utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.</p> <p>Agradecemos sua colaboração!</p> <p style="text-align: right;">* Indica uma pergunta obrigatória</p>                                                                                        |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
| TERMO DE CONSENTIMENTO E ESCLARECIMENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou penalização, sem necessidade de justificativa. Os riscos envolvidos estão relacionados ao possível desconforto ao responder algumas questões.</li> <li>Não há benefícios individuais diretos aos participantes, mas suas respostas contribuirão para o entendimento do estresse acadêmico e poderão auxiliar na implementação de medidas de apoio aos estudantes.</li> <li>Todas as informações fornecidas serão mantidas em sigilo e serão analisadas de forma agregada, garantindo sua privacidade.</li> <li>Sua participação é importante e voluntária. Agradecemos antecipadamente sua colaboração.</li> </ul> <p>Aceito participar deste projeto de pesquisa:</p> <p>( ) Sim, aceito participar da pesquisa</p> <p>( ) Não aceito participar da pesquisa</p> |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
| BLOCO 1 - PERFIL DOS RESPONDENTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
| Responda as questões abaixo que correspondem ao seu perfil.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
| <b>1. Qual sua faixa etária? *</b><br>1 ( ) 18 a 25 anos<br>2 ( ) 26 a 35 anos<br>3 ( ) 36 a 45 anos<br>4 ( ) 46 a 55 anos<br>5 ( ) Acima de 55 anos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>2. Qual seu estado civil? *</b><br>1 ( ) Solteira<br>2 ( ) Casada<br>3 ( ) União estável<br>4 ( ) Divorciada<br>5 ( ) Viúva                                                  | <b>3. Você possui filhos? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não                                                                     |
| <b>4. Qual seu nível de escolaridade? *</b><br>1 ( ) Ensino Fundamental incompleto<br>2 ( ) Ensino Fundamental completo<br>3 ( ) Ensino Médio incompleto<br>4 ( ) Ensino Médio completo<br>5 ( ) Ensino Superior incompleto<br>6 ( ) Ensino Superior completo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                 | <b>5. Você exerce atividade profissional remunerada atualmente? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não                               |
| <b>6. Qual sua carga horária semanal de trabalho? *</b><br>1 ( ) Até 20 horas<br>2 ( ) 21 a 40 horas<br>3 ( ) Mais de 40 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>7. Sua renda mensal é a principal fonte de sustento da família? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não<br>3 ( ) Contribui parcialmente                                              | <b>8. Você é a principal responsável pelas tarefas domésticas? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não<br>3 ( ) É dividido igualmente |
| <b>9. Em média, quantas horas por dia você dedica aos afazeres domésticos? *</b><br>1 ( ) Até 2 horas<br>2 ( ) De 3 a 4 horas<br>3 ( ) Mais de 4 horas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
| IMPACTOS DA DUPLA JORNADA E QUALIDADE DE VIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |
| <b>10. Você recebe ajuda do companheiro ou de outro familiar nas tarefas domésticas? *</b><br>1 ( ) Sempre<br>2 ( ) Às vezes<br>3 ( ) Raramente<br>4 ( ) Nunca                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>11. Você considera que enfrenta dupla jornada de trabalho (profissional + doméstica)? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não                                                        | <b>12. A dupla jornada afeta sua saúde física e emocional? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não<br>3 ( ) Talvez                    |
| <b>13. Você acredita que a dupla jornada limita seu crescimento profissional? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não<br>3 ( ) Talvez                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>14. Você acredita que uma divisão mais justa das tarefas domésticas ou políticas de apoio melhorariam sua qualidade de vida? *</b><br>1 ( ) Sim<br>2 ( ) Não<br>3 ( ) Talvez |                                                                                                                               |

Google Formulários