

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

SIMONE APARECIDA GONÇALVES GUIMARÃES DA COSTA PRADO

**DESAFIOS E ENFRENTAMENTOS DA MULHER: CONCILIAÇÃO DA
VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL**

**VOLTA REDONDA
2020**

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**DESAFIOS E ENFRENTAMENTOS DA MULHER: CONCILIAÇÃO DA
VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL**

Artigo apresentado ao Curso de Administração do UniFOA, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Aluna:

Simone Aparecida Gonçalves Guimarães da
Costa Prado

Orientadora:

Prof. Dra. Salete Leone Ferreira

VOLTA REDONDA

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso Intitulado “Desafios e Enfrentamentos da Mulher: Conciliação da Vida Familiar e Profissional” elaborado por Simone Aparecida Gonçalves Guimarães da Costa Prado e apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Administração.

Aprovado em XX de julho de 2020.

Orientador: Professora Doutora Salete Leone Ferreira

Banca Examinadora:

Professora Doutora Salete Leone Ferreira

Professor Mestre Rafael Teixeira dos Santos

Professor Mestre Eduardo de Lima Pinto Carreiro

Dedico este trabalho às pessoas mais importantes da minha vida.

Agradeço a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

"A melhor maneira de cultivarmos a coragem nas nossas filhas e em outras jovens é sendo um exemplo. Se elas virem as suas mães e outras mulheres nas suas vidas seguindo em frente apesar do medo, elas vão saber que é possível". (Gloria Steinem)

RESUMO

O estudo delimita como objeto, os desafios e enfrentamentos da mulher diante do desafio em conciliar a vida familiar e profissional. Questiona-se: Quais são os desafios e enfrentamentos da mulher que trabalha ao conciliar a vida familiar e profissional? Visa discutir acerca dos desafios e enfrentamentos vivenciados pelas mulheres ao conciliar a vida familiar e profissional. Buscou-se compreender os principais conceitos tratados nessa pesquisa, relatar situações vivenciadas por mulheres que acrescenta a essa discussão e, por fim analisar as dificuldades encontradas buscando apresentar novos caminhos para auxiliar as mulheres nesse desafio. Acredita-se que, mesmo que algumas mulheres tenham seus talentos reconhecidos por várias empresas e/ou alcançado cargos importantes, ou ainda desempenhando tarefas até então atribuídas somente aos homens, elas ainda são remuneradas com valores menores que eles. Consiste em estudo teórico descritivo do tipo qualitativo, revisão bibliográfica e análise fílmica da obra “Não sei como ela consegue” tradução de “I Don't Know How She Does It” filme do diretor Douglas McGrath (2011). Chegou-se à conclusão de que na vida profissional, o maior desafio para a mulher ainda é a desigualdade de gênero, pois talento, ela já provou que tem. Na vida familiar, o desafio maior é a falta de tempo para estar com o marido, com os filhos, com seus familiares e porque não dizer, encontrar tempo para ela própria. Encontrar o equilíbrio entre essas duas vertentes se torna tarefa difícil, já que, culturalmente, a mulher ainda não deixou de ser “do lar”, mesmo já tendo conquistado algumas vitórias profissionais.

Palavras-chave: Mulher; Talento; Gestão da Vida Profissional e Familiar.

ABSTRACT

The study delimits as an object, the challenges and confrontations of women in the face of the challenge of reconciling family and professional life. It is questioned: What are the challenges and confrontations of the woman who works when reconciling family and professional life? It aims to discuss the challenges and confrontations experienced by women when reconciling family and professional life. We sought to understand the main concepts addressed in this research, to report situations experienced by women that add to this discussion and, finally, to analyze the difficulties encountered, seeking to present new ways to help women in this challenge. It is believed that, even though some women have their talents recognized by several companies and / or have reached important positions, or performing tasks previously attributed only to men, they are still paid less than them. It consists of a descriptive theoretical study of a qualitative type, bibliographic review and film analysis of the work "I don't know how she does it" translation of "I Don't Know How She Does It" film by director Douglas McGrath (2011). It was concluded that in professional life, the biggest challenge for women is still gender inequality, because talent, she has already proven she has. In family life, the biggest challenge is the lack of time to be with the husband, with the children, with their families and why not say, find time for themselves. Finding the balance between these two aspects becomes a difficult task, since, culturally, women have not stopped being "from home", even though they have already won some professional victories.

Key Words: Woman; Talent; Professional and Family Life Management.

1 INTRODUÇÃO

Os ambientes corporativos passam por inúmeras transformações diante da de tantas mudanças do âmbito econômico, como exemplo pode-se enfatizar as fusões que ocorrem entre corporações, as privatizações e ainda a aceleração tecnológica que desafia os gestores de todos os segmentos a encontrar caminhos que levem as empresas a desenvolverem novos processos de captação e retenção de talentos de forma criativa e inovadora. Nesse cenário, estimular o capital humano tornou-se essencial para as empresas que buscam se destacar em mercados tão concorridos.

Nesse contexto, vale destacar a presença da mulher enquanto profissional, que se desdobra diante de inúmeras atribuições de ordem profissional e pessoal. Ao desempenhar vários papéis (mãe, esposa, filha, profissional) torna-se notório que a mulher demonstra um talento diferenciado, composto de múltiplas competências e habilidades que torna relevante sua presença no mercado de trabalho.

Dessa forma, o estudo delimita como objeto, os desafios e enfrentamentos da mulher diante do desafio em conciliar a vida familiar e profissional. Vale ressaltar que existem inúmeros conceitos e abordagens acerca dos talentos femininos, mas aqui será tratado um recorte no sentido da importância da mulher no mercado de trabalho, levando em consideração a habilidade em que ela concilia as diversas atribuições profissionais e familiares. Portanto, questiona-se: Quais são os desafios e enfrentamentos da mulher que trabalha ao conciliar a vida familiar e profissional?

Assim sendo, o presente trabalho tem como objeto geral discutir acerca dos desafios e enfrentamentos vivenciados pelas mulheres ao conciliar a vida familiar e profissional. De forma específica buscou-se compreender os principais conceitos tratados nessa pesquisa, relatar situações vivenciadas por mulheres que acrescenta a essa discussão e, por fim analisar as dificuldades encontradas buscando apresentar novos caminhos para auxiliar as mulheres nesse desafio.

Acredita-se que, mesmo que algumas mulheres tenham seus talentos reconhecidos por várias empresas e/ou alcançado cargos importantes, ou ainda desempenhando tarefas até então atribuídas somente aos homens, elas ainda são remuneradas com valores menores que eles. Outro aspecto está relacionado

o desafio de conciliar suas atividades vinculadas a vida familiar com o desenvolvimento de sua carreira profissional.

O estudo denota sua relevância por se tratar de um tema que mesmo sendo recorrente ainda ocupa o lugar de destaque em pesquisas como essa apresentada no portal da Agência Brasil onde na matéria “Após 7 anos em queda, diferença salarial de homens e mulheres aumenta” publicada em março de 2020 informam que as diferenças de salário entre homens e mulheres sofreram alterações, mas que mesmo assim, mulheres com o mesmo grau de estudo ganham menos do que os homens. Em 2011, a diferença era de 63,98%, em 2012 de 61,78% depois foi notada uma queda em 2018 sendo a diferença de 44,7% e em 2019 volta a subir para 47,24% a diferença salarial entre gêneros (TOKARNIA, 2020). Além disso essa discussão poderá abrir discussões no campo da administração, e quem sabe mediante a novos estudos propor soluções favoráveis aos enfrentamentos dessa conciliação tão natural e ao mesmo tempo tão cara a vida das mulheres.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas pode ser entendida como a administração do capital humano nas empresas. As organizações precisam se adaptar às novas realidades e encontrar a melhor forma de gerir seus colaboradores. Devido aos fatores externos, como a concorrência ou os avanços tecnológicos, os gestores precisam repensar sua forma de administrar seu pessoal, com a finalidade de alcançar os melhores resultados, tanto para a empresa, quanto para seus colaboradores.

De acordo com Veloso(2010, p. 12), “[...] a gestão de pessoas nas organizações carece continuamente de reflexão sobre as grandes tendências na forma como a sociedade se configura, sem perder a ligação com o indivíduo e seu comportamento no cotidiano”, tal afirmativa reforça a importância desse segmento profissional nas empresas.

O foco principal da Gestão de Pessoas, a princípio, era o controle sobre as pessoas. Mas com todas as transformações dos ambientes externos e internos, os gestores se viram pressionados a se adequar, para garantir o sucesso das empresas. Dessa forma, Dutra, Dutra e Dutra (2017, p. 3) afirmam que “As alterações em padrões de valorização socioculturais, a velocidade das transformações tecnológicas e do ambiente e as alterações nas condições de vida têm afetado profundamente o conjunto de expectativas das pessoas”, daí a importância de ressaltar a necessidade de se rever processos visando atender essas demandas que conseqüentemente afetam tanto a saúde do profissional quanto das empresas.

Dentre as novas formas de gestão estão a capacidade de integralização do desenvolvimento da empresa com o desenvolvimento das pessoas, respeitando a individualidade de cada um, no sentido de atender às expectativas de ambos e transparência quanto ao que a empresa poderá retribuir às pessoas de acordo com suas contribuições para com a organização. Araújo e Garcia (2014, p. 4) discorrem que,

As pessoas da organização que formam o corpo funcional contribuem para instalação de um clima organizacional favorável que conduz os resultados, incluindo resultados nos negócios ou qualquer que seja a atividade–fim da organização. E esse é o chamado capital humano que serve de combustível e faz a máquina (organização) andar e chegar ao destino.

Conforme os autores a atuação do profissional de Gestão de Pessoas tornam-se essencial nas empresas, no sentido de conduzir e aprimorar o desenvolvimento das pessoas que nelas atuam, com o objetivo de obter os melhores resultados e garantir o sucesso, não só da empresa, mas também dos que nela atuam.

2.2 Gestão de Talentos

Dentre as várias formas de gestão, a que trata de talentos tem recebido atenção especial das organizações devido às transformações no mundo corporativo advindas das constantes evoluções da tecnologia e do mercado competitivo, “[...] atualmente as organizações que pretendem manter-se competitivas no mercado, precisam investir nos potenciais humanos” (VIEIRA, CARVALHO, 2015 *apud* SOUZA *et al.*, 2017, p. 541).

As pessoas da organização que possuem determinada aptidão, desenvoltura e até facilidade para desenvolver determinadas funções, podem ser consideradas como talentos e merecem destaque, uma vez que poderão contribuir de forma diferenciada e satisfatória aos objetivos das organizações. Barbosa e Lopes, (2016 *apud* SOUZA *et al.*, 2017, p. 542) afirmam que:

O recurso mais valioso deixou de ser o capital financeiro, os lucros, o dinheiro, e passou a ser o conhecimento e o capital intelectual. Os colaboradores passaram de simples recursos organizacionais a seres dotados de inteligência, conhecimentos, habilidades e atitudes, capazes de fazer a diferença nas organizações.

Conforme os autores oCHA - Conhecimento, a Habilidade e a Atitude se tornaram fatores importantes para o processo de gestão das organizações que de certa forma, tiveram que aprimorar seu olhar interno, buscando conhecer o potencial humano de forma individualizada. Para Barbieri (2016, p. 84) “O conceito de talento já abrange a conjugação de uma inteligência excepcional e de habilidades e competências diferenciadas”, portanto, torna-se imprescindível identificar os conhecimentos,

habilidades e as atitudes das pessoas envolvidas no ambiente corporativo potencializam a assertividade das ações.

No que diz respeito às mulheres, é preciso desenvolver um modo de olhar diferenciado por parte das empresas no que se refere as habilidades naturais que elas possuem e, porque não dizer, para seu talento diferenciado em conciliar várias tarefas concomitantemente, dentre outros, como a seguir aponta Fisher (2001, *apud* TONANI, 2011, p. 8) de que:

[...] os talentos naturais das mulheres, entre os quais inclui a apetência pelo trabalho em rede e pela negociação, a sensibilidade emocional e a empatia, a capacidade de conciliar diversas tarefas ou a facilidade de comunicação verbal, estão particularmente adequados à sociedade global do século XXI. O próprio crescimento e mudanças na sociedade atual - o aumento de serviços globais e de uma política comunicacional mais forte - conferem mais uma vantagem à mulher de hoje - os seus talentos naturais e capacidades são especialmente requisitados na era em que vivemos.

Pode-se dizer ainda que as mulheres buscam constantemente o aperfeiçoamento e se dedicam ao máximo, a fim de receber o reconhecimento merecido. Torna-se necessário fomentar essa discussão nas empresas, pois diante da compreensão de que as mulheres têm habilidades para conciliar a vida familiar e profissional, se as organizações desenvolverem práticas que viabilizem essa conciliação, elas poderão melhorar ainda mais o desempenho de ambas as partes.

Barbieri (2016, p. 155) ressalta que “[...] as mulheres cada vez estudam mais nas universidades, ocupam mais posições no mercado de trabalho e também, quando são profissionais qualificadas, estão ganhando salários maiores do que ganhavam no passado”. Nesse contexto, as organizações que possuem visão estratégica do presente e do futuro, irão valorizar e pensar em formas de reter os talentos humanos em seu quadro funcional como uma força a mais para o alcance de seus objetivos. Sobre o assunto, Knapik (2012, p. 16) discorre:

As organizações são formadas por talentos humanos que, assim como as empresas, têm por objetivos que vão além da busca por uma remuneração condizente com sua função. Empresa e indivíduo precisam estabelecer uma relação de “ganha-ganha”, uma parceria que renda frutos e crescimento tanto para a empresa, aumentando seus lucros e oportunidades de negócios, quanto para o indivíduo trazendo satisfação de necessidades, como desenvolvimento profissional, aumento do poder aquisitivo, oportunidades de enfrentar desafios etc.

Nesse ponto de vista, pode-se afirmar que, tanto as empresas quanto os

talentos humanos buscam entre si uma forma de recompensa. Os talentos humanos almejam reconhecimento e as empresas almejam o sucesso, nas suas diversas formas.

2.3 Comportamento Organizacional

Em função dos avanços e mudanças que ocorrem no mundo, o comportamento organizacional vem trazer aos gestores compreensão quanto às atitudes e as posturas do capital humano e de que forma eles poderão contribuir ou afetar o desenvolvimento das organizações. Moorhead (2016, p. 4) define comportamento organizacional como “[...] o estudo do comportamento humano em contextos organizacionais, da interface entre o comportamento humano em relação à empresa e a análise da própria organização”, os cuidados inerentes ao comportamento das pessoas nas organizações devem ser prioritários diante da compreensão de que esses ambientes quando estão harmônicos podem gerar melhores resultados, tanto nos aspectos mercadológicos quanto pessoais. Marques (2016, p. 11), complementa sobre a definição de comportamento organizacional,

Embora no título conste o termo “organizacional”, na realidade, comportamentos são observáveis em seres humanos. Uma organização pode ser definida como um conjunto de duas ou mais pessoas que se reúnem para atender a um objetivo comum e que estabelecem um sistema coordenado para o relacionamento entre elas. Portanto, o foco de atuação do comportamento organizacional são os indivíduos que compõem as organizações.

Investir no capital humano tornou-se algo indispensável na gestão das empresas atuais, que já conseguiram identificar que empregar esforços nessa área trará benefícios tangíveis e intangíveis para as organizações. Essa afirmação pode ser corroborada por Banov (2019, p.8) a que “[...] uma das maiores contribuições do comportamento organizacional para o gerente é mostrar o lado humano das organizações”, esse lado humano tem grande valor de mercado, pois pessoas comprometidas não medem esforços para apoiar a empresa na qual trabalha. O autor diz ainda que “A compreensão do comportamento humano fornece aos gerentes recursos para que possam trabalhar eficazmente” (BANOV, 2019, p. 8).

Desse modo, com base em suas experiências profissionais e vivências pessoais, os funcionários poderão contribuir para o desenvolvimento da empresa. Caberá ao gestor de pessoas daquele ambiente analisar o comportamento de seus funcionários e avaliar de que forma poderão agregar à organização, a fim de obter os melhores resultados. Destarte, valorizar e respeitar seus colaboradores pode trazer às organizações um comprometimento maior por parte dos mesmos.

2.4 A mulher e o trabalho

A trajetória da mulher no mercado de trabalho está relacionada historicamente com as mudanças sociais, econômicas e culturais. As mulheres lutaram pelos seus direitos, se qualificaram e atualmente existem mulheres que ocupam cargos de liderança, algumas se tornaram empreendedoras do cenário corporativo e outras administram seus próprios negócios, conhecidas como empreendedoras individuais. Catho (2012 *apud* SILVA; CARVALHO; E SILVA, 2017, p. 6), afirma que:

Vem crescendo a participação da liderança feminina em cargos de presidência, diretoria e gerências de empresas, sendo que as mulheres ocupam quase metade dos postos de coordenação: Elas estudam mais, se dedicam mais, e normalmente estão melhor preparadas [...] Buscam ser mais transparentes nas dinâmicas e entrevistas. Talvez estes sejam alguns dos fatores que fazem com que elas estejam ocupando cada vez mais cargos de gestão (CATHO, 2012, *s/p* *apud* SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017, p. 6).

Quanto ao talento da mulher, pode-se dizer que ela possui determinadas características diferentes em sua forma de desenvolver atividades. Sobre as diferenças da gestão feminina para a masculina, Castells (1999, *apud* ANDRADE, 2019, p.12) complementa “[...] que essas diferenças vão além dos quesitos biológicos, e estão mais próximas de fatores sociais. Assim como as mulheres possuem maior perseverança, disposição para trabalhar em equipe”. Para Renesch (2003, *apud* TONANI, 2011, p. 9) essas diferenças se destacam na “Harmonia – se os homens são donos do “hemisfério esquerdo”, às mulheres cabe o “hemisfério direito”. Isso implica uma capacidade de ver o todo, aplicar a criatividade, raciocinar pela intuição, etc.”.

Embora estejam avançando em suas carreiras profissionais, as mulheres ainda não alcançaram o mesmo reconhecimento que é atribuído aos homens nas organizações. A realidade é que mesmo o mundo tendo evoluído em tantos aspectos

a questão da mulher ainda passa por divergências, um exemplo é que “Ao ocupar posições de destaque nas diferentes esferas, as mulheres também assumiram novos papéis, ocupados anteriormente apenas pelos homens e, ao mesmo tempo, foram acometidas por desigualdades em relação ao masculino” (VALE, SERAFIM, 2010 *apud* CAEIRO; SILVA; SANTOS, 2019, p. 28).

Atualmente sabe-se que já existem mulheres em cargos de chefia e de liderança, mas essa oportunidade não é fato recorrente a todas as mulheres, em sua maioria elas exercem as mesmas funções que os homens e tem um salário menor. Anjos, Matias e Ângelo (2020, p. 30352) informam que

[...] o Instituto Ethos (2017), esclarece que a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, permanece como um entrave social, devendo urgentemente ser extirpado do universo organizacional. De acordo com este órgão, fica evidenciado que no mercado de trabalho as mulheres têm escassez de oportunidades para ingressar nas organizações em comparação ao sexo masculino. A ascensão da mulher dentro das organizações é um tema importante que deve ser amplamente discutido, uma vez que ainda existe uma desigualdade nas oportunidades oferecidas à mulher no mercado de trabalho.

Com base nessa afirmação, pode-se dizer que as organizações e a sociedade como um todo, precisam rever seus conceitos e reconhecer o talento da mulher, permitindo a ela a oportunidade de exercer as mesmas funções que são atribuídas aos homens e ainda, a perceber os mesmos salários compatíveis a essas funções.

2.5 A mulher e o lar

A história das profissionais se estabelecem em polos distintos. Um deles é o lar ambiente no qual o exercício de gestão de pessoas é constate. Embora trata-se de um ambiente social, é necessário que exista equilíbrio na vivência entre esses dois cenários. Sendo assim, mulher da atualidade tem conquistado cada vez mais espaço no mercado de trabalho externo. Mas pode-se observar que percorrer esse caminho não tem sido nada fácil. Segundo Lobo (2019, p. 40)

Desde os primórdios a mulher foi considerada um ser inferior ao homem, desde o início ela se destinava à procriação, educação dos filhos e cuidados da casa. Às mulheres não havia qualquer tipo de liberdade para estudar, participar da política, trabalhar, se alistar no exército, atividades tipicamente masculinas.

Com o passar dos tempos, a história mostra que as antepassadas foram atrás de seus direitos e, a partir de então, lutam constantemente para se sentirem valorizadas na vida familiar e profissional. Sobre o assunto, Bruschini e Puppini (2004, *apud* XAVIER, NETO E VERSINI, 2014, p. 176) discorrem que:

A exigência de alta performance das mulheres em seus múltiplos papéis, dona de casa, mãe e trabalhadora, pode gerar uma expectativa social para que a mulher seja uma moça comportada, esposa dedicada ao marido, mãe zelosa e boa dona de casa. Essa cobrança pode recair também no âmbito profissional. E ser percebida por ela como pressão, podendo gerar uma cobrança interna que aumenta o conflito entre carreira e vida pessoal.

Às mulheres, são atribuídas as responsabilidades do lar e o cuidado com os filhos, independentemente de suas atividades profissionais. Nesse sentido, recai sobre elas a necessidade de conseguir realizar ambos os papéis. Para Reis *et al.* (2018, p. 400) “A dificuldade de ascensão da mulher em um cargo de liderança pode ocorrer em função de vários fatores. Porém vale ressaltar a necessidade de conciliação entre trabalho, família e cuidado com os filhos”. O autor também acredita que essas necessidades de conciliação causem conflitos “[...] e sentimento de culpa devido à ausência do lar e terceirização de serviços domésticos e tarefas maternas” (REIS *et al.*, 2018, p. 400).

Muitas mulheres vivem em conflito com relação ao trabalho e ao lar. Devido a essa dupla jornada, elas podem se sentir frustradas por não conseguirem dar a devida atenção a um ou a outro, pois ambos, em sua concepção, são importantes, porém, “[...] não é justo tratar a dificuldade de conciliar a maternidade com a carreira como algo pessoal, como um fracasso da mulher em adaptar-se à maternidade, insinuando que aquela mãe específica deveria esforçar-se mais” (DONATH, 2017 *apud* COELHO, 2019, p. 37).

Assim, no intuito de conciliar carreira e lar, as mulheres enfrentam vários desafios para realizar a dupla jornada. Oliveira (1992 *apud* SANTOS; TANURE; NETO, 2014, p. 13) afirma que “As mulheres se veem obrigadas a tentar compartilhar dois modelos de conduta, ou seja, dois estilos de vida. Elas precisam conviver com o paradoxo do universal (trabalho fora de casa) e do particular (trabalho doméstico)”. Para o autor isso ocorre devido a “[...] sociedade que as universaliza como produtoras e as particulariza como mulheres” (OLIVEIRA, 1992, p.47 *apud* SANTOS; TANURE; NETO, 2014, p.13).

Ressalta-se levar em consideração que há mulheres que contribuem com a renda familiar e outras são as principais provedoras de seus lares, mas isso ainda não as desobriga das tarefas do lar. De acordo com Probst (2003, p. 5)

A mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar o comandante dela em algumas situações. Por isso, esse ingresso no mercado é uma vitória. O processo é lento, mas sólido. Outra peculiaridade que acompanha a mulher é a sua “terceira jornada”. Normalmente, além de cumprir suas tarefas na empresa, ela precisa cuidar dos afazeres domésticos. Isso acontece em quase 90% dos casos. Em uma década, o número de mulheres responsáveis pelos domicílios brasileiros aumentou de 18,1% para 24,9%, segundo os dados da pesquisa “Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil”, desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Nesse sentido, quando a mulher participa da renda da casa, em contrapartida deve-se aumentar a participação dos homens, enquanto marido, nas atividades voltadas para a família, pois segundo Maume (2008 *apud*, SANTOS, CASADO, 2011, p. 2):

Essa quebra de paradigma que “naturaliza” a saída da mulher (que busca compromisso com a carreira e igualdade no trabalho) impacta consideravelmente no campo masculino, sobretudo nas funções desenvolvidas. Ou seja, essa prática vai demandar dos homens uma maior participação nos papéis familiares.

Isto posto, pode-se observar que as mulheres estão evoluindo em suas carreiras profissionais, ocupando os mais variados cargos no mercado de trabalho, mas muitas delas ainda continuam responsáveis pelo lar, acarretando a busca constante para conciliar a vida profissional com a vida familiar.

3 METODOLOGIA

Visando estabelecer um caminho que norteará o estudo, foram elencados dois métodos basilares revisão bibliográfica e análise fílmica. Trata-se de estudo teórico descritivo do tipo qualitativo (CRESWELL, 2007). Como primeiro método foi realizada revisão bibliográfica da literatura que embasa os principais conceitos da pesquisa (GIL, 2020). Essa fase da pesquisa se constitui pela busca de “obras de referências (ou de consulta), gerais ou especializadas [...]” (MATTAR, 2008, p. 171), sendo assim, o pesquisador assimila os conceitos no propósito de organizar a argumentação que o levará a análise crítica e conseqüentemente as respostas que visam atender a problematização constituída no estudo.

Visando trazer conteúdos que pudessem contribuir com a discussão, foi realizada análise fílmica da obra “Não sei como ela consegue” tradução de “/ *Don't Know How She Does It*” filme do diretor Douglas McGrath, lançado em 2011. Essa metodologia de acordo com Penafria (2009) apresenta os caminhos para análise de filmes por meio das suas diferentes tipologias conforme apresentado no Quadro 1 a seguir.

QUADRO 1– TIPOS DE ANÁLISE FÍLMICA

TIPO DE ANÁLISE FÍLMICA	
Análise Textual	É o tipo de análise que considera o filme como um texto. Essa análise é decorrente da vertente estruturalista de inspiração linguística dos anos 1960 e 1970. O objetivo desse tipo de análise é decompor o filme dando conta de sua estrutura;
Análise de Conteúdo	Esse tipo de análise considera o filme como um relato levando em conta o tema do filme;
Análise Poética	É o tipo de análise que entende o filme como uma programação/ criação de efeitos;
Análise da imagem e do som	Este tipo de análise entende o filme como meio de expressão, utilizando do espaço do filme como recurso de análise numa abordagem cinematográfica.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Penafria (2009, p. 5-7).

Nesse sentido, ancorado em Penafria (2009) foi definido a análise de conteúdo como tipo mais adequado a proposta dessa pesquisa. Após a verificação do filme, foram

extraídas as principais ideias e narrativas, visando compor o conteúdo para auxiliar nessa discussão. O material coletado nas referências bibliográficas foi organizado para a construção da análise crítica, momento em que os dados teóricos foram confrontados com os dados do filme.

4 ANÁLISE DO FILME NÃO SEI COMO ELA CONSEGUE (*I DON'T KNOW HOW SHE DOES IT*)

O referido filme traz como sinopse as seguintes informações: Kate Reddy (Sarah Jessica Parker) é o modelo da mulher moderna, dividindo seu tempo entre os afazeres domésticos como mãe de família e os profissionais, decorrentes de seu trabalho. Até que sua vida vira do avesso quando conhece Jack Abelhammer (Pierce Brosnan), um charmoso novo colega de trabalho (PAPO DE CINEMA, 2019, s/p). Embora seja uma ficção, optou-se pelo filme e não um caso real, pois este retrata a história de muitas mulheres que acumulam a dupla função de atuar em uma organização e ter um lar.

O filme conta a história de Kate Reddy, uma analista financeira que se desdobra para conciliar a vida profissional com a vida familiar. No trabalho, ela recebe a oportunidade de desenvolver um projeto que fará com que ela ascenda profissionalmente dentro da empresa. Mas a dedicação ao projeto faz com que Kate deixe de estar com seu marido e filhos e deixe de realizar afazeres domésticos, trazendo alguns conflitos familiares (MCGRATH, 2011).

No trabalho, as coisas também não estão sendo fáceis, já que, por ser mulher, mãe e esposa, precisa provar aos homens da empresa que é capaz de “dar conta” de tudo. Um colega de trabalho, inclusive, fica à espreita esperando o momento em que ela desistirá do projeto por receio de estar negligenciando sua família, para ficar com a promoção da qual Kate tanto almeja e está se desdobrando ao máximo para conseguir. Há momentos em que Kate sente que está fracassando como esposa e mãe, mas seu trabalho a faz se sentir realizada. Ela sabe que se não estiver trabalhando, desempenhar o papel de mãe e esposa somente não a fará se sentir completa (MCGRATH, 2011).

No final, com determinação, muito esforço e dedicação e com o apoio da família, que mesmo fazendo cobranças, dá a ela o suporte e compreensão de que precisava, Kate consegue finalizar o projeto, receber o reconhecimento de seu chefe, que passa a flexibilizar seus horários, e ela consegue enfim dedicar tempo às duas coisas que mais ama na vida: seu trabalho e sua família (MCGRATH, 2011).

5 ANÁLISE E DISCUSSÕES

Embora esse filme seja de 2011, baseando-se na literatura, pode-se afirmar que retrata bem a realidade feminina e que ainda, na atualidade, a mulher sofre para conciliar essas importantes áreas de sua vida. É preciso muita determinação para lidar com as desigualdades no trabalho, com o preconceito por ser mulher e com as cobranças por parte da família e da sociedade, que ainda têm o pensamento de que a mulher pode até trabalhar fora, mas isso não a exime dos afazeres do lar e das responsabilidades de mãe, esposa, filha, etc. (TONANI, 2011).

De acordo com o que foi mostrado constata-se a mulher é um ser que luta. Já enfrentou e ainda enfrenta muitas batalhas. No seu dia a dia, vence algumas e perde outras. Com o estudo, associado a análise do filme, pode-se perceber que, apesar das muitas vitórias, atualmente a mulher ainda encontra dificuldade nessa conciliação das funções o que dificulta o equilíbrio nas duas maiores áreas de sua vida: a carreira vida familiar e profissional. Percebe-se mediante aos dados que na vida profissional, a mulher ainda não ascendeu plenamente na carreira por conta das desigualdades ainda impostas a ela. Ela lutou por seus direitos, se qualificou, mas ainda não recebeu totalmente o reconhecimento.

A mulher possui talentos diferenciados, não é melhor que os homens, mas possui características que lhe dão habilidades de resolver situações, de atentar para os detalhes, de ser a apaziguadora em conflitos, entre tantos outros. Mas é um talento ainda pouco reconhecido. As organizações, por mais que tenham evoluído na sua forma de gerir as pessoas e reconhecer que a contribuição dos talentos humanos é indispensável nos dias atuais para o desenvolvimento das empresas, ainda não deram à mulher o mérito por seus talentos diferenciados.

Muito embora algumas mulheres tenham alcançado cargos importantes e estejam desempenhando tarefas até então atribuídas aos homens, elas ainda percebem salários menores que eles ao desempenharem as mesmas funções. Espera-se que não seja pelo fato de desempenharem afazeres do lar e ter muitas atribuições voltadas para a família. Pode até ser que os gestores tenham a ideia de que elas não serão capazes de cumprir com seus compromissos, já que, normalmente, os homens possuem uma maior disponibilidade de tempo, pois a

grande maioria deles não tem responsabilidades com as tarefas do lar, podendo assim dedicar mais tempo à empresa. Nesse sentido, há necessidade de um maior aprofundamento nos estudos a fim de confirmar ou não essa hipótese.

Pode-se constatar que na vida familiar, a mulher se desdobra para administrar o lar, cuidar dos filhos, muitas literalmente realizam as tarefas do lar e há ainda o fator ausência, pois muitos rotulam a mulher que trabalha de negligente. Mesmo assim, contribui com a renda familiar, sendo que algumas delas são as principais provedoras de seus lares. Dessa forma, o trabalho da mulher, além de trazer satisfação pessoal e independência financeira a ela, proporciona à família condições para uma vida melhor.

Para a mulher contemporânea, conseguir o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar seria a maior vitória de todas as batalhas. Mas para isso, é preciso que as organizações reconheçam seus talentos e que a sociedade entenda que no mundo atual, essa história de que a mulher é inferior está ultrapassada.

6 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como propósito analisar os desafios enfrentados pela mulher contemporânea no intuito de conciliar carreira e lar. Na vida profissional, o maior desafio para a mulher ainda é a desigualdade de gênero, pois talento, ela já provou que tem. Na vida familiar, o desafio maior é a falta de tempo para estar com o marido, com os filhos, com seus familiares e porque não dizer, encontrar tempo para ela própria. Encontrar o equilíbrio entre essas duas vertentes se torna uma tarefa difícil, já que, culturalmente, a mulher ainda não deixou de ser “do lar”, mesmo já tendo conquistado algumas vitórias profissionais.

Ainda que existem diversas teorias que abordam esse tema, mas são necessários estudos mais aprofundados que validem consistentemente sua relevância para além dessas teorias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, B. I. G.. Gênero e trabalho: um estudo sobre a desigualdade das empresas. **Trabalho de Conclusão de Curso**. Universidade Federal de Campina Grande - Curso de Administração, Campina Grande, 2019. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/12691>>. Acesso em: 08/01/2020.

ANJOS; E., MATIAS, A. N., ÂNGELO, W.. Equidade salarial feminina no mercado de trabalho: Reflexões a partir de um levantamento bibliográfico. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, Volume 6, Número 5, p. 30347- 30366, maio/2020. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/10531/8793>>. Acesso em: 10/06/2020.

ARAÚJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. A. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. [Livro Digital]. Edição Compacta, 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491292/cfi/5!/4/4@0.00:64.5>>. Acesso em: 06/01/2020.

BANOV, M. R.. **Comportamento Organizacional: Melhorando o Desempenho e o Comprometimento no Trabalho**. [Livro Digital]. 1ª ed. - São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019995/>>. Acesso em: 17/06/2020.

CICHETTO, G.. **Mulheres e Carreira: A necessidade e a superação de administrar o tempo entre trabalho, lazer e família**. [Livro Digital]. Rio de Janeiro: Editora Bibliomundi Serviços Digitais, 2020.

COELHO, A. O.. Mulheres gestoras e mães sozinhas: desafios e estratégias na conciliação entre carreira e maternidade. **Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais**. Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2019. Disponível em: <<https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/7759>>. Acesso em: 20/01/2020.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativos e misto**. 2ª Edição. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. **Gestão de Pessoas: realidade atual e desafios futuros**. [Livro Digital]. São Paulo: Editora Atlas, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/cfi/6/10!/4/2@0:0>>. Acesso em: 06/01/2020.

FRANCO, B. U. **Gestão de Pessoas nas Organizações: Conceitos Básicos e Aplicações**. [Livro Digital]. São Paulo: Editora Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597003062/>. Acesso em: 14/06/2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. 1ª edição. Curitiba: Intersaberes, 2012.

LOBO, M. C. T. P. Empoderamento Feminino Evolução do Sec. XIX até a atualidade. **Revista Eletrônica SapereAude**. São Paulo, Número Único, Volume. 1, p. 26-44, janeiro/dezembro, 2019. Disponível em: <http://revistaeletronicasapereaude.emnuvens.com.br/sapere/article/view/40/24//>>. Acesso em: 02/02/2020.

MARQUES, J. C.. **Comportamento Organizacional**. Cengage Learning Brasil, 2016-07-10. 9788522122660. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122660/>. Acesso em: 19 Jun 2020

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão Estratégica de Pessoas: Conceitos e Tendências**. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2010

MOORHEAD, R. W. G. |. G. **Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações**. 11ª edição. Cengage Learning Brasil, 2016-06-02. 9788522120970. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522120970/>

NETO CARVALHO, A.; ANDRADE, J. O. (Org.). **Mulheres Profissionais e suas Carreiras sem Censura: Estudos sob Diferentes Abordagens**. [Livro Digital]. 1ª edição. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522496716/>>. Acesso em: 14/06/2020

PENAFRIA, M.. Análise de filmes – conceitos e metodologias. **VI Congresso SOPCOM**, Abril de 2009. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/bocc-penafria-analise.pdf>>. Acesso em: 04/01/2020.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, p. 1-8, 2003. Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 01/02/2020.

REIS, T. A. *et al.*. Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, p. 2237-1427, Volume 8, Número 3, 2018. Disponível em: <<http://ken.pucsp.br/ReCaPe/article/view/36820>>. Acesso em: 10/06/2019.

SILVA, C. R. R.; CARVALHO, P. M.; SILVA, E. L. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade**, Volume 7, Número 25, p. 1-12, 2017. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf>. Acesso em: 10/06/2019.

SOUZA, G. B. P. *et al.* A Gestão de Talentos Atualmente Adotada pelas Organizações. **Revista Científica Univiçosa**. Volume 9. Número 1. Viçosa-MG, Jan/Dez 2017. Disponível em: <<https://academico.univicoso.com.br/revista/index.php/RevistaSimpac/article/view/812>>. Acesso em: 05/02/2020.

TOKARNIA, Mariana. Após 7 anos em queda, diferença salarial de homens e mulheres aumenta. **Direitos Humanos. Agência Brasil**. Publicado em 08/03/2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-03/apos-7-anos-em-queda-diferenca-salarial-de-homens-e-mulheres#>>. Acesso em: 12/03/2020.

TONANI, A. V.. Gestão feminina: um diferencial de liderança mito ou nova realidade. In: **VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, agosto de 2011. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf>. Acessado em: 08/06/2020.

FILMOGRAFIA

MCGRATH, Douglas. **Filme Não Sei Como Ela Consegue** (*I Don't Know How She Does It*). 2011 1h16min. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=wrFLY-e5S1g>>.