

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ
CURSO DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS HUMANAS/SOCIOLOGIA

ROSILENE DA SILVA COSTA

**CHEFAS DE FAMÍLIA: gênero, poder e trabalho na perspectiva de
mulheres/mães da Escola Municipal Wady Fiquene.**

IMPERATRIZ-MA

2023

ROSILENE DA SILVA COSTA

**CHEFAS DE FAMÍLIA: gênero, poder e trabalho na perspectiva de
mulheres/mães da Escola Municipal Wady Fiquene.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Licenciatura em Ciências Humanas/Sociologia da Universidade Federal do Maranhão/UFMA, campus Imperatriz-Ma, como requisito para obtenção do título de licenciado(a) Ciências Humanas/Sociologia sob orientação da profa. Vanda Maria Leite Pantoja.

IMPERATRIZ-MA
2023

ROSILENE DA SILVA COSTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas do Centro de Ciências Sociais Saúde e Tecnologia da Universidade Federal do Maranhão, como pré-requisito para obtenção de título de Licenciado em Ciências Humanas/Sociologia.

Aprovado em: 19/07/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Vanda Pantoja.
(Orientadora)

Prof. Dr. Edson Ferreira da Costa
(Examinador)

Prof. Dr. Rogério de Carvalho Veras
(Examinador)

IMPERATRIZ-MA
2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a). Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Silva Costa, Rosilene da.

Chefas de Família : gênero, poder e trabalho na perspectiva de mulheres/mães da Escola Municipal Wady Fiquene / Rosilene da Silva Costa. - 2023.
29 f.

Orientador(a): Vanda Maria Leite Pantoja.
Curso de Ciências Humanas - Sociologia, Universidade Federal do Maranhão, Imperatriz/MA, 2023.

1. Mulheres Chefas de Família. 2. Resistência. 3. Sobrecarga. I. Leite Pantoja, Vanda Maria. II. Título.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, meus filhos e esposo pela paciência e admiração da minha jornada, tenho gratidão por todo apoio, carinho e porque estiveram presentes ao longo do período de elaboração deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que permitiu isso tudo acontecer, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos, por ter dado forças para continuar e por poder superar a cada dia para alcançar meus objetivos.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje posso vislumbrar um horizonte superior, agradeço confiança no mérito e ética aqui presentes.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas intelectual, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, pelo tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

É com muita admiração e enorme respeito que venho mostrar toda minha gratidão à professora/orientadora Dra. Vanda Pantoja, que dia após dia mostra sua dedicação e amor por esta profissão tão essencial na vida de todos.

Aos meus pais, Rosalina da Silva e José Tomaz pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Agradeço a todos, em especial minha família, esposo José Jenuino e filhos Rebeca e Pedro Victor que com seu incentivo, nunca me recusou apoio, por compartilhar os inúmeros momentos de ansiedade e estresse, me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira.

A todos os meus amigos, particularmente Milene Rocha, meus sinceros agradecimentos, você desempenhou um papel significativo no meu crescimento, e deve ser recompensada com minha eterna gratidão. Aos colegas da graduação por todos os momentos juntos durante a nossa jornada de 2018 a 2023.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

Só sei que nada sei

Sócrates

RESUMO

Este trabalho tem por objetiva apresentar a contribuição da chefia feminina, analisando as possibilidades e desafios de mulheres/mães chefas de família ao assumirem a condução do lar e dos filhos. Buscamos através dessas mulheres/mães solo compreender a trajetória de vida, a condição econômica, e estratégias de sobrevivência de mulheres que assumem a chefia de seus lares, por diversas razões. Nessa medida, o estudo realiza uma análise bibliográfica a luz dos demógrafos Suzana Cavenaghi e José Eustáquio Diniz Alves em seus estudos estáticos, interpretações sobre a posição de comando das mulheres da família brasileira e realiza entrevistas com 10 mulheres chefas de família. Todas as mães entrevistadas têm os filhos e filhas estudantes da Escola Municipal Wady Fiquene. As entrevistas foram presenciais, gravadas e analisadas por meio da análise de conteúdo. Assim, oportuniza entender a realidade de mulheres/mães que mantem sozinhas os cuidados dos filhos e manutenção do lar, com o intuito de desnaturalizar as diferenças sociais e as divisões do trabalho que são atribuídas ao gênero. O resultado da pesquisa apontou que as mulheres /mães chefas de família conservam a lógica do patriarcado da divisão do trabalho, onde os afazeres domésticos e o cuidado dos filhos é naturalizado como prática de mulheres. Também são as únicas responsáveis pelo sustento da família; ao fazer isso conseguem dar conta da maternidade, carreira e de suas atividades diárias. Além de desempenhar essas várias funções, reinventam estratégias, nem sempre visibilizadas, que contribuem para a formação e desenvolvimento de seus filhos, na transmissão de valores e na educação.

Palavra-chave: Mulheres chefas de família; Sobrecarga; Resistência.

ABSTRACT

This work aims to show the contribution of female heads, analyzing the possibilities and challenges of women/mothers who are heads of households when they take on the family, running the home and children on their own. We seek to understand the life trajectory, economic condition, and survival strategies of women who assume leadership of their homes, for various reasons. To this extent, the study conducts a bibliographical survey on the subject and conducts interviews with 10 women heads of families. All the mothers interviewed have sons and daughters who are students at the Wady Ficare school, the interviews were face-to-face, recorded and registered through content analysis. Thus, it provides an opportunity to understand the reality of women/mothers in order to denaturalize social differences and divisions of labor that are attributed to gender. The result of the research indicated that women / mothers who are heads of families retain the logic of the patriarchy of the division of labor, where household chores and child care are naturalized as a women's practice, they are also the only ones responsible for sustaining the family. family; in doing so they are able to cope with motherhood, career and their student activities. In addition to performing these various functions, they (re)invent strategies, not always visible, that they created for the formation and development of their children, in the transmission of values and in educat

Keyword: Women heads of household; Overload; Resistance

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	10
2.COMPOSIÇÃO FAMILIAR: Gênero, poder e trabalho.....	12
3. MULHERES/MÃES CHEFAS DE FAMÍLIA.....	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
APÊNDICES.....	27
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	27
Roteiro de Entrevista.....	29

1.INTRODUÇÃO

Atualmente tem-se percebido dentro da estrutura familiar o aumento das famílias chefiadas por mulheres e sua inclusão no mercado de trabalho. Frente a isso, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no 4º trimestre de 2022, existem 11 milhões de mães solo no Brasil, sendo os estados das regiões Norte e Nordeste os que apresentam as maiores proporções de domicílios chefiados nestas condições. Ao assumir a chefia da família, as mulheres sofrem exclusão nos mais diversos contextos, inclusive, no mercado de trabalho formal. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), 3º trimestre de 2022, as famílias monoparentais com filhos e chefia feminina representaram cerca de 14,7% dos arranjos – muito mais comuns do que aquelas com chefia masculina, que representavam 2,3% em 2022. Aponta também que a maioria dos domicílios no Brasil é chefiada por mulheres. Dos 75 milhões de lares, 50,8% tinham liderança feminina, o correspondente a 38,1 milhões de famílias. Já as famílias com chefia masculina somaram 36,9 milhões. As mulheres negras lideravam 21,5 milhões de lares (56,5%) e as não negras, 16,6 milhões (43,5%), no 3º trimestre de 2022 (DIESESE,2023, p.4-5).

Diante disso, esse trabalho tem por objetivo identificar a contribuição feminina, e como são enfrentados os desafios ao assumir a chefia da família na realidade de mulheres/mães com filhos e filhas matriculados na Escola Municipal Wady Fiquene no município de Imperatriz-MA. A proposito é da visibilidade aos papéis exercidos dessas mulheres/mães que mantem sozinhas os cuidados dos filhos e manutenção do lar. A questão norteadora que se pretende responder é: Como as mulheres chefas de família respondem às várias demandas ao ter que chefiarem as suas famílias? Embora a vulnerabilidade social seja uma realidade dessas mulheres, em suas narrativas temos relatos de experiências que falam de liberdade e empoderamento. Sendo assim, os objetivos específicos são: Discutir a trajetória de vida de mulheres/mães chefas de família a partir das questões de gênero; Refletir sobre as estratégias de sobrevivência e resistência por equidade e ainda, identificar as contribuições e o reconhecimento do papel exercido dessas mulheres/mães chefas de família.

São notórias as desigualdades de gênero presentes na divisão do trabalho, em que as mulheres são as grandes responsáveis pelo trabalho doméstico e os cuidados dos filhos. Além de estarem mais sujeitas ao trabalho informal obtendo menor remuneração. Assim, este trabalho se justifica pela relevância de se discutir sobre as contribuições que as mulheres/mães chefas de família proporcionam para o desenvolvimento social e econômico de seus filhos e filhas.

Este trabalho foi desenvolvido principalmente, à luz de autores como os demógrafos Suzana Cavenaghi e José Eustáquio Alvez (2018) com suas estatísticas; Ana Maria (1994) que traça o perfil demográfico das mudanças ocorridas em famílias nas últimas duas décadas; a contribuição e capacidade de resistência humana das mulheres discutidos com base em Martha e Silva (2006), bem como Simone Silva (2017), traz em seu artigo, representatividade sobre o assunto em questão, um embate em que as mulheres chefas são merecedoras de aplausos devido à sua força e determinação.

Os procedimentos basearam-se em um levantamento bibliográfico que foram selecionados artigos e livros com propostas similares a chefia feminina, de conhecimento sobre o trabalho feminino e sua contribuição com intuito de intervenção e promoção de visibilidade as principais questões vividas por estas mulheres/ mães com vista a garantia de equitativas. Assim foram reunidos informações e dados que serviram de embasamento na contextualização da investigação proposta. No trabalho de campo pesquisa-intervenção, com roteiro de entrevista com 9 questões, em que foi possível entrevistar mulheres/mães chefas de família em suas residências acerca do tema, com transcrições de entrevistas compondo a base de dados que foram analisados.

Buscou-se, dentro desta realidade de mulheres/mães que mantem sozinha o sustento de seus lares, perceber as desigualdades, quanto a questão de gênero, poder e trabalho, contribuindo para o reconhecimento do papel exercido dessas mulheres e as estratégias para manutenção da família. Nas minhas vivências acadêmicas, dentro da disciplina de História da Europa I, permitiram observar a necessidade e o reconhecimento do potencial de mulheres, para ruptura de atribuições e deveres que são diferenciando entre gênero.

A investigação desta realidade de mulheres/mãe se deu a partir das vivências no cotidiano na Escola Municipal Wady Fiquene, onde faço parte do

quadro de funcionários, exercendo a função de merendeira. O interesse pelo tema se deu a partir da observação dos comportamentos e das dificuldades apresentadas por crianças que vivem com mãe solo (com uma quantidade maior de filhos). Foi observado pelos professores que estas estavam com déficit no ensino e aprendizado, logo após foram levantados pela escola (coordenação pedagógica e gestora), que a falta de material escolar e alimentação adequada estavam interferindo nesse processo. O acesso a estas mulheres se deu por meio dos filhos estudantes na Escola Municipal Wady Fiquene, uma vez que a autora percebeu a recorrência de famílias que se encontravam neste perfil: mulheres/mães que mantêm sozinhas o sustento da casa e de seus filhos

Esta experiência vivenciada estimularam o desejo de responder à questão que norteia este trabalho, Como as mulheres chefas de família respondem às várias demandas ao ter que chefiarem as suas famílias?, a fim de desnaturalizar os meus próprios preconceitos e julgamentos, considerando anteriormente essa condição por estigmas enraizados na cultura dominante do patriarcal que considera a mulher como incapaz de conciliar suas obrigações e que não oferece a mesma condições de sobrevivência sem a presença masculina, sendo que mãe solo nem sempre é uma decisão, mas a única saída, resultante de diversas circunstâncias como separação, abandono e viuvez.

2.COMPOSIÇÃO FAMILIAR: Gênero, poder e trabalho

A família é a base fundamental na organização social e da relação afetivas entre seus membros. Por muito tempo a família tradicional (casal com filhos), foi aceita como o único modelo adequado de família, a qual supria as necessidades materiais de sobrevivência e reprodução da vida humana. Segundo Narvaz & Koller, (2006) as diferentes formas de organização familiar foram inventadas ao longo da história. Uma destas formas de organização, centrada na figura masculina, foi a família patriarcal.

Dentro dessa organização da família patriarcal, a figura masculina, era o centro de todas as relações, tanto trabalhistas como familiares. Mas com as transformações sociais, econômicas e culturais dentro sociedades, houve rupturas destas estruturas. Desse modo, as influências dos acontecimentos sociais

aumentaram as chances de superação das condições patriarcais. Nesse sentido, percebe-se que sobre a divisão sexual do trabalho no patriarcado tradicional temos que:

No patriarcado tradicional existe uma rígida divisão sexual do trabalho e uma grande segregação social, em geral, com as mulheres ficando confinadas ao mundo doméstico e os homens monopolizando o mundo público. O patriarcado, em termos materiais, possibilita ao homem o controle da propriedade, da renda, da sexualidade e o governo do trabalho, da mobilidade da mulher e do destino dos filhos (CAVENAGHI; ALVES, 2018, p.41).

Pode-se perceber que a palavra chefe é atribuída à figura masculina, autoridade e responsabilidade máxima, pelos negócios e o sustento da família. Com o passar dos anos e a participação de todos os membros da família, a mulher passou a obter grandes satisfações profissionais, como a inserção educação¹ e ao mercado de trabalho, e assim o protagonismo social²

Vê-se que a legislação mais igualitária sobre relacionamento de gênero e geração dentro da família ocorreu de maneira gradual ao longo do século XX. À medida que as mulheres foram conquistando avanços na educação e espaço no mercado de trabalho, o modelo tradicional de família (marido ganha-pão e esposa cuidadora), marcado fortemente por uma rígida divisão sexual do trabalho, foi cedendo lugar a modelos de família com menores desigualdades de gênero e geração, embora uma situação de plena equidade ainda esteja longe de ser alcançada. (CAVENAGHI; ALVES, 2018, p.44)

As diversas conquistas das lutas feminista ao longo da história apontam para um processo de rupturas no patriarcado. Conforme Goldani (1994), as mudanças sociais ocorridas ao longo do tempo, fizeram com que as famílias tivessem novas formatações, devido a um incremento no número de famílias reconstituídas, resultantes de separações, divórcios e recasamentos.

¹Conforme nos mostra CAVENAGHI; ALVES, (2018, p.25-26), esse processo de entrada das mulheres no sistema educacional ocorreu de forma lenta, mas consistente, no longo prazo. Primeiro as mulheres passaram a ser maioria no nível primário de ensino e, em seguida, atingiram a maioria no nível secundário, mas até a década de 1960 continuavam, proporcionalmente, fora das universidades. Porém, a história se inverteu no século XXI. No ano 2000, as mulheres alcançaram quase 53% do total e atingiram 58,2% da população universitária brasileira em 2010. Ou seja, a reversão do hiato de gênero na educação atingiu os níveis superiores. As mulheres deixaram de ser minoria para se tornarem a maioria das pessoas com curso superior no Brasil.

²As lutas e conquistas femininas por equidade de gênero, na educação e no mercado de trabalho elevaram as mulheres a ter mais liberdades e independência em suas escolhas e decisões, sendo capaz de exercerem suas profissões tendo assim um protagonismo cada vez maior na condução familiar. Esse processo abriu espaço para mudanças das relações de gênero no seio da família, a participação feminina no mercado de trabalho colabora, dessa forma, para romper em alguma medida com uma divisão sexual do trabalho, em âmbito público.

Nessa nova formatação de família, as mulheres têm cada vez mais autonomia e assim aumentaram a presença feminina no mercado de trabalho, mostrando efetiva emancipação financeira e emocional, trazendo melhoria para manutenção da família. Elevando, assim, o crescimento de mulheres responsáveis pelo domicílio. O censo demográfico de 2010 aponta que 87,4% com mulheres sem cônjuge com filhos são responsáveis pela família (DIEESE, 2023).

Apesar das mudanças sociais que favoreceram para o empoderamento feminino, ainda se observa a marginalização e desigualdades na divisão sexual do trabalho, principalmente pelo papel social e cultural imposto às mulheres que estão mais sujeitas aos contratos informais, além da sobrecarga do trabalho doméstico e o cuidado com os filhos. Vale ressaltar que:

A participação feminina no mundo do trabalho é marcada por salários muito inferiores aos dos homens em iguais funções e por maiores dificuldades em fazer carreira — fatos captados pelas pesquisas de emprego e desemprego realizadas pelo IBGE e pelo Dieese. As mesmas pesquisas revelam que as mulheres são as primeiras a ser demitidas em momentos de crise e têm mais dificuldade de recolocação. O cuidado dos filhos e as tarefas domésticas são atividades atribuídas às mulheres, mesmo quando profissionais ativas no mercado de trabalho. Para as mulheres negras, as desvantagens são ainda maiores, pois além da discriminação em relação ao sexo, são vítimas do racismo. (Instituto Ethos, 2004, p.17).

Diante desse cenário, percebe os desafios e as condições de desigualdades que são enfrentadas por mulheres, que lutam por diminuição das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Mas o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, foi marcado pela a qualificação profissional, que gera instabilidade e responsabilidade sob seu domicílio. Desde modo, mesmo como profissionais ativas, ainda permanecem com dupla jornadas de trabalho.

Vale ressaltar sobre esse reconhecimento, segundo Silveira e Silva (2013 p.129) que “é preciso enxergar na diversidade desses novos arranjos o potencial de autonomia dessas mulheres em assumir suas famílias, ocupar a esfera pública e encontrar alternativas para as suas necessidades”.

Embora a emancipação da mulher tenha se modificado, as mulheres chefas de família continuam responsáveis pela manutenção do lar e os cuidados dos filhos, além de muitas ainda estarem sujeitas ao trabalho informal obtendo menor remuneração.

É por isso que são desvalorizadas e invisibilizadas por serem sobrecarregadas devido ao acúmulo de papéis exercidos como nos aponta Narvaz e. Koller (2006, p.52), “o papel das mulheres no sustento econômico é invisibilizado e desqualificado, legitimando a crença de que o homem é o legítimo provedor da família”. Deste modo, essa visão em que homens são os provedores e mulheres cuidadoras, vem se modificando, a ascensão delas ao mercado de trabalho contribui para sua autossuficiência, ocupando cargo de lideranças com potencial e promoção da igualdade de gênero. Nesse sentido, Cavenaghi; Alves (2018) apontam que

O empoderamento das mulheres possibilita o surgimento de um “bônus demográfico feminino”, pois estas passaram a dedicar mais tempo às atividades produtivas, elevando o montante de trabalho remunerado do país, em termos quantitativos e qualitativos. Cabe destacar que o aumento das taxas de atividade femininas no mercado de trabalho ocorreu, concomitantemente, ao engajamento das mulheres nas tarefas reprodutivas. (p.29).

Acredita-se que as famílias chefiadas por mulheres, mesmo submetidas a inúmeras dificuldades, são capazes de administrar e cuidar de suas famílias, podendo atender às suas necessidades e de seus filhos, o que representa uma qualidade positiva para sobrevivência. Ao analisar os novos arranjos familiares percebe que:

A mulher tem o direito de participar da riqueza da nação, que ela mesma ajudou a construir. Tem direito a um patrimônio correspondente a seu esforço na construção de nossa sociedade, direito à isonomia profissional com os homens, a uma vida digna e a uma renda capaz de lhe prover suas necessidades. Tem direito não apenas a sua emancipação referente a seus direitos legais, econômicos ou políticos, e à sua libertação pessoal, mas também a viver num país com desenvolvimento saudável e duradouro (BERTH, 2019, p.50)

Autores como Narvaz e. Koller (2006) reconhecem que o princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres está contemplado no art. 5º da Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos e garantias fundamentais. Porém, a realidade observada de mulheres/mães chefas de família, mostra que ainda sobrevivem em situação de desigualdade, quanto a questão gênero, poder e trabalho.

Mas vale ressaltar, segundo Carvalho, (1998) que a resistência feminina à dominação masculina e a sua autoridade aumenta com a habilidade de assegurar a sua sobrevivência. Dessa forma, a sua participação como provedora econômica

ativa, reafirma a resistências da normativa de papéis, para a desconstrução de preconceitos, e para o reconhecimento do papel exercido por elas na relação familiar.

3. MULHERES/MÃES CHEFAS DE FAMÍLIA

As análises que se seguirão estão atreladas aos relatos das entrevistas realizados na pesquisa de campo. Foi aplicada uma metodologia de abordagem qualitativa por meio da análise de dado das entrevistas e observação participante, posterior análise do material coletado, foi realizado uma breve contextualização do local da pesquisa.

A Escola Municipal Wady Fiquene é localizada na Rua São Pedro, s/n, bairro Nova Imperatriz, no município de Imperatriz-Ma, o prédio encontra-se em boas condições de conservação, contado com 11 salas de aulas, 1 secretaria, 1 biblioteca, 1 sala de atividades de robótica, 1 cozinha, 1 sala de professores, 12 banheiros 6 masculinos e 6 femininos e 1 pátio. As aulas são ministradas no período matutino e vespertino. Pela manhã funcionam as turmas de Educação Infantil- Pré-escola, e Ensino Fundamental I (1º ano ao 4º ano) a tarde o Ensino Fundamental II (5º ano ao 9º ano).

Atende com qualidades seus alunos, com profissionais capacitados, que garantem o desenvolvimento do ensino e aprendizagem. Foi através dos professores em sala de aula, observaram comportamentos e dificuldades por alunos, recorrente de dificuldades socioeconômicas, que foi levado para gestão e coordenação pedagógica, onde verificaram ao entrar em contato com os responsáveis desde alunos, perceberam que são filhos de mães solo, mesmo sendo mulheres trabalhadoras apresentam algumas dificuldades devido a quantidade de filhos, mais que fazem o seu melhor pela sobrevivência e o bem estar dos filhos.

A pesquisa foi realizada com 10 mulheres/mães chefas de família³, sendo todas trabalhadoras que mantem suas famílias, residentes nos bairros próximos à

³ O critério utilizado para a seleção destas mulheres foi identificar as que tivessem filhos estudantes na Escola Municipal Wady Fiquene em Imperatriz e fossem mães solo.

escola, o Beira Rio e o Nova Imperatriz. A pesquisa contou com coleta de dados em campo entre os dias 15/05/2023 e 25/05/2023. As entrevistas foram realizadas em suas residências, para preservar o anonimato das interlocutoras. Utilizamos a numeração de 1 a 10 e as letra E, (Entrevistadas semiestruturada). Utilizamos um roteiro de entrevista, as respostas foram gravadas e depois transcritas. E posteriormente, foram coletados os dados pessoais como idade, cor, escolaridade, números de filhos, profissão, renda e moradia, conforme pode ser observado no quadro abaixo.

QUADRO 1. Dados do perfil das entrevistadas

Entrevistadas	Idade	Cor	Escolaridade	Número de Filhos	Profissão	Renda	Moradia
E1	50	Parda	Fundamental incompleto	5	Doméstica	1,5 salário	Própria
E2	47	Preta	Médio Completo	2	Cuidadora	1,5 salário	Aluguel
E3	35	Parda	Fundamental incompleto	1	Doméstica	1,5 salário	Própria
E4	50	Parda	Médio Completo	3	Agente de Saúde	2 salários	Própria
E5	28	Branca	Superior incompleto	2	Estudante e do Lar	1 salário	Própria
E6	31	Preta	Superior Completo	1	Professora	2 salários	Própria
E7	43	Preta	Fundamental incompleto	7	Diarista	800 reais	Aluguel
E8	44	Branca	Superior	2	Cuidadora e Atendente	3 Salários	Aluguel
E9	43	Preta	Médio completo	3	Gestora financeira	2 salários	Aluguel
E10	44	Parda	Superior	3	Agente de saúde/ Técnica de enfermagem	2 Salários	Própria

Fonte: Pesquisadora, 2023

As declarações foram embasadas em sua trajetória de vida, constituída pelas relações estabelecidas em um contexto de mudanças sociais e econômicas contribuem para diversificação das famílias brasileiras. Ganhando novos formatos, diferente da família tradicional (casal com filhos), o empoderamento das mulheres, reafirmam sua relevância no mercado de trabalho, porem de forma desigual.

Foram entrevistadas dez mulheres, responsáveis pelo sustento de seus filhos e que se reconhecem como provedoras de suas famílias. O acesso a estas mulheres se deu por meio dos filhos estudantes na Escola Municipal Wady Fiquene, uma vez que a autora percebeu a recorrência de famílias que se encontravam neste perfil: mulheres/mães que mantêm sozinhas o sustento da casa e de seus filhos. As participantes da pesquisa estão na faixa etária entre 28 a 50 anos, quanto à cor, 8 se consideram preta ou parda e 2 branca; escolaridade mínima fundamental incompleta e pelo menos um filho; profissão, trabalhos formais (6) e informais (4) sendo todas pertencentes à classe popular, com renda mensal de até dois salários mínimos, domicílios formados pelas provedoras e seus dependentes.

Primeiramente foi perguntado sobre casamento, por quanto tempo, e há quanto tempo está assumindo a chefia. Das 10 entrevistadas, apenas uma não foi casada, porém todas tratam de mulheres/mães solo. Relata a mãe E:10

Sim, já fui casada duas vezes, a primeira vez foram 6 anos e eu tive duas filhas, tive a terceira filha a depois de 3 anos eu tive o segundo casamento que durou 10 anos, e agora estou livre, sempre fui a chefe de família e agora que estou mais chefe de família com liberdade de seguir e dar as ordens. (E10, informação verbal, junho de 2023)

Outra afirma:

Na verdade, eu sempre fui chefe de família, mesmo quando eu vivia com meu marido, eu o ajudava aqui era 50% a despesa era minha, eu ajudava em tudo dentro de casa, aí quando decidimos conversar que não dava mais certo, a responsabilidade ficou toda minha, e agora estou assumindo e está tudo bem. (E9, informação verbal, junho de 2023)

Diante dessa nova formatação da estrutura familiar, a pesquisa aponta que a família chefiada por mulheres, rompem com os modelos tradicionais de organização da família, devido ao aumento no número de famílias reconstituídas, resultantes de separações, divórcios e viuvez. Em relação a chefia feminina Carvalho (1998) reconhece

Chefia feminina tem sido, tradicionalmente, aplicado às situações onde famílias e/ou domicílios são liderados por mulheres sozinhas, onde o parceiro masculino está ausente, como nos casos de viúvas, mães solteiras

e mulheres desquitadas/separadas com dependentes. Emerge como uma categoria não autônoma, mas construída a partir da negação de um padrão considerado dominante, a chefia masculina. (1998.p.2)

Em virtude dessa realidade apresentada como categoria construída a partir da negação do padrão, mudar também os papéis sociais que normatizam as relações entre homens e mulheres, a mulher agora são provedoras dos seus sustentos, e tem autonomia em suas escolhas e decisões, como aponta a pesquisa na segunda questão.

Os dados da segunda questão apontam como e porque a tornaram chefe de famílias motivos que levaram a essa configuração, 90% caracteriza por separação, observa que a maioria das mulheres é chefe de família há mais de dez anos; apenas uma das entrevistadas é responsável pelo sustento da família há menos de um ano. Relata as mães E5,

Eu fui casada há 4 anos, eu tinha 15 anos quando eu fui casada pela primeira vez, engravidei com essa idade e separei, tive outro relacionamento com filho, já tem 6 anos que separei novamente, e desde quando me entendo por mãe sou chefe de família. Pela responsabilidade, por ser mãe, por ter um ser e saber que ele depende de mim para tudo. (E5, informação verbal, junho de 2023)

A Mae E1 ainda relata *“Depois da separação, eu nunca mais quis entrar em um relacionamento, então eu crio meus filhos até hoje sozinha”* (E1, informação verbal, junho de 2023).

Desta forma, percebe-se que as mulheres ao se tornarem mãe tem a responsabilidade e o protagonismo de gerenciar as suas famílias. A maternidade as deixa mais fortes para o enfrentamento dos desafios e das cobranças sobre as suas escolhas. Observa-se que a maioria das entrevistadas se considera mães solo mesmo quando estavam casadas.

Foi uma opção minha, o relacionamento não estava bem, não estava correspondendo às minhas expectativas, e como eu já vinha desempenhando de certa forma essa liderança das decisões da família com relação à criança, eu resolvi seguir sozinha. (E6, informação verbal, junho de 2023)

Comenta a mãe E:3 *“Depois que minha mãe foi embora, assumi a casa e a responsabilidade, depois que eu engravidei, tive que trabalhar sustentar meu filho, cuidar da casa* (E3, informação verbal, junho de 2023). Essas mulheres são

consideradas, as mães solos pelo fato de cuidarem sozinhas da criação de seus filhos.

Como é possível observar, os dados evidenciam que as chefas de família são capazes de administrar suas famílias. Investem maior parte de seus ganhos na manutenção e nos cuidados dos filhos, se deve ao fato delas terem autonomia e responsabilidades com gasto sem contar com apoio de terceiros.

Questionou-se sobre o trabalho, se caso tivesse alguém para manter suas necessidades e cuidados do lar e dos filhos, se ainda assim trabalham fora de casa. As respostas mostram que 80% das mulheres que optaram por continuar trabalhando, como relata uma das entrevistadas: *“Trabalharia sim, pois eu acho que a mulher tem que trabalhar para ajudar o companheiro e para somar com as despesas da família e para suprir também as suas necessidades”*. (E8, informação verbal, junho de 2023).

Desta forma, percebe-se que a independência financeira pode ser apontada como uma condição das mulheres/mães, para recomeçarem com maior segurança o seu novo estilo de vida. A respeito da forma como estas mulheres mantêm seus dependentes, constatou-se que nove delas trabalham e uma mora com a avó aposentada contando com o auxílio do governo.

A partir desta interpretação, observa-se que as mulheres não se limitam aos afazeres domésticos. Relata a mãe E:10

Eu acredito que nem se o cara fosse o mais rico do mundo eu faria isso, porque é muito bom a gente ser útil, não só dentro de casa, mas pra sociedade, pros vizinhos, pra família. Você não nasceu pra ficar dentro de casa, tem que sair pra você brilhar.” (E10, informação verbal, junho de 2023)

Nesse entendimento, os estudos de Cavenaghi; Alves (2018) apontam que, à medida que as mulheres foram conquistando avanços na educação e espaço no mercado de trabalho, o modelo tradicional de família (marido ganha-pão e esposa cuidadora), marcado fortemente por uma rígida divisão sexual do trabalho, foi cedendo lugar aos modelos de família com menores desigualdades de gênero.

Em concordância com esse estudo, é evidente que a qualificação profissional e sua participação como trabalhadoras remuneradas, caracterizam-se pela presença de trabalhos formais e informais, como: cuidadora, domésticas, agente de saúde,

professora, gestora financeira e diarista, atividades com e sem registro na carteira de trabalho, demonstram autonomia nas tomadas de decisões e resoluções de problemas, promovendo algum ponto de liberdade para essas mulheres, sem mexer na estrutura de desigualdade de gênero.

Na questão levantada sobre as vantagens da chefia na tomada de decisões e resolução de problemas, pode-se constatar que a maioria das respostas das entrevistas evidencia que se sente segura e confiante ao assumir a chefia da família. Relata a mãe E5: *A vantagem, é que até os filhos da gente, ver nós com olhos diferentes em questão de a mãe está aqui para nos ajudar, não deixar faltar nada, a vantagem é ter autonomia, ser a superior dentro da casa*. (E5, informação verbal, junho de 2023)

Confirma a entrevistada: *“Toda condução da família depende de mim, toda as decisões dependem de mim desde a alimentação, educação, administração da renda, tudo depende de mim, então a vantagem é exatamente essa não conta com apoio ou opinião de terceiros.”* (E8, informação verbal, junho de 2023)

A chefia feminina no Brasil vem sendo objeto de estudo devido ao crescente número de famílias chefiadas por mulheres. Silveira e Silva (2013, p.129) ao tratar desse assunto reconhecem que “É preciso enxergar na diversidade desses novos arranjos o potencial de autonomia dessas mulheres em assumir suas famílias, ocupar a esfera pública e encontrar alternativas para as suas necessidades”. Essa ruptura da família patriarcal tradicional (de chefe, cônjuge e filhos), presentes na realidade brasileira de mulheres/mães, prova que através do seu trabalho contribui com o sustento econômico da família, sabe-se reinventar e equilibrar as despesas e os cuidados dos filhos, embora que ainda desvalorizada em sua capacidade de trabalho.

Como nos apontar a mãe E:10

É um papel muito importante e nada fácil, mas como águias a gente se renova e busca força olhando para aquelas criaturinhas que a gente tem, na verdade quem nos ajuda, renova, que dá o fogo para crescer são eles, passando por cima dos medos e dos desafios para ver eles sempre crescendo e melhorando a cada dia e assim vamos seguindo na luta. (E10, informação verbal, junho de 2023)

Outra pergunta tratou sobre como conciliar o trabalho e a vida familiar, segundo a entrevistada E3 aponta:

Eu trabalho o dia todo, pela manhã meu filho estuda, então eu pago uma pessoa pra ficar a tarde com ele, quando eu chego à noite vou fazer meus afazeres, depois tiro um tempo pra ficar com meu filho, ensino as atividades e dou carinho, atenção.

Outra confirma que a responsabilidade fica por conta dos irmãos mais velhos.

Quando eu tive minha filha, eu morava na casa da minha mãe, mas minha filha passava o dia inteiro na creche, enquanto eu trabalhava e depois que eu tive meus outros dois filhos, a minha filha já tinha uma idade pra cuidar das crianças, e ela olhava eles em um período, em um período eu ficava em casa e no outro ia trabalhar. (E4, informação verbal, junho de 2023)

Diante desses dados é válido salientar o que Silveira e Silva (2013, p.129) ressalta, sobre o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas, atribuídas as mulheres, que por sua vez enfrentam uma sobrecarga de trabalho, já que não deixam cumprir o papel de “donas de casa”, responsáveis quase que exclusivamente pelas tarefas de cuidado do lar e da família, o que gera sobrecarga de trabalho e diminuição na sua qualidade de vida. Nesse sentido, percebe-se, que mulheres são capazes de ocupar diferentes espaços, administram sua família, investido maior parte de seus ganhos na manutenção e nos cuidados dos filhos, a responsabilidade e o sustento de seus dependentes são exclusivos por parte delas.

Quanto a desigualdade de gênero, perguntou-se de que forma a chefia pode contribuir para combater a desigualdade de gênero. Grande parte das mulheres, ressaltaram que devem ter direitos e oportunidade iguais entre homens e mulheres, como relata a entrevistada E6:

A chefia ela mostra que é possível a mulher seguir a sua vida, dá continuidade a criação dos seus filhos sem a presença masculina e você acaba virando uma referência pro seu filho, pois ele acaba vendo toda a sua luta para não deixar faltar nada e dá continuidade a criação”. (E:6, informação verbal junho de 2023).

A esse respeito, Carvalho (1998, p.26) afirma que a resistência feminina à dominação masculina e a sua autoridade aumenta com sua habilidade de assegurar sua sobrevivência. Conforme diz a mãe E:9, “*Primeiramente deve haver igualdade entre o homem e a mulher, atualmente o assunto é bem citado, mas não é colocado em prática.*”(E9, informação verbal, junho de 2023)

A fim de perceber esta realidade, questionou-se como explica o papel da mulher na condução da família. O que se pode perceber, é que mesmo quando estavam casadas, segundo alguns relatos, ao pai cabia uma participação apenas

nas despesas financeiras, e que sobre o cuidado da casa, educação e cuidados dos filhos, permanece sob responsabilidade da mulher. Nesse sentido, a entrevista E:2 relata: “*podemos resolver os problemas só, sem precisar de uma figura masculina, ter responsabilidade com meus filhos independente de homem*”. (E2, informação verbal, junho de 2023)

Diante disso, as mulheres continuam responsáveis no que diz respeito à vida doméstica e o cuidado dos filhos, ainda são desvalorizadas e invisibilizadas pois encontram-se sobrecarregadas devido ao acúmulo de papéis exercido, como nos aponta Narvaz e Koller (2006, p.52) “o papel das mulheres no sustento econômico é invisibilizado e desqualificado, legitimando a crença de que o homem é o legítimo provedor da família”.

Contrapondo, Narvaz e Koller (2006) a mãe E:9 afirma que é responsável, trabalha fora lidar com os filhos, chegar cansada e administrar o lar, o que tem orgulho disso.

Mesmo sem a diminuição das atividades no espaço doméstico, elas conciliam suas múltiplas jornadas em especial a responsabilidade pelo cuidado aos filhos, tanto na educação quanto na manutenção financeira, nas atividades do tempo livre, de lazer e de auxílio nas tarefas escolares. Conforme se observa no relato da entrevistada E7 referentes à questão sobre como se dá às relações afetivas coloca:

Minha relação afetiva, com todos são iguais, amo todos, porque são todos meus filhos, todos foram criados do mesmo jeito então se eu não posso dá uma coisa para todos e não dou pra nenhum, todo bastante amor, carinho, educação para todos iguais (E7, informação verbal junho de 2023).

A mãe E:9 aponta que o lado afetivo é correspondido em ambas as partes, “*Minhas filhas são bastante carinhosas, não me dão trabalho, ótimas meninas, estudam, chego em casa é só alegria*” (E9, informação verbal, junho de 2023)

Por último, questionou-se que diante das inúmeras dificuldades em que está submetida, qual a satisfação dessa mulher de conduzir a família. Percebe-se que mesmo submetidas a inúmeras dificuldades demonstram satisfação, apesar do contexto que a expõem a fatores desfavoráveis a capacidade de superação fortalecem para o enfrentamento das dificuldades em prol do bem estar de todos. Pontua E4:

Sentir que você é uma autoridade dentro da sua casa, que você é respeitada dentro da sua casa, ver seus filhos crescendo, se desenvolvendo em um bom caminho, independente de um presença masculina, dar conta de lidar com a vida profissional, todos os afazeres domésticos e ainda cuidar dos filhos, sendo um espelho pra eles, para eles verem a força que a mulher/ mãe tem , independente do pai tá presente ou não, caminhando pra frente mesmo com dificuldade, estamos sempre buscando o melhor para eles. (E4, informação verbal junho de 2023)

Segundo relato da entrevistada E:3, *“É assumir e ter responsabilidade, e a liberdade de ter minhas próprias opiniões e lidar com os problemas do meu jeito”* (E3, informação verbal, junho e 2023).

Sendo mães solo, essas mulheres exercem a maternidade com excelência e sabem muito bem o tanto que precisam trabalhar para manter o seu sustento e dos seus filhos. Reconhecer e dar mais visibilidade a estas mulheres que ao assumir a chefia respondem a vários demanda e assumem o papel de pai/mãe, ao ter que manter sozinha o cuidado e organização de sua família. Superar essa visão do modelo de família tradicional (de chefe, cônjuge e filhos) tendo o homem como único provedor da família, entende que a chefia feminina contribui para garantir equidade de gênero, para que sejam garantidas as mesmas oportunidades para homens e mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, dentro desta realidade de mulheres/mães chefas de família, perceber as desigualdades, quanto a questão de gênero, poder e trabalho, analisando a contribuição feminina, e como são enfrentados os desafios na realidade destas mulheres.

Em virtude dessa realidade apresentada o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), reconhece que as organizações familiares dentro de um domicílio no Brasil têm se modificado. Além disso, demonstram que mais de 50% dos lares brasileiros são chefiados por mulheres. Diante disso, o resultado da pesquisa apontou que as mulheres /mães chefas de família conservam a lógica do patriarcado da divisão do trabalho, onde os afazeres domésticos e o cuidado dos filhos é naturalizado como prática de mulheres.

Outro objetivo da investigação tratou da contribuição das mulheres/mães, confirmou-se que a maternidade faz com que tenham mais autonomia e protagonismo, para enfrentarem sozinhas os desafios e as dificuldades que surgem. Portanto, mesmo em situação desigual na questão de gênero, a independência financeira possibilita e mantém-se viva, na melhoria da posição da mulher na sociedade.

Esse empoderamento é uma forma de romper com o papel historicamente atribuído a mulher. O reconhecimento do potencial dessas mulheres/mães ao assumirem a chefia de seus lares, é uma forma de equidade de gênero, para que sejam garantidas as mesmas oportunidades, e que homens e mulheres sejam igualmente responsáveis pelos filhos.

Dessa forma, busca-se mais visibilidade e valorização da chefia feminina, na ausência do pai elas reinventam estratégias que contribuem para formação e desenvolvimento de seus filhos, na transmissão de valores e na educação. Assim este trabalho deixa aberta a possibilidade de maiores debates sobre o tema, tendo em vista que se entende que a questão não se encerra.

REFERÊNCIAS

BERTH, J. Empoderamento. São Paulo: Pólen, 2019.

CARVALHO, Luiza M. S. Santos. **A Mulher Trabalhadora na Dinâmica da Manutenção e da Chefia Domiciliar.** Buvinic e Gupta a chefia feminina. (pp. 7-33) 1998.

CAVENAGHI, Suzana; ALVES, José Eustáquio Diniz. **Mulheres chefes de família no Brasil: avanços e desafios / -- Rio de Janeiro: ENS-CPES, 2018. 120 p.; 21 cm (Estudos sobre Seguro, nº 32)**

CIOFFI, Sylvia. **Famílias metropolitanas: arranjos familiares e condições de vida.** In: **ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ABEP, 11, Caxambu, 1998, Anais**, Caxambu: ABEP, 1998, p.1041-1070. Disponível em: www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/PDF/1998/a165.pdf Acesso: 2 set. de 2021

DIEESE. Boletim Especial 8 de Março Dia da Mulher. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho.** Março de 2023. São Paulo, 2023.

Gil, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDANI, A. M, **as famílias brasileiras: mudanças e perspectivas**. Cadernos de Pesquisa, v.94, p. 7-22, nov. 1994. Apud: ACOSTA, A. R.; VITALE, M. A. F. (Org.). Família Redes, Laços e Políticas Públicas.2. ed. São Paulo: Cortez: Instituto de Estudos Especiais – PUC/SP, 2005

Instituto Ethos, **O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004. Vários colaboradores. 1. Discriminação de gênero no trabalho 2. Empresas – Responsabilidade social 3. Mulheres – Emprego 4. Mulheres – Trabalho.

MACEDO, Márcia dos Santos, **Resenha Temática • Cad. CRH 21 (53) • Ago. 2008 •** Este trabalho constitui uma versão adaptada do primeiro capítulo da tese de doutorado "*Na trama das interseccionalidades: mulheres chefes de família em Salvador*", apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia, sob a orientação da Professora Dra. Cecília B. Sardenberg.

NARVAZ, Martha Giudice e KOLLER, Sílvia Helena, **FAMÍLIAS E PATRIARCADO: DA PRESCRIÇÃO NORMATIVA À SUBVERSÃO CRIATIVA**. Psicologia & Sociedade; 18 (1): 49-55; jan./abr. 2006. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH), Av. da Arquitetura S/N - 7º Andar - Cidade Universitária, Recife - PE - CEP: 50740-550 - Belo Horizonte - MG - Brasil

SILVEIRA, Elana Cavalcante; SILVA, Suzana de Fátima Marques. Chefia feminina: uma análise sobre a estrutura das famílias monoparentais femininas e a feminização da pobreza. In: IV Seminário CETROS **Neodesenvolvimentismo, Trabalho e Questão Social**, 2013, Fortaleza. Anais... Fortaleza: UECE, 2013. p.122-1

SILVA, Tavares Simone, **PERSPECTIVAS DE VIDA DAS MULHERES CHEFES DE FAMÍLIA: sonhos e utopias** Disponível em: www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo6/perspectiva Acesso em: 07/07/2023.

APÊNDICES

Apêndice I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O Sr.(a) está sendo convidada (o) para participar da pesquisa para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso TCC, que será realizada pela pesquisadora **Rosilene da Silva Costa** do Curso de Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Maranhão, Campus de Imperatriz, sob orientação da **Prof.^a Dra. Vanda Pantoja**.

O objetivo da pesquisa é mostrar a relevância da chefia feminina analisando as possibilidades e desafios de mulheres/mães chefas de família da Escola Municipal Wady Fiquene residentes em Imperatriz-MA.

A sua participação será voluntária e consistirá em responder a partir de um roteiro de entrevista, elaborado pela pesquisadora, algumas perguntas pré-elaboradas.

Esse estudo não apresentará nenhum risco físico a sua saúde, ou seja, o mesmo tem como base colher relatos sobre sua vivência e observar o seu cotidiano. Qualquer dúvida em relação à realização desta pesquisa será esclarecida pela própria pesquisadora. **Peço permissão para usos de sua identidade, nome e imagens bem como para realizar gravação em áudios da entrevista concedida por mim, para elaboração da presente pesquisa.**

Para participar deste estudo a Sra. não terá nenhum custo nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, a Sra. tem assegurado o direito à indenização, conforme a **Resolução Nº 466 de 12 de dezembro de 2012**. Os resultados obtidos pela pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou qualquer dado, material ou registro que indique sua participação no estudo não será liberado sem a sua permissão.

Apêndice II - Declaração de participação na Pesquisa

DECLARAÇÃO DA PARTICIPANTE

Eu, _____,
portadora do documento de Identidade _____ fui convidada e informada dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa que visa mostrar a relevância da chefia feminina analisando as possibilidades e desafios de mulheres/mães chefas de família da Escola Municipal Wady Fiquene residentes em Imperatriz-MA. de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. **Permito os usos de minha identidade, áudios e imagens para fins exclusivos da pesquisa.**

Em caso de dúvidas poderei chamar a Pesquisadora: **Rosilene da Silva Costa**, e a professora orientadora **Prof.^a Dra. Vanda Pantoja** nos telefones (99) 99139-5237 e (99) 98182-4141. Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido assinado por mim e pela pesquisadora, que me deu a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

Nome do Participante: _____

Data:

ASSINATURA DA PARTICIPANTE

ASSINATURA DA PESQUISADORA

ASSINATURA DA ORIENTADORA

Apêndice III - Roteiro de Entrevista

Tema: **Mulheres/Mães chefas de Família da Escola Municipal Wady Fiquene**

Nome: _____
Cor: _____ Profissão: _____
Idade: _____ Número de filhos: _____
Escolaridade: _____ Renda familiar: _____
Moradia: _____

1. Você foi casada? Se sim, há quanto tempo? Há quanto tempo está assumindo a chefia familiar?
2. Como e por que você se tornou chefe de família?
3. Se tivesse alguém para manter suas necessidades, você trabalharia ou ficaria para manutenção do lar e cuidado dos filhos?
4. Quais as vantagens da chefia na tomada de decisões e resolução de problemas?
5. Como conciliar o trabalho e a vida familiar?
6. De que forma a chefia pode contribuir para combater a desigualdade de gênero?
7. Como você explica o papel da mulher na condução da família?
8. Em relação aos filhos, como se dá a relações afetivas?
9. Diante de inúmeras dificuldades que você está submetida, qual a satisfação de conduzir sua família?