



## Revista Iberoamericana de Derecho, Cultura y Ambiente



Edición N°8 – Diciembre de 2025

Capítulo de Derecho Ambiental

[www.aidca.org/revista](http://www.aidca.org/revista)

### **GÊNERO, PATRIARCADO E GOVERNANÇA DA ÁGUA: Desafios da Participação Feminina**

Alexsandra Matilde Resende Rosa<sup>1</sup>  
Vera Lúcia de Miranda Guarda<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Saneamento, Meio Ambiente e Recursos Hídricos pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto. Especialista em Direito Ambiental, Urbanístico e Minerário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC - Minas). Bacharel em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos, Mariana/MG e em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei em duas ênfases: (A) Clínica e Saúde Mental e (B) Processos Psicossociais e Socioeducativos. Pesquisadora associada da Cátedra Unesco Água-Mulher-Desenvolvimento. Desenvolve pesquisas a partir de um viés interdisciplinar nas áreas de Ciências Sociais e Ambientais, atuando principalmente nos seguintes temas: Direito Ambiental e Socioambiental, Gênero, Políticas públicas. E-mail: [Alexsandraroosaadv@gmail.com](mailto:Alexsandraroosaadv@gmail.com)

<sup>2</sup> Farmacêutica Industrial graduada pela Universidade Federal de Ouro Preto (1985), mestre em Ciências Farmacêuticas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1991) e doutora em Ciências Farmacêuticas - Université de Grenoble I (Scientifique Et Medicale - Joseph Fourier) (1998). Foi professora do Departamento de Farmácia da Universidade Federal de Ouro Preto entre 1992 e 2018. Tem experiência na área de Farmácia, com ênfase em Síntese de Fármacos e Controle de Qualidade de Medicamentos, atuando principalmente nos seguintes temas: síntese de derivados de 2H-1,4-benzotiazinonas, caracterização estrutural, atividades farmacológicas e validação de metodologias analíticas. Realizou pesquisas nas áreas de fitoremediação utilizando cianobactérias e macrófitas e na validação de metodologias analíticas para controle de água potável e realiza estudos sobre água e gênero. Coordenou a Cátedra UNESCO: Água, mulheres e desenvolvimento de 2006 a 2018. Representa o Brasil no GT - Água e Gênero do PHI - LAC da UNESCO. Participou como representante do CONAPHI - Brasil Especialista em Empreendedorismo e Inovação. Criou e coordenou o NuCát - Núcleo da Cátedra UNESCO- água, mulheres e desenvolvimento desde a data do seu reconhecimento: Resolução CEPE- UFOP - 7420 de 16/02/2012 até 2108. Professora voluntária do Programa de Mestrado



Sonaly Cristina Rezende Borges de Lima<sup>3</sup>

**RESUMO:** O acesso à água constitui um direito humano reconhecido internacionalmente, entretanto, uma parcela significativa da população mundial ainda permanece sem abastecimento adequado. Para além da disponibilidade física e da infraestrutura existente, fluxos de poder exercem influência sobre como, para que e por quem a água é acessada. Assim, as desigualdades no acesso e no controle dos recursos hídricos podem ser explicadas também por dimensões estruturais, entre as quais se destaca a questão de gênero. Nessa perspectiva, este estudo teve como objetivo analisar a participação das mulheres em espaços participativos e decisórios relacionados à água em Minas Gerais (Brasil), investigando em que medida a lógica patriarcal e a divisão sexual do trabalho influenciam em seu engajamento e participação efetiva. Para tanto, foram realizadas 25 entrevistas com gestoras de recursos hídricos no Estado, cujas respostas foram categorizadas e examinadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicam que a sobrecarga de atividades domésticas e de cuidados, os impactos da licença-maternidade e responsabilidades financeiras, limitam a atuação das mulheres em cargos de liderança e sua presença em instâncias decisórias da governança hídrica. Observa-se que a participação política e institucional das mulheres permanece atravessada por barreiras simbólicas, culturais e institucionais, reforçando a lógica patriarcal e a divisão sexual do trabalho. A análise revela, ainda, que políticas públicas sensíveis ao gênero e a corresponsabilidade masculina nas tarefas domésticas são fundamentais para ampliar a equidade e consolidar a participação feminina nesses espaços.

**Palavras-chave:** gênero; governança hídrica; patriarcado; divisão sexual do trabalho; participação feminina.

---

Profissional em Sustentabilidade Sócioeconômica Ambiental e Editora da Revista ALEMUR. Aposentou-se em novembro de 2018, como professora titular da Universidade Federal de Ouro Preto. E atualmente é Consultora da UNESCO Brasil para o projeto Diálogo e Paz nas ações da Fundação Renova com a elaboração e execução do Monitoramento Hídrico Participativo em Comunidades Tradicionais. E-mail: veraguarda2@gmail.com

<sup>3</sup> Professora do Departamento de Engenharia Sanitária e Ambiental da UFMG desde 2009. Possui graduação em Engenharia Civil, com ênfase em Saneamento, pela UFMG (1997); Mestrado pelo Programa de Saneamento, Meio Ambiente e Recursos Hídricos da UFMG (2000); Doutorado pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da UFMG (Cedeplar) (2005); Pós-Doutorado no Departamento de Engenharia Sanitária e Ambiental da UFMG (2005 a 2009). Atua na área de saneamento básico, no âmbito das políticas públicas, com foco na gestão e prestação dos serviços, na participação e controle social, com especial interesse nas populações rurais e periurbanas. Atuou na coordenação adjunta do Programa Nacional de Saneamento Rural (2015-2019) e do Plano Nacional de Saneamento Básico - Plansab (2009-2013). E-mail: srezende@desa.ufmg.br



## I INTRODUÇÃO

O acesso à água está atravessado por dimensões culturais, sociais e políticas que revelam dinâmicas estruturais de poder que afetam o controle e a tomada de decisões sobre os recursos hídricos (Fischer, 2017). No Brasil, a Política Nacional de Recursos Hídricos (PNRH) tem como objetivo assegurar a disponibilidade de água para os seus diversos usos, por meio de uma gestão descentralizada e participativa (Brasil, 1997). Contudo, quinze milhões de mulheres no país, ainda, não têm acesso à água tratada, ou seja, uma em cada sete mulheres (Louback; Lima, 2022).

Historicamente são delegadas às mulheres as tarefas de cuidado que envolvem o uso e o contato diário com a água (Therborn, 2006), cabendo a elas buscar alternativas diante das falhas na provisão de infraestrutura hídrica, assumindo tarefas como a coleta e o armazenamento (Lisboa; Manfrini, 2005; Silva; Cabral, 2019). Culturalmente, em contextos de restrição de acesso à água, elas são as principais responsáveis pela aquisição domiciliar da água, acumulando conhecimentos práticos sobre sua gestão (Jepson *et al.*, 2017). Ademais, a água é comumente associada a valores como fertilidade, pureza e sacralidade, estabelecendo paralelos com a figura feminina (Wick, 2003). A sua importância na vida das mulheres não se restringe aos afazeres domésticos ou aos cuidados com a saúde e a beleza, mas também se manifesta nas esferas da religião, da arte, da literatura e da cultura (Gallo; Navarro, 2018).

Apesar da centralidade feminina nas práticas cotidianas relacionadas à água, as mulheres geralmente não são consultadas em decisões inerentes a sua gestão, e a participação nos processos decisórios permanece majoritariamente nas mãos dos homens, reafirmando estruturas patriarcais enraizadas nas esferas comunitária e institucional (Khanna, 2016). Essa divisão de responsabilidades reflete a lógica da divisão sexual do trabalho, em que as mulheres se concentram nas atividades vinculadas à esfera reprodutiva, invisibilizadas e não remuneradas, enquanto os homens permanecem majoritariamente nas funções técnicas, reconhecidas e valorizadas economicamente (Ahlers; Zwarteveen, 2019).



Nesse sentido, o debate sobre segurança hídrica deve incluir não apenas aspectos técnicos, mas também as relações sociais que moldam seu acesso, abrangendo tradições, ontologias e relações de poder (Jepson *et al.*, 2017). Nessa perspectiva, o conceito de ciclo hidrossocial, citado por Linton e Budds (2014), articula três componentes: a materialidade da água; as tecnologias e infraestruturas associadas ao seu uso; e os ciclos de poder que estruturam sua gestão. Esses autores evidenciam que, embora a escassez e o acesso à água sejam frequentemente discutidos em termos materiais como sua presença física ou a existência de infraestrutura de abastecimento, eles estão igualmente relacionados a fatores socioculturais, tais como relações de poder, desigualdades de classe e até mesmo aspectos subjetivos, como as emoções que permeiam os processos de negociação e gestão (Sultana, 2011).

É sob essa ótica que este estudo busca discutir a relação entre água e gênero nos processos participativos e decisórios sobre o tema, visando identificar como as relações de poder patriarcais, relacionadas com a divisão sexual do trabalho, se estruturam nesse cenário, afetando a gestão hídrica e mais especificamente, a participação feminina nos espaços participativos e decisórios sobre a água.

## **II METODOLOGIA**

Para analisar as interseções entre gênero, poder e uso da água, em espaços participativos e decisórios da governança hídrica, optou-se pela utilização da metodologia qualitativa. Foram realizadas entrevistas com gestores estaduais e análise de documentos, visando à triangulação de dados e o diálogo com a literatura. Na coleta de dados foram realizadas 39 entrevistas semiestruturadas entre fevereiro de 2024 e março de 2025, com atores da governança hídrica estadual, sendo 14 homens e 25 mulheres.

A amostra incluiu representantes do Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM), da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (SEMAD), do Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio das Velhas, do Conselho Estadual de Recursos Hídricos de Minas Gerais (CERH-MG) e da Agência Peixe Vivo. Tal seleção buscou contemplar a diversidade institucional e os diferentes



níveis de atuação na gestão dos recursos hídricos. O roteiro das entrevistas foi estruturado com base nos referenciais teóricos encontradas na revisão de literatura. Todas as entrevistas foram integralmente transcritas para análise posterior.

A análise das entrevistas fundamentou-se na técnica da Análise de Conteúdo, segundo a sistematização proposta por Bardin (2016). Inicialmente, os textos transcritos foram submetidos à codificação manual no excel, utilizando categorias pré-estabelecidas. A primeira categoria avaliada foi *Distribuição das atividades domésticas*, que buscou compreender como as atividades domésticas impactam a vida profissional das mulheres. Nessa dimensão, atribuiu-se o código (1) quando as entrevistadas relataram assumir de forma central ou exclusiva o trabalho doméstico, enfrentando sobrecarga ou impactos na carreira; o código (0) quando as falas indicaram uma divisão colaborativa das tarefas, e o código (2) quando as entrevistadas mencionaram a terceirização dessas atividades, por meio da contratação de empregadas ou cuidadoras, como estratégia para conciliar carreira e família.

Na segunda categoria *Impactos das Tarefas de Cuidado* atribuiu-se o código (1) quando as entrevistadas relataram que as demandas de cuidado comprometeram o desempenho ou as oportunidades de crescimento profissional, seja pela necessidade de faltar ao trabalho, reduzir a carga horária ou recusar atividades que exigissem maior disponibilidade de tempo, e o código (0) que foi atribuído quando, apesar das dificuldades, as entrevistadas relataram conseguir conciliar as atividades de cuidado com o trabalho de forma equilibrada.

Outra categoria avaliada foi *Impactos da licença-maternidade na atuação profissional das mulheres*, que buscou compreender como a licença-maternidade influencia a carreira e a participação das mulheres nos espaços de governança hídrica. Nessa dimensão, o Código (0) foi utilizado para as falas que indicam que a licença-maternidade não é percebida como obstáculo à carreira, e o Código (1) para as falas que apontam que a mulher enfrenta impactos profissionais, como atraso na progressão da carreira ou dificuldades de reinserção no trabalho. Avaliou-se, ainda, a categoria *Distribuição de despesas*, onde atribuiu-se o código (1) quando as entrevistadas relataram assumir sozinhas a maior parte ou a totalidade das



despesas familiares, o código (0) que foi utilizado quando houve menção a uma divisão equilibrada ou proporcional à renda, e o código (2) que correspondeu aos relatos em que a maior parte dos custos era assumida pelo parceiro ou terceiros.

Para assegurar a consistência da análise, a codificação foi realizada por duas pessoas distintas. A confiabilidade do processo foi aferida por meio do cálculo do coeficiente de concordância, cujo resultado indicou um nível geral de concordância de 92%. Do ponto de vista ético, a pesquisa foi submetida à apreciação e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP-UFMG), em 2023. Todas as entrevistas foram conduzidas sob condição de anonimato, mediante assinatura de termo de consentimento livre e esclarecido nos quais os participantes autorizaram a utilização do material no presente estudo e em seus desdobramentos futuros. As gravações permanecerão armazenadas em dispositivo eletrônico sem acesso a redes externas, pelo prazo máximo de cinco anos.

### **III RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Embora as desigualdades de gênero no acesso e na gestão da água sejam múltiplas e complexas, este estudo concentrou-se na análise de aspectos relacionados com a divisão sexual do trabalho e o patriarcado, no setor hídrico, visando entender se aspectos como a distribuição das atividades domésticas, as demandas de cuidado familiar, a licença-maternidade e a gestão das despesas familiares interferem na participação das mulheres nos espaços decisórios e como isso se materializa. Os resultados a seguir apresentam a análise desses fatores, evidenciando como essas dinâmicas se configuram na prática da governança hídrica em Minas Gerais.

#### **III.1 Distribuição das atividades doméstica**

A análise das entrevistas evidencia que entre as 25 mulheres entrevistadas, uma parcela expressiva, ainda assume de forma central as tarefas domésticas. Nesse sentido, onze entrevistadas relataram sobrecarga doméstica e impacto na



carreira (Código 1), seis relataram divisão colaborativa das tarefas (Código 0) e oito mencionaram a terceirização de atividades domésticas, por meio da contratação de empregadas ou cuidadoras (Código 2). Entre as seis mulheres que relataram divisão colaborativa de tarefas, quatro eram solteiras, residindo com irmãos ou pais. Esses dados corroboram estudos que apontam que ainda persiste sobrecarga feminina no cuidado doméstico e familiar (Yannoulas, 2013; Hirata & Kergoat, 2007; Ahlers; Zwarteven, 2019). Essa sobrecarga é relacionada pela literatura ao patriarcado que constitui um marcador para compreender as desigualdades de gênero, influenciando a forma como homens e mulheres se organizam socialmente e ocupam posições na estrutura de poder.

Segundo Delphy (2009), o patriarcado é uma formação social em que o poder está concentrado nos homens, configurando-se tanto como dominação masculina quanto como opressão das mulheres. Nesse contexto, a função reprodutiva é atribuída às mulheres, sobretudo nos papéis de mãe e esposa, enquanto aos homens é reservado o lugar de autoridade máxima da família, o que lhes confere legitimidade para acessar diferentes posições na esfera pública (Delphy, 2009). De acordo com Saffioti (2004) essa dinâmica é difícil de ser superada devido à sua estruturação simbólica e social. A autora a define como uma ordem que se reproduz naturalmente e que não necessita de justificativas explícitas para se impor, opera como um sistema simbólico que direcionando papéis, lugares e instrumentos sociais com base no sexo, perpetuando a desigualdade.

Entre os territórios onde essa ordem se manifesta encontra-se a família, compreendida como a mais antiga instituição social e locus originário das relações patriarcais (Narvaz *et al.*, 2006). Nesse espaço, estabelecem-se fronteiras de poder que delimitam normas, direitos e obrigações desiguais, configurando o ambiente doméstico como terreno central para a reprodução das hierarquias de gênero. Ademais, o patriarcado se estende à esfera pública, influenciando desde posições de liderança política, autoridade moral até na regulação de contratos matrimoniais, processos sucessórios e transmissão de patrimônio (Saffioti, 2004).

O conceito de patriarcado está interligado com o conceito de divisão sexual do trabalho, definido por Kergoat (2009) como uma expressão das relações sociais



entre os sexos, englobando fatores socioeconômicos, formas de produção, modos de vida etc., onde a atuação feminina é marcada pela sobrecarga de atividades domésticas, não remuneradas e invisibilizadas. Assim, uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, realizado não para elas mesmas, mas para outros, em nome da natureza, do amor e do dever materno (Hirata; Kergoat, 2007). Kergoat (2009, p. 67) afirma que:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais e a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (KERGOAT, 2009, p.67)

Assim, o modelo tradicional da divisão social de papéis reforça a atribuição do papel familiar e doméstico às mulheres, enquanto o papel de provedor recai sobre os homens, o que pode explicar os resultados das análises das entrevistas, onde a maioria das mulheres afirma que ainda realizam majoritariamente as tarefas domésticas em seus lares. Ainda, de acordo com Laufer (1995), as novas configurações da divisão sexual do trabalho, surge o definido por como “modelo de conciliação”, onde cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional. Laufer (1995) aponta que esse modelo surgiu em nome da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, embora, na prática, tal conciliação costuma recair apenas sobre as mulheres. Paralelamente, emergiu o modelo da parceria, inspirado na 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres (ONU, Pequim, 1995), que enfatiza a igualdade entre os sexos e a possibilidade de uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas. No entanto, pesquisas sobre o uso do tempo (Brousse, 1999) demonstraram que a realidade social permanece distante desse ideal.

Assim, a análise das entrevistas confirma o disposto na literatura de que muitas mulheres que assumem cargos de gestão vivenciam a chamada “dupla jornada”, na qual o trabalho remunerado se soma às responsabilidades de cuidado





doméstico gerando sobrecarga física e emocional (Hochschild & Machung, 2012; Oliveira e Yannoulas (2016). As entrevistadas apontaram os desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre essas responsabilidades, especialmente em posições de liderança:

“Quando você assume cargos de chefia, além de toda essa carga que chega, você também tem um excesso de tomadas de decisão individuais, em relação à criação dos filhos, aos afazeres domésticos. ” [E.17]

" A carga de trabalho em casa junto com o meu emprego é extenuante, é difícil conciliar. Às vezes, me sinto exausta, como se nunca pudesse desligar.". [E.21]

Nesse contexto, o conceito de “dupla jornada” torna-se fundamental para compreender os obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Conforme explica Souza, 2023, o termo descreve a sobreposição das responsabilidades profissionais e domésticas, impondo às mulheres um esforço contínuo para atender a dois mundos distintos, muitas vezes sem o suporte necessário para exercer ambos com equilíbrio. Por outro lado, alguns relatos ilustram experiências em que a colaboração masculina contribui para uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas:

“O meu marido assume muito bem o papel de pai, apesar de ele ter algumas dificuldades (...) Ele fica com as crianças na parte da manhã e à tarde leva os meninos para a escola e a gente reveza em buscar. Ele é da iniciativa privada, tem mais facilidade de fazer o teletrabalho do que eu, enquanto servidora pública, então, ele consegue ficar um período maior em casa...” [E.12]

Outro depoimento reforça:

“Eu, apesar de não ter muito apoio familiar, tenho um companheiro que me dá um suporte que eu necessito para me dedicar a essa pauta. Mas conciliar ainda é uma sobrecarga muito grande, então acho que o maior desafio é enxergar isso. [E. 1]”



Esses relatos demonstram que a participação masculina nas tarefas domésticas pode reduzir a sobrecarga feminina e favorecer uma divisão de responsabilidades mais equitativa. Estratégias individuais, como negociação e revezamento entre parceiros, surgem como mecanismos importantes para viabilizar uma divisão mais colaborativa das tarefas domésticas. No entanto, o relato das entrevistadas confirma a análise de Yannoulas, 2013, que aponta que a atuação masculina em tarefas domésticas ainda aparece como “auxílio” ou “apoio”, e não como corresponsabilidade naturalizada. Algumas entrevistadas relataram esforço contínuo para tornar a divisão de tarefas mais colaborativa:

“Eu hoje luto bastante para que sejam mais colaborativos [marido e filhos] do que são na realidade. Mas eles fazem algumas coisas, mas tem uma lutinha ali em mim, sabe? Para fazer acontecer. Não é uma coisa assim natural, não.” [E.28]

Nesse sentido, embora haja avanços na corresponsabilidade, a distribuição desigual de cuidados ainda permanece, sendo muitas vezes moldada por normas de gênero e expectativas sociais sobre a mulher como principal cuidadora (Botton, 2015), dialogando, também, com Ahlers & Zwartveen, (2009), que observam a centralidade feminina no cuidado como uma norma cultural reproduzida socialmente. Alguns relatos também evidenciam a internalização de padrões patriarcais pelas próprias mulheres:

“Quando eu era mais nova, e eles eram pequenos [filhos] (...) Eu era muito de que os meninos não fazem muita coisa que a menina faz ... Eu cresci vendo minha mãe fazendo tudo sozinha e acho que acabei repetindo isso com meus filhos, sem nem perceber que podia ser diferente” [E.31]

Esse depoimento mostra que a naturalização dos papéis de gênero pode levar à transmissão intergeracional de normas patriarcais, reforçando hierarquias de poder (Delphy, 2009). Nesse sentido, as próprias mulheres podem absorver a ideia de que os papéis de gênero tradicionais são “naturais”, o que pode levá-las a educarem os seus filhos dentro dos padrões patriarcais. Assim, em alguns casos, as mulheres participam na manutenção do ciclo de dominação masculina, transmitindo essas crenças para as gerações futuras.

Borsa e Nunes (2011) e Oliveira e Traesel (2008) apontam que a baixa



participação masculina nas atividades domésticas pode estar relacionada não apenas à falta de engajamento dos homens, mas também à resistência de algumas mulheres em compartilhar essas funções. Para os autores, por se tratar de um espaço historicamente associado ao poder feminino, muitas vezes ocorre uma ambivalência: ao mesmo tempo em que se reivindica maior envolvimento do parceiro, há certa relutância em dividir responsabilidades, acompanhada da desvalorização do trabalho doméstico realizado por eles. Assim, o modelo de parceria, no qual há uma repartição equilibrada dos serviços de cuidados e tarefas domésticas, ainda encontra pouco espaço no contexto das mulheres entrevistadas.

Alguns depoimentos das entrevistadas evidenciam ainda a terceirização do trabalho doméstico e de cuidado como estratégia para equilibrar as múltiplas demandas. Uma delas relatou:

“Eu tenho uma ajudante em casa, na parte da manhã, na parte da tarde elas [as crianças] vão para a escola.” [E.31]

Esse depoimento evidencia a terceirização do trabalho doméstico, por meio da contratação de empregadas domésticas ou cuidadoras, uma prática comum para mitigar a sobrecarga feminina, especialmente em famílias de classe média (Hirata & Kergoat, 2007). No entanto, essa transferência das tarefas para outras mulheres, em geral, pertencentes a classes sociais menos favorecidas, não modifica a lógica da divisão sexual do trabalho, apenas desloca a responsabilidade para outras mãos (Hirata & Kergoat, 2007). Esse movimento exemplifica o chamado “modelo de delegação” (Hirata & Kergoat, 2007), no qual mulheres com maior inserção no mercado de trabalho transferem parte das responsabilidades domésticas a outras mulheres, geralmente de classes sociais mais baixas.

O modelo da delegação é resultante da crescente inserção de mulheres em profissões qualificadas e de maior prestígio, processo que ampliou a prática de transferir atividades domésticas e de cuidado para outras mulheres, em geral contratadas no setor de serviços (Sorj *et al.*, 2007). Apesar de representar uma alternativa para lidar com a sobrecarga entre trabalho e família, a delegação não rompe com a lógica de gênero, uma vez que a gestão das tarefas delegadas continua sob responsabilidade das próprias mulheres que as transferem e de outras



mulheres que são contratadas para isso. Essa permanência da atribuição prioritária do trabalho doméstico às mulheres, mesmo entre aquelas plenamente conscientes das desigualdades como militantes feministas, sindicalistas ou políticas, permanece como um dos maiores desafios analíticos nas pesquisas de gênero. A compreensão dessa reprodução constante exige considerar não apenas fatores estruturais e sociais, mas também dimensões afetivas e psicológicas da dominação (Hirata & Kergoat, 2007). As autoras destacam, contudo, que tais estratégias não transformam de fato a estrutura desigual, uma vez que não eliminam a carga mental e organizacional atribuída às mulheres. Mesmo quando delegam, elas permanecem responsáveis pela supervisão e gestão das atividades, o que mantém a lógica da desigualdade de gênero no âmbito doméstico (Hirata & Kergoat, 2007).

O acesso das mulheres das classes média e alta a serviços domésticos prestados por outras mulheres constitui um dos principais fatores que possibilitam sua inserção e permanência em empregos de maior prestígio, remuneração e perspectiva de carreira (Sorj *et al.*, 2007). Como observam Soares, 2015, mulheres com maior nível de escolaridade conseguem dedicar-se ao mercado de trabalho porque podem delegar as responsabilidades do lar a outras mulheres. No entanto, outro relato demonstra as consequências da interrupção desse apoio:

“... eu tive uma pessoa em casa que ajudava com as crianças (...) depois da pandemia a gente deixou de ter essa pessoa (...) para ajudar em casa. Então acaba que eles [filhos] não sentiam muito essa questão da obrigação de fazer, e hoje em dia eu luto para mudar essa dinâmica e conseguir mais colaboração, mas em geral, fico sobrecarregada com essas tarefas, já que ainda não tenho tanto apoio deles.” [E.23]

Algumas entrevistadas ainda contam com redes de cuidado:

“A minha sogra sempre morou comigo, então eles [filhos] ficavam com minha sogra. Eu trabalhava, ela ajudava a olhar. Sempre tinha uma mocinha também que ajudava nas tarefas de casa. E meio período eles iam para a escola, meio período minha sogra estava ali ajudando a olhar” [E.24]

“Minha mãe me ajudou muito, a gente ter um suporte também



em casa, na família, na sociedade, para deixar os filhos, para você de fato poder dedicar mais para esses caracteres é essencial [E.28].

Nesse sentido, para enfrentar os desafios que emergem dos conflitos entre trabalho e família, outra estratégia relatada é o compartilhamento dessas demandas com outras pessoas, de modo a constituir redes de apoio social (Meneses, 2007). Tais redes podem contribuir tanto por meio da divisão de responsabilidades quanto pelo fornecimento de recursos materiais, informacionais ou psicológicos. Dessa forma, não apenas auxiliam no alívio da sobrecarga feminina, mas também fazem com que as pessoas se sintam valorizadas e acolhidas pelo cuidado que recebem (Campos *et al.*, 2020). Os relatos evidenciam a importância de uma rede de apoio familiar para que as mulheres possam conciliar suas responsabilidades domésticas com a participação plena no mercado de trabalho.

Em síntese, as entrevistas revelam que, embora haja avanços na corresponsabilidade doméstica, a sobrecarga feminina nas tarefas de cuidado ainda afeta diretamente a trajetória profissional e as oportunidades de ascensão das mulheres. A sociedade ainda trata como algo natural o fato de as mulheres, sobretudo aquelas que ingressaram no mercado de trabalho, assumirem múltiplas tarefas simultaneamente (Swain, 2001). Além disso, características tidas como próprias da personalidade feminina acabam por induzi-las, muitas vezes de forma invisível, a gerenciar a maior parte das responsabilidades domésticas (Evans & Bartolé, 1984).

As normas culturais que naturalizam a centralidade feminina no cuidado perpetuam desigualdades e em alguns casos são reproduzidas de forma intergeracional, mesmo quando as mulheres reconhecem os custos desse modelo. Estratégias individuais como negociação com parceiros, terceirização do trabalho doméstico ou apoio familiar têm funcionado como mecanismos de adaptação, mas não enfrentam as raízes estruturais da desigualdade. Para que mudanças efetivas ocorram, é necessário ir além da redistribuição parcial de responsabilidades e promover transformações culturais, institucionais e legais que assegurem a corresponsabilidade plena. É importante, ainda, repensar políticas públicas de cuidado, ampliar a oferta de creches e serviços de apoio, e fomentar uma mudança



cultural que desnaturalize a associação entre feminilidade e cuidado. Essas mudanças estruturais podem ajudar a reduzir a sobrecarga doméstica feminina e criar condições equitativas para que elas participem em igualdade de condições no mercado de trabalho e em espaços de decisão.

### **III.II Impactos das tarefas de cuidado**

As responsabilidades de cuidado também continuam sendo um dos principais entraves para a conciliação entre carreira e família. Entre as 25 entrevistadas, dezessete relataram que as demandas de cuidado comprometeram seu desempenho ou oportunidades de crescimento profissional (Código 1), seja pela necessidade de faltar ao trabalho, reduzir a carga horária ou recusar atividades que exigissem maior disponibilidade de tempo. Outras oito indicaram que, embora enfrentem desafios, conseguem conciliar as atividades de forma equilibrada (Código 0). Uma das entrevistadas ilustra a tensão entre os papéis materno e profissional:

“É como se fosse uma competição. Ou eu sou uma boa mãe ou eu sou uma boa profissional. É conciliar as duas coisas... para conseguir cumprir bem os dois papéis é estressante.” [E. 19]

Assim, a entrevistada expressa sentimento de culpa diante da dificuldade em corresponder integralmente às expectativas maternas e profissionais. Estudos recentes confirmam que essa tensão entre papéis está associada a elevados níveis de estresse, ansiedade e desgaste emocional, com impactos na saúde mental das mulheres (Campos *et al.*, 2020). Os efeitos emocionais do cuidado também se manifestam diante da percepção de não atender plenamente às demandas maternas, como evidencia a fala:

“(...) inúmeras vezes eu pegava os meninos com o porteiro [da escola na qual estudavam], porque eu não conseguia chegar na escola no horário marcado. Então, isso deixa algumas marcas.... (...) “Todo mundo já foi embora, todos os colegas já foram embora. O que será que ele sentiu? Será que sentiu? Minha mãe não vem mais me buscar...” [E. 11]



Além disso, desafios relacionados a deslocamentos e viagens a trabalho também impactam a conciliação:

“Eu penso que para determinadas atividades é bem difícil você conseguir conciliar as duas coisas (trabalho e tarefas de cuidado). Aquilo que te demanda muito no sentido de ficar muito fora de casa, viajar muito. ” [E. 13]

A ausência de redes regulares de cuidado obriga improvisos constantes, como mostram outras entrevistadas:

“(...) às vezes precisava viajar. Os meninos estudavam... teve época que eles estudavam período integral porque não tinha com quem deixar. Às vezes a minha mãe ficava com eles, mas quando eu tinha que deixar com outra pessoa, sempre me preocupava se eles estavam bem cuidados. Claro que quando está com a mãe da gente, não tem essa preocupação, mas quando é com outra pessoa, sempre tem. ” [E. 18]

“Eles [filhos] estudavam à tarde quando eram menores. Eu saía de manhã, às vezes a pessoa que ficava com eles ficava doente, e aí em cima da hora eu tinha que dar outro jeito, tinha que conseguir alguém para ficar com eles, ou tinha que faltar no trabalho naquele período do dia até deixá-los na escola. Então era sempre uma situação estressante no sentido de que quando o combinado estava sendo cumprido, estava ótimo, mas quando alguma coisa saía da rotina, era bastante complicado...” [E. 7]

“Eu me preocupo muito com eles [filhos] (...) Sempre pergunto, como é que está? Ah, a minha filha está... doente, gripada. Vou levar ao médico, vou levar ao psicólogo. Então, assim, isso é uma coisa que a gente faz muito, sempre. ” [E. 14]

Esses relatos ilustram que os impactos das tarefas de cuidado ultrapassam o âmbito doméstico, atingindo diretamente a vida profissional das mulheres entrevistadas. Assim, mesmo diante de avanços na inserção feminina no mercado de trabalho, a chamada “dupla jornada” persiste, afetando trajetórias profissionais, a saúde física e emocional das mulheres (Hirata & Kergoat, 2007; Federici, 2019; Sorj *et al.*, 2007). A dependência de redes terceirizadas ou familiares para o cuidado



também é evidente:

“Bom, agora eles [filhos] já são adolescentes, né? Então, eles já ficam sozinhos. Mas, quando eram pequenos, eu tinha uma pessoa que ficava com eles durante o dia para eu trabalhar. ”  
[E. 22]

“Eu acrescentaria a necessidade de ter mais apoio para os filhos. Então, ter escolas em tempo integral faz muita diferença, porque as mulheres que estão em cargos de liderança têm que dedicar muito mais horas do seu dia, e dividir a atenção com muitas atividades. Então, maiores desafios ainda estão ligados à nossa vida pessoal, com quem deixar os filhos e dividir as tarefas de casa, porque chega a ser extenuante para a mulher. ”  
[E. 8]

A ausência de políticas públicas de suporte, como creches em tempo integral ou serviços de cuidado acessíveis, transfere para as mulheres a responsabilidade quase exclusiva pela conciliação entre família e trabalho, reforçando padrões patriarcais e perpetuando desigualdades estruturais (Silva; Cabral, 2019). Ademais, essa dificuldade é mais evidente em espaços participativos como os comitês de bacia e conselhos de recursos hídricos, como aponta outra participante:

“Muitas mulheres são chefes de família. Então, estão tão envolvidas com a sua sobrevivência e a da sua família, que às vezes não conseguem se dedicar [a participar das atividades dos comitês], mas eu creio que seria estimular mesmo a participação e proporcionar a qualificação delas. Ter uma política, sabe, de qualificação dessas pessoas que vão discutir essas agendas de recursos hídricos” [E. 24]

A entrevistada evidencia como a sobrecarga cotidiana reduz as possibilidades de engajamento político e participação em espaços decisórios, priorizando a manutenção material e emocional de dependentes, restando pouco tempo e energia para investir em processos de formação ou qualificação voltados à atuação pública. Outra fala reforça a internalização da responsabilidade individual pela conciliação entre maternidade e carreira:

“Pelo plano de vida que eu estou fazendo, o planejamento vai depender muito mais de mim, do que o ambiente externo em si.





Então, eu preciso me preparar para quando eu for mãe, inclusive, estou com 32 anos, vou fazer 33. Tenho poucos anos, eu preciso realmente me estruturar rápido. Mas isso precisa estar dentro do meu planejamento, preciso me organizar muito” [E. 2]

Nesse sentido, algumas mulheres vivenciam a conciliação entre carreira e maternidade como um desafio que requer planejamento. A necessidade de estruturar-se rapidamente também está associada ao estigma social e à pressão para equilibrar expectativas profissionais e familiares, o que pode gerar ansiedade e estresse (Carapeto, 2025). Outra entrevistada relata que:

“Essa questão de ter filhos... passou a minha época, né? (...). Então, para ter um filho, tem condições ainda, mas, tem que ser com uma pessoa legal que realmente queira encarar isso comigo (...). Quer crescer profissionalmente? Até certo ponto [sim]... mais que isso, não quero... tento impor bem claro um limite porque senão a vida da gente vira só trabalhar. ” [E. 16]

Por fim, a sobreposição entre maternidade e carreira aparece como dilema, levando algumas mulheres a adiarem ou renunciarem à maternidade para viabilizar sua atuação em cargos de decisão (Coelho, 2019). Outras falas relatam a necessidade de escolha entre constituir uma família e a carreira profissional:

“Eu cheguei a marcar casamento, e aí meu noivo conversou comigo, é isso que você quer? (...) Ele falou: “você não para de viajar, não para de trabalhar, não para em casa. E aí eu falei: “Mas você sabia que ia ser assim. ” Ele falou: “Só vai piorando, cada dia mais”. Naquele momento eu pensei: “o que que eu estou fazendo? Por quê? Que escolha que eu quero? ” Ainda é uma confusão mental para mim. Porque, eu queria alguém que me apoiasse nas minhas escolhas (...). Mas eu estava fazendo mestrado, então realmente meu tempo era mínimo, mas a questão do trabalho cada dia me consumia mais. (...) acabamos terminando... [E. 5]”

“Eu tinha muitas viagens, era necessário, uma média de sete ou oito voos por semana. A minha mãe telefonava: “onde você está? ” Eu falava: “estou em Manaus, e (...) vou tentar chegar em Porto Alegre hoje. (...) Eu falava “mãe, eu tenho uma reunião amanhã, eu tenho que chegar em Porto Alegre”. Então era assim, uma insanidade. E (...) eu saí de casa para ir apenas ao



trabalho em Belo Horizonte mesmo. Eu estava lá, mas nunca sabia o que ia acontecer comigo. E isso era, tipo, toda semana [E. 9].”

Nesse contexto, as falas evidenciam as dificuldades de conciliação entre vida profissional e familiar. Observa-se, assim, que o esforço adicional para conciliar trabalho remunerado e demandas domésticas recai majoritariamente sobre as mulheres, restringindo sua participação plena em espaços decisórios. Apesar de avanços pontuais no compartilhamento das responsabilidades familiares, o peso simbólico e prático da esfera doméstica permanece desigual, evidenciando que a divisão sexual do trabalho ainda se configura como barreira estrutural à equidade de gênero.

Muitas entrevistadas relataram, ainda, que diante das exigências associadas aos cargos de decisão, acabam sendo pressionadas a adiar ou até mesmo renunciar à maternidade e a constituição de uma família, como estratégia para atender às demandas impostas pelo trabalho. Assim, os relatos analisados reforçam a permanência da sobrecarga de cuidado sobre as mulheres, a tendência de responsabilizá-las individualmente pela conciliação entre trabalho e família e a limitação de sua participação plena em espaços de decisão.

### **III.III Impactos da Licença-Maternidade**

A licença maternidade, também, é outro aspecto que ainda representa um ponto de tensão entre carreira e vida pessoal. Nesse sentido, dezessete entrevistadas relataram observar prejuízos decorrentes da licença (Código 1), como a perda de avaliações de desempenho que impactam na progressão salarial ou a interrupção de processos de ascensão a cargos de liderança. Já oito entrevistadas afirmaram não ter percebido impactos diretos (Código 0). Como ilustração, uma entrevistada mencionou a existência de uma avaliação de desempenho na qual a mulher em licença maternidade fica prejudicada por não conseguir alcançar a meta de dias trabalhados/ano:

“Pode impactar, infelizmente... No Estado todo ano tem avaliação de desempenho e para você ter essa avaliação tem



que ter um determinado número de dias trabalhado no ano. E quando a mulher está de licença na maternidade, ela não consegue ter o número mínimo de dias, aí ela não tem a sua avaliação naquele ano. E o nosso salário, parte dele é condicionada a avaliação de desempenho. Então, ela fica um ano sem ter aquela atualização salarial porque ela não teve avaliação de desempenho. [E. 8]”

“Pode ser que impacte negativamente a mulher, a licença. (...). Vou dar um exemplo: já mudou o sistema [de trabalho, de forma que] quando a mulher pediu a licença-maternidade, era um sistema, quando ela voltou era outro. Então, pode ser que ela tenha um pouco de dificuldade em relação a isso, pelo fato dela não ter passado, atuando, por meio da transição [E. 11]”

Outro depoimento reforça o impacto direto da gravidez em cargos de liderança, evidenciando que a proteção à maternidade não se restringe à lei, mas depende da cultura organizacional e do apoio de gestores:

“(...) com o advento do rompimento da barragem B1 da Vale, (...) meu chefe, que era diretor, teve que assumir como presidente rapidamente, por conta desse desastre. Depois de dois meses, ele me convidou para assumir a diretoria que ocupava (...). Eu aceitei o desafio, só que menos de dois meses depois eu descobri que estava grávida (...). Foi uma gravidez de alto risco, muito difícil, mas ele [chefe] deu muito apoio para mim, porque eu deixei meu cargo à disposição, eu sabia que precisaria de uma dedicação muito grande... [E. 12]”

Uma entrevistada trouxe a experiência de contratação de uma gestora grávida na época da pandemia, evidenciando os desafios institucionais para suprir a ausência da licença. Houve, no setor, a demonstração de sensibilidade por parte da chefia masculina, mas a sobrecarga da chefia imediata, no caso da entrevistada E6, cuja fala é apresentada a seguir:

“Na licença dela [da gestora grávida] eu respondo, porque eu também tive que assumir essa carga de trabalho... a gente não poderia ter outra pessoa no local dela enquanto estivesse de licença. E isso também é algo que dificulta muito para a mulher. Então, como ela era de fora, eu não poderia ter outra pessoa cobrindo a licença dela. Então, eu tive uma sobrecarga de trabalho. Mas ele [o chefe] falou: “ok, se você acha que ela é adequada, a gente está contratando uma gestora para ficar anos e não para ficar nove meses, um ano”. E até hoje ela está



lá. Então, acho que foi um caso também bacana em que eu tive mais respaldo, enquanto mulher, dessa liderança masculina do que uma outra liderança feminina que já passou por lá [E. 6]”

No entanto, alguns relatos evidenciam que, embora haja experiências de apoio institucional e pessoal nos órgãos estaduais estudados, a licença-maternidade ainda é socialmente e profissionalmente tratada como um obstáculo, principalmente em instituições privadas, reforçando a lógica de que as empresas preferem contratar homens, considerados menos suscetíveis à “interrupção” da carreira. A Entrevistada E2, por exemplo, menciona a aflição de uma amiga ao engravidar de gêmeos, pelo fato de ter ficado mais suscetível a faltas ao trabalho com apresentação de atestado médico, o que gera estresse no ambiente de trabalho. A entrevistada E19 reforça essa ideia, relatando ter presenciado demissões pós-período de licença-maternidade. As falas a seguir exemplificam bem a questão:

“As empresas preferem pessoas que não se ausentem do trabalho, nesse caso os homens acabam tendo prioridade em processos de contratação ou promoção. [E. 2]”

“Quando eu trabalhei no [setor] privado, eu via que tinha um preconceito com a mulher que saía para ganhar bebê. Falavam assim: “nossa, a gente vai ficar pagando o salário dessa mulher seis meses, e ela não está trabalhando”(…). Aí a gente começa a ver a mulher somente como uma máquina para produzir resultados. (...). Então, assim, eu acho muito desrespeitoso. [E. 13]”

“Eu acho que essa pausa é super necessária para a mulher, mas o medo que dá... Vi o desespero de uma amiga que ficou grávida, realmente foi terrível. A minha cunhada, ela foi demitida na sequência que ela teve neném. [E. 22]”

Observa-se que a maternidade continua sendo um dos principais marcadores da desigualdade de gênero no trabalho, operando como mecanismo de exclusão velada e de estagnação profissional das mulheres (Hirata; Zarifan, 2009). Uma entrevistada relatou que já ouvia piadas sobre a maternidade:



“Já presenciei uma chefia (homem), em reunião de equipe, fazer um comentário sobre as servidoras mulheres, que estavam grávidas. No momento, havia três grávidas na equipe. Ele disse que todas resolveram ficar grávidas ao mesmo tempo, desse jeito teríamos que fazer uma escala para engravidar [E. 35]”

Algumas entrevistadas falaram sobre a importância de respeitar esse período enaltecendo o direito das mulheres (E3 e E31). Em relação a existência de políticas públicas para apoiar esse período, uma entrevistada afirmou que:

“Quando viemos para a cidade administrativa, em 2010 (...) fizeram uma sala de amamentação. Tinham o curso voltado para amamentação. E aí, nessa mesma época, houve um movimento das mulheres, (...) para tentar levar uma creche para lá, para que as crianças pudessem ficar mais próximas [das mães] (...), depois houve a questão de levar uma escola infantil, de primeira infância, mas nunca foi efetivado [E. 13]”

Desse modo, a licença-maternidade, embora constitua um direito trabalhista fundamental, ainda é vivenciada pelas entrevistadas como um divisor de águas em suas carreiras, mais associado à perda de oportunidades do que à proteção social. Assim, autoras como Federici (2019) e Sorj *et al.*, (2007) ressaltam que o cuidado com filhos é naturalizado como responsabilidade feminina, penalizando-as na vida profissional e reforçando estereótipos que associam homens à produtividade contínua e mulheres à disponibilidade intermitente.

### **III.IV Distribuição de despesas**

A análise das entrevistas indica que a forma como as despesas familiares são distribuídas revela diferentes arranjos de responsabilidade financeira. Entre as 25 entrevistadas, observou-se que onze relataram assumir sozinhas a maior parte ou a totalidade das despesas (Código 1). Outras nove entrevistadas mencionaram uma divisão equilibrada ou proporcional à renda (Código 0), enquanto cinco relataram que a maior parte dos custos é assumida pelo parceiro (Código 2), permitindo-lhes menor sobrecarga financeira direta. Historicamente, o papel de



provedor central esteve socialmente associado à figura masculina, enquanto às mulheres cabia a função de cuidado e administração doméstica. Contudo, os relatos analisados indicam que essa lógica não se sustenta na maioria dos casos estudados. Observa-se uma inversão onde muitas mulheres relataram assumir sozinhas ou de forma majoritária a manutenção econômica da família.

Essa transformação desafia o modelo cultural que atribuía exclusivamente ao homem a responsabilidade financeira e revela uma sobrecarga adicional para as mulheres, que acumulam o sustento econômico com as demandas de cuidado e trabalho doméstico. Ademais, uma entrevistada relatou que como divorciada assume mais responsabilidade, porque apesar da pensão paterna, a sobrecarga é de quem cuida. O depoimento da entrevistada explicita a dimensão econômica do cuidado, que frequentemente recai de maneira desproporcional sobre as mulheres. Ainda que a pensão alimentícia constitua instrumento legal de divisão de responsabilidades, sua insuficiência diante das necessidades diárias das crianças transfere para a mãe a maior parte da carga financeira. Esse dado reforça o que Saffioti (2004) denomina “naturalização da responsabilidade feminina”, pela qual a maternidade é socialmente entendida como obrigação quase exclusiva, mesmo após o rompimento conjugal.

Além de reproduzir desigualdades estruturais, tal cenário limita as possibilidades de investimento das mulheres em carreira, qualificação e participação em espaços políticos, inclusive nos de governança da água. Nesse sentido, a análise deve considerar a intersecção entre gênero, classe e outros marcadores sociais, a experiência feminina não pode ser explicada de forma unidimensional, pois é no cruzamento de diferentes categorias que se estruturam as condições de vida e as oportunidades de inserção social.

#### IV. Conclusões

O presente estudo evidenciou que o acesso e a gestão da água não podem ser compreendidos apenas a partir de uma ótica técnica ou infraestrutural, mas estão profundamente imbricados em relações sociais, simbólicas e de poder que reproduzem desigualdades de gênero. As entrevistas realizadas com gestoras e gestores da governança hídrica em Minas Gerais revelaram que, embora as



mulheres desempenhem papel central nas práticas cotidianas relacionadas à água seja no âmbito doméstico, comunitário ou institucional, sua participação em espaços decisórios ainda é limitada e frequentemente atravessada por barreiras estruturais, culturais e institucionais.

A análise demonstrou que a sobrecarga de atividades domésticas e de cuidado e os impactos decorrentes da licença-maternidade configuram obstáculos concretos à consolidação da presença das mulheres em posições de liderança na governança hídrica. Tais entraves reforçam a lógica patriarcal e a divisão sexual do trabalho, que, ao naturalizar a centralidade feminina no cuidado e relegar os homens a papéis secundários nesse campo, perpetua a exclusão simbólica e prática das mulheres dos processos de tomada de decisão.

Os resultados confirmam que a ausência de políticas públicas e institucionais de suporte como redes de cuidado acessíveis, mecanismos de progressão de carreira que não penalizem a maternidade e estratégias de incentivo à corresponsabilidade masculina no âmbito doméstico limita a efetiva equidade de gênero na gestão da água. Ao mesmo tempo, evidenciam que avanços na participação feminina demandam não apenas maior abertura formal nos espaços decisórios, mas também transformações culturais que questionem as bases simbólicas que sustentam a desigualdade.

Conclui-se, portanto, que a efetivação do direito humano à água passa pela integração das mulheres como protagonistas nas instâncias de gestão, superando a visão de que sua participação deve restringir-se ao espaço doméstico ou comunitário. Para tanto, torna-se indispensável o desenvolvimento de políticas públicas sensíveis a gênero, capazes de promover condições equitativas de participação, bem como a adoção de estratégias institucionais que enfrentem as assimetrias de poder enraizadas no patriarcado. Ao reconhecer e valorizar o papel das mulheres na governança hídrica, não apenas se avança em termos de justiça social e equidade de gênero, mas também se fortalecem os processos de gestão participativa e sustentável da água.

## **REFERÊNCIAS:**



AHLERS, R.; ZWARTEVEEN, M. The Water Question in Feminism: Water Control and Gender Inequities in A Neoliberal Era. *Gender, Place and Culture* 16(4), p. 409-426, 2009

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016.

BORSA, J. C., & NUNES, M. L. T. Prevalência de problemas de comportamento em uma amostra de crianças em idade escolar da cidade de Porto Alegre. *Aletheia*, (34), 32-46. 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v13n2/v13n2a02.pdf>. Acesso em 03 março de 2025.

BOTTON, A., CÚNICO, S. D., BARCINSKI, M., & STREY, M. N. Os papéis parentais nas famílias: analisando aspectos transgeracionais e de gênero. *Pensando famílias*. 2015 Disponível em: [https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/9252/2/Os\\_papeis\\_parentais\\_nas\\_familias\\_analisando\\_aspectos\\_transgeracionais\\_e\\_de\\_genero.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/9252/2/Os_papeis_parentais_nas_familias_analisando_aspectos_transgeracionais_e_de_genero.pdf). Acesso em 03 março de 2025.

BRASIL. Lei nº 9.433, de 8 de janeiro de 1997. *Institui a Política Nacional de Recursos Hídricos*. Diário Oficial da União, 09 jan. 1997.

BROUSSE, C. La Répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale. In: INSEE/SeDF: *France, portrait social 1999-2000* Paris, 1999. p.135-51.

CAMPOS, F. M., ARAÚJO, T. M. D., VIOLA, D. N., OLIVEIRA, P. C. S., & SOUSA, C. C. D. Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. *Cadernos saúde coletiva*, 28, 2020, 579-589.

CARAPETO, P. *Capital psicológico, conflito trabalho família, satisfação no trabalho, depressão, ansiedade e stress*. 2025. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/a335ede3-d548-4e7d-a737-51db6450b024>. Acesso em 03 março de 2025.

COELHO, A. O. Mulheres gestoras e mães sozinhas: desafios e estratégias na conciliação entre carreira e maternidade. 2019. *Dissertação de Mestrado*. Universidade Fernando Pessoa (Portugal).

DELPHY, C. Teorias do patriarcado. P.173-178. In.: HIRATA, H., LABORIE, F., DOARE, H. et al. (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. Editora Unesp, 2009.

EVANS, P.; BARTOLOMÉ, F. The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, v. 5, p. 9-21, 1984.

FEDERICI, S. *O Ponto Zero da Revolução*. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo:





Elefante, 2019.

GALLO, N. C., & NAVARRO, A. C. L. Mulher e Água: definições e novas representações. *Labor e Engenho*, 12(2), 166-181, 2018.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609. 2007.

HIRATA, H.; ZARIFAN, P. O conceito de trabalho. In.: Hirata, H., Laborie, F., Doaré, H. et al. (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. Editora Unesp. p. 251-254, 2009.

JEPSON, Wendy; BUDDS, Jessica; EICHELBERGER, Laura; HARRIS, Leila; NORMAN, Emma; O'REILLY, Kathleen; PEARSON, Amber; SHAH, Sameer; SHINN, Jamie; STADDON, Chad; STOLER, Justin; WUTICH, Amber; YOUNG, Sera. "Advancing human capabilities for water security: a relational approach". *Water Security*. Vol.1, pp. 46–52, 2017.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In.: Hirata, H., Laborie, F., Doaré, H. et al. (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. Editora Unesp, p. 67-75, 2009.

KHANNA, T.; DAS, M. Why gender matters in the solution towards safe sanitation? Reflections from rural India. *Global Public Health*, v. 11 (10), p. 1185–1201, 2016.

LAUFER, J. Conciliation vie familiale/vie professionnelle. In: *Institut National De La Statistique Et Des Études Économiques*. Les femmes. Paris: Service des Droits des Femmes/Isee, 1995. p.163-165. (Coll.: Contours et caractères)

LINTON, J., BUDDS, J. "The hydrosocial cycle: defining and mobilizing a relational dialectical approach to water". *Geoforum*. Vol. 57, pp. 170–180, 2014.

LISBOA, T. K.; MANFRINI, D. B. Cidadania e equidade de gênero: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos. *Revista Katálysis*, v. 8, n. 1, 2005.

LOUBACK, A. C.; LIMA, L. M. R. T (org.). Quem precisa de justiça climática no Brasil? *Observatório do Clima*, 2022. Disponível em: [https://www.oc.eco.br/wpcontent/uploads/2022/08/Quem\\_precisa\\_de\\_justica\\_climatica-DIGITAL.pdf](https://www.oc.eco.br/wpcontent/uploads/2022/08/Quem_precisa_de_justica_climatica-DIGITAL.pdf) . Acesso em 03 março de 2025.

MENESES, M. P. R. Redes sociais –pessoais: conceitos, práticas e metodologia, 2007. Tese (Doutorado), Pós-graduação em psicologia, faculdade de psicologia, PUC –Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007

NARVAZ, M. G., & KOLLER, S. H. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. *Psicologia & Sociedade*, 18, 49-55, 2006. Disponível em:



<https://doi.org/10.1590/S0102-71822006000100007>. Acesso em 07 de maio de 2025.

OLIVEIRA, C. R., & TRAESEL, E. S. Mulher, trabalho e vida familiar: A conciliação de diferentes papéis na atualidade. *Disciplinarum Scientia*, 9(1), 149-163, 2008. Disponível em: <https://www.periodicos.unifra.br/index.php/disciplinarumS/article/view/943/886>. Acesso em 07 de maio de 2025.

OLIVEIRA, T. S.; YANNOULAS, S. C. Qualificação profissional de mulheres para a indústria da construção civil: entre o enfrentamento e a reprodução da divisão sexual do trabalho. In.: *Entrelaçando gênero e diversidade: matizes da divisão sexual no trabalho*. Nanci Stancki da Luz, Lindamir Salete Casagrande (org.). – Curitiba: Ed. UTFPR, 396p., 2016.

SAFFIOTI, H. Gênero, Patriarcado, Violência. Ed Perseu Abramo, São Paulo, 2004. Silva, F. O., & de Araújo, C. C. T. G. (2025). O Trabalho Invisível E Desigualdade De Gênero: A Realidade Da Dupla Jornada Feminina. *Aracê*, 7(6), 30314-30330. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/5705>. Acesso em 07 de maio de 2025.

SILVA, S. S.; CABRAL, R. M. Reflexos do acesso e consumo de água potável no cotidiano de mulheres em situação de pobreza: um estudo em comunidades urbanas do município de Jaboatão dos Guararapes/PE. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, v. 30, n. 1, 2019, p. 49-67. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/6374> Acesso em 07 de maio de 2025.

SOARES, V. Mulher, autonomia e trabalho. Autonomia e empoderamento da mulher. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, 281-301, 2015. [https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/07/Autonomia\\_Ec\\_Emp\\_DasMulheres.pdf#page=281](https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/07/Autonomia_Ec_Emp_DasMulheres.pdf#page=281)

SORJ, B., FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre trabalho e família no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v.37, n. 132, p. 573-594, set/dez, 2007.

SOUZA, P. C. L, & FILHA, L. G. F. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Gestão & Tecnologia*, 2(37), 39-58, 2023.

SULTANA, F. Suffering for water, suffering from water: emotional geographies of resource access, control and conflict. *Geoforum*. Vol. 42, N. 2, pp. 163–172, 2011.

SWAIN, T. N. Feminismo e Recortes do Tempo Presente: mulheres em revistas "femininas". *Revista São Paulo em Perspectiva*, v. 15, n. 3, p. 67-81, 2001.

THERBORN, G. Sexo e Poder. A Família no Mundo 1900-2000. Editora Contexto:



São Paulo, Tradução de Elisabete Dória Bilac. Touraine, Alain. *O Mundo das Mulheres*. Petrópolis, Editora Vozes, 2006.

WICK, A. Narcissus: woman, water and the West. *Feminist Review*, 103(1), 42-57, 2013.

YANNOULAS, S. C. Introdução – Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In.: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). *Trabalhadoras: análise da feminização da profissões e ocupações*. Brasília: Editorial Abaré, 2013.