



O IMPACTO DO TRABALHO NA VIDA DAS MÃES TRABALHADORAS

THE IMPACT OF WORK IN THE LIFE OF WORKING MOTHERS

Juliana Ribeiro Ferreira Shimabuku¹
Thamella Hellen Estefanuto Orsiolli²

Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o conflito entre a vida profissional e o desempenho da maternidade, vivenciado por mães trabalhadoras, assim como, o impacto que o trabalho traz na vida destas mães e os conflitos que estas percebem no âmbito profissional e familiar. Para isso, utilizou-se de abordagem qualitativa e estratégia de estudo de caso. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com 6 servidoras que atuam em uma Universidade pública no estado do Paraná, mães de filhos entre 8 meses a 9 anos, e foram analisados com base na análise de conteúdo. A análise dos relatos revelou que estas mulheres vivenciam conflitos como: pouco tempo dispensado para a família em virtude da carga horária de trabalho elevada, separação do filho após a licença maternidade, dificuldades na reintegração no trabalho, bem como estagnação da vida social da mulher, mesmo que temporária, quando comparada com a do homem. O estudo evidenciou ainda que os conflitos na relação trabalho-família vivenciados pelas mulheres estão interconectados e prejudicam o seu desempenho e a sua qualidade de vida.

Palavras-chave: Vida Profissional; Maternidade; Qualidade de Vida; Conflito.

Abstract

This research aims at analyzing the conflict between work life and motherhood performance experienced by working mothers, as well as the impact that the work brings on the life of these mothers and the conflicts they perceive in the professional and family spheres. For this reason, a qualitative approach and case study strategy were used. Data were collected through semi-structured interviews with 6 female servants who work in a public university in the state of Parana, mothers of children between 8 months and 9 years, and they were analyzed based on content analysis. The analysis of the reports revealed that these women experience conflicts such as short time spent on the family due to high work hours, separation of the child after maternity leave, difficulties in reintegration at work, and stagnation of women's social life, even if temporary when compared with that of man. Additionally, the study demonstrated that the conflicts in the work-family relationship experienced by women are interconnected and impair their performance and quality of life.

Keywords: Professional life; Maternity; Quality of life; Conflict.

¹ Graduada em Farmácia, com Especialização em Bioquímica pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, Pós-graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Centro Universitário Cesumar – UniCesumar, e-mail jushimabuku@gmail.com

² Graduada em Fisioterapia pela FAA – Faculdade Anglo Americano de Foz do Iguaçu, Pós-Graduada em Terapia Intensiva pelo Instituto Inspirar, Pós-Graduada em Gestão da Saúde pela UFPR – Universidade Federal do Paraná, e-mail thamellaorsiolli@hotmail.com



1 Introdução

Ao longo da história, conforme a constituição da identidade de homens e mulheres, o vínculo destes com o trabalho foi se fundindo de uma maneira singular. Inicialmente, estava relacionado com a busca por alimento, e com o passar dos anos, em decorrência de uma era capitalista, surgiu a demanda de novas formas de trabalhar e se relacionar com o trabalho. Dessa forma, a mulher que até então se concentrava nos cuidados com o lar e a família, passou também a fazer parte da classe trabalhadora.

O trabalho é um terreno conatural ao ser humano, ou seja, trabalha-se não só para conseguir um sustento, mas para contribuir para o progresso social e para o bem-estar, inclusive familiar, porém, ele pode converter-se em obstáculo, inclusive no que tange aos impactos da qualidade de vida.

Assim, o desafio de conciliar a vida laboral e a vida familiar parece irromper como um fenômeno novo e complexo, influenciando diretamente na qualidade de vida da mulher.

Em contrapartida, acredita-se que a correlação positiva entre a família e o trabalho pode trazer benefícios tanto para o trabalhador quanto para a organização, uma vez que pode gerar maior satisfação e motivação nos trabalhadores na realização de suas atividades.

Diante destas considerações, o presente artigo busca descobrir quais são os impactos do trabalho na qualidade de vida das mães trabalhadoras, identificar como o trabalho ou a jornada de trabalho influencia na sua rotina, e quais são as alternativas buscadas por elas para administrar o trabalho e a maternidade.

2 Procedimentos Metodológicos

A abordagem utilizada neste estudo foi qualitativa, o que auxilia o pesquisador a compreender fenômenos sociais, focalizando os significados construídos pelos sujeitos a partir das experiências como foram vividas ou sentidas. (MERRIAM, 1998). Sendo que a técnica empregada foi o estudo de caso.

O estudo proposto visou descobrir quais são os impactos do trabalho na qualidade de vida das mães trabalhadoras, identificar como o trabalho ou a jornada de trabalho influencia na rotina e quais são as alternativas buscadas para administrar o trabalho e a maternidade.

A coleta dos dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, contendo doze perguntas, incluindo dados das participantes, como idade, número de filhos, idade dos filhos, bem como temas envolvendo a rotina diária, a carreira, a vivência de conflitos e as suas implicações na relação entre o trabalho e a vida em família.

Foram entrevistadas seis mulheres, com faixa etária entre 29 e 39 anos, sendo que cinco possuíam um filho e apenas uma com dois filhos. Todas as entrevistadas foram escolhidas aleatoriamente, ambas eram casadas e sendo assim, moravam na mesma residência que o pai da criança.



O acesso a essas mulheres ocorreu inicialmente por meio de e-mail, com o objetivo de explicar o propósito da pesquisa e solicitar a participação voluntária das mesmas no estudo. Após a aceitação, foi agendado um horário com cada uma delas.

Os encontros com as entrevistadas foram individuais, com duração aproximada de vinte minutos e ocorreram entre os dias 20/02/2018 a 01/03/2018, fazendo-se necessário o uso de gravador, via celular iPhone SE, a fim de facilitar a transcrição.

O processo de análise compreensivo interpretativa dos dados teve início após a realização e transcrição na íntegra das entrevistas. Em seguida, os principais pontos foram retirados e analisados. A categorização e busca de significados envolveu um movimento de ida e volta entre pedaços de dados concretos e conceitos abstratos, entre o raciocínio indutivo e dedutivo. (MERRIAM, 1998).

Em todo o momento da pesquisa, o anonimato das entrevistadas foi preservado, sendo que a cada uma delas foi associado um código: E1, E2, E3, E4, E5 e E6.

A presente pesquisa ocorreu em uma Universidade pública, na cidade de Foz do Iguaçu, Estado do PR.

O referencial teórico que aborda o conflito entre vida familiar e trabalho será citado a seguir, acompanhado dos dados coletados, embasando a análise dos dados, e da mesma forma as considerações finais.

3 Trabalho *versus* Maternidade

As mulheres economicamente ativas enfrentam um desafio ao tornarem-se mães: elas precisam reorganizar toda a sua rotina para conciliar a criação dos filhos com as exigências do trabalho. De acordo com Dantas-Berger e Giffin (2005), as mulheres que retornam ao trabalho profissional, após a licença maternidade, tendem à independência financeira, maior possibilidade de contatos sociais, autonomia e autoestima, como observado nos relatos a seguir: E2: “E o trabalho em si eu não quero largar nunca, [...] eu gosto de ocupar minha cabeça com outras coisas, conhecer pessoas diferentes, aprender coisas novas, novos desafios. Isso é muito importante na vida da gente. Porque se não a gente se fecha, e vive aquele mundinho do lar né [...] E a gente, incrível né, a gente se larga né”. E5: “[...] é totalmente importante o trabalho, [...] até para ela se encontrar novamente né”.

Em contrapartida, a adaptação à nova rotina de cuidado com os filhos em conjunto às exigências impostas pela carreira pode acarretar um acentuado desgaste decorrente da dupla jornada de trabalho. Na concepção de Glat (1994), a separação da mãe e seu bebê em função do retorno ao trabalho é, sem dúvida, um momento crucial para toda mulher, que precisa encontrar uma forma de conciliar seus papéis de mãe e profissional.

O retorno ao trabalho pelas mães é uma fase marcada pela angústia, estresse e insegurança. Após a licença a maternidade, mesmo quando o ambiente laboral cria um ambiente agradável para o retorno da trabalhadora, é imprescindível que esta mulher busque alternativas para se adaptar à nova realidade. É necessário que ela interiorize que os cuidados com as crianças serão feitos por outras pessoas. Também, ao voltar ao trabalho e às responsabilidades anteriores, sua reintegração exige esforços para lidar com as novas



realidades que surgiram durante sua ausência. (COOPER; LEWIS, 2000). Como pode se observar a seguir: E1: “quando eu voltei da licença maternidade, eu senti bastante esse impacto. Porque você fica só com a criança, se apega muito e a gente tem aquela sensação que eles precisam da gente 24 horas né. [...] quando eu voltei de licença, parece que eu tava perdida, perdida em todos os sentidos, parece que até eu me sentir em uma função novamente, demorou um tempinho”. E3: “[...] tu tá ali 24 horas com teu bebê, e aí tu passa, sei lá, oito, dez horas longe, [...] de repente, passa um outro cuidador né, é difícil para o bebê, [...] não só para nós. [...]”. Uma coisa que eu já conversei com outras colegas mães também, é a questão dessa volta, a rotina mesmo, que é complicado. Tu tá num ritmo, em casa, com o bebê, com aquelas atividades que tem né, e aí tu volta para cá, tu tem que tá profissional de novo, tu tem que chegar pronta. Algumas pessoas te cobram isso, outras te entendem, então é complicado assim”.

Da mesma forma, algumas mulheres demonstram satisfação em dedicar-se prioritariamente à vida familiar após o nascimento dos filhos, chegando a interromper a carreira profissional a partir desse momento. No entanto, podem se deparar com problemas advindos da adaptação à renda menor, em um momento no qual a família tem novas despesas e redução nos contatos sociais. (SILVEIRA; BARHAM, 2000). E2 ao falar sobre o assunto, teve um momento de forte emoção: “[...] por mais que eu tenha esse conflito interno, quando eu conversei com a minha mãe por exemplo, esses dias eu estava assim, chorando que a minha filha foi pra escolinha, fico até emocionada (choro), e aí, minha mãe falou assim, não, não fica assim não, porque não é só você. Ela falou, olha para tua mãe, daí ela falou assim, olha como a gente fica depois. [...] a gente tem que ter o trabalho da gente, eu acho que tem que ter sim sabe. [...] para você ter sua independência [...]. E aí você chega numa idade. Você não tem trabalho, seus filhos bateram asas, você não tem dinheiro né, aí você olha para trás... E eu tenho certeza que minha, mãe se arrepende disso. Então eu me conforto com a história dela sabe”.

O relato de E2 vem ao encontro da reflexão de Santos Pinto (2003), ao afirmar que a participação das mulheres no mercado de trabalho faz com que elas combinem as responsabilidades familiares e profissionais, podendo provocar tensões entre trabalho e família. (SANTOS PINTO, 2003).

Nesse mesmo sentido, Itaboraí (2009 *apud* BARBOSA et al. 2010, p.4), afirma que as pequenas mudanças na divisão do trabalho doméstico que vêm ocorrendo permitem que as mulheres tenham uma melhor condição de se inserir no mercado de trabalho.

Para que homens e mulheres sejam favorecidos é importante que haja uma colaboração mútua. Com menos sobrecarga nas atividades domésticas, a mãe pode se dedicar as suas atividades profissionais com mais intensidade, em contrapartida o pai pode envolver-se de forma ativa no desenvolvimento dos filhos, fortalecendo os vínculos afetivos.

Também, a qualidade da relação conjugal tende a ser melhor, pois ambos os cônjuges são capazes de oferecer apoio quando surgem conflitos entre as demandas profissionais e familiares (DINIZ, 1999). Nesse sentido, todas as entrevistadas relatam que os pais ajudam nas tarefas diárias e cuidados com os filhos.



Caso haja a existência de filhos, Lindo et al., (2004), mostra que as horas de trabalho da mulher crescem muito mais do que as dos homens, considerando-se que horas de trabalho representam a soma das horas despendidas no emprego formal e em casa.

Para se afirmar cada vez mais no mercado de trabalho, a mulher dedica-se ao trabalho tanto quanto o homem e, quando retorna para casa entrega-se aos afazeres doméstico com a mesma intensidade. Segundo Probst (2006, p.4), “as mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram”. Isto fica claro nas seguintes falas: E4: “[...] ele acaba ficando mais com a casa do que o filho. Não por uma questão nossa, mas é uma questão do bebê. Ele pega a mãe, ele quer a mãe. [...] Então acaba pesando pra gente”; E5: “[...] desde que eu ganhei ele, é claro que o grande peso é da mãe né. Meu esposo ele ajuda, mas eu vi que a vida dele continuou e a minha, ainda eu não consegui. Por exemplo, eu não consigo fazer nenhuma atividade fora, por enquanto, porque eu estou me dedicando só a ele. Eu não consigo fazer um curso, não consigo fazer uma atividade física ainda, e já meu esposo a vida continua”; E6: “Ajuda bastante até, mas acho que não tem aquele olhar que a mãe tem [...]. Então, eu acabo avocando a responsabilidade para mim porque eu tenho certeza que não vai faltar nada”.

Lindo (2004), observa que mesmo com as mudanças sociais no mundo contemporâneo, o que se espera dos papéis femininos e masculinos não alteraram muito. É notório o modo diferente como o sexo masculino e feminino enxergam o trabalho e a família. Enquanto as mulheres priorizam a família, os homens priorizam a carreira.

Nesse sentido, Gomes et al., (2007), afirma que as mães não relataram que seus maridos faltam ao trabalho em determinadas situações, o que indica que ainda se espera que a mãe se responsabilize prioritariamente pelo cuidado dos filhos nestes momentos. Para o mesmo autor, existe uma destinação social maior das mulheres às esferas privadas, ao contrário dos homens, de quem se espera uma dedicação predominante à esfera pública, como pode ser visto nas falas a seguir: E3: “Como é só eu e o esposo aqui na cidade, não temos ninguém de família, eu preciso faltar ao trabalho”.

Acredita-se que ausentar-se ao trabalho para cuidar da saúde do filho seja uma opção mais viável para essa categoria profissional, pelo fato de contarem com estabilidade no emprego, embora as ausências possam significar prejuízos profissionais ao longo da carreira. Isso se confirma na fala a seguir: E6: “Então, pelo fato da gente ser servidor público me tranquiliza um pouco a gente tem o direito de ter um atestado para acompanhar o menor né. Isso me deixa um pouco mais tranquila”.

Desta forma, os dados encontrados nesse estudo corroboram com autores que afirmam que, no contexto brasileiro, a mãe continua sendo a responsável pelos cuidados do seu filho, mesmo trabalhando fora de casa, especialmente quando este é pequeno. (POSSATI e DIAS, 2002; WAGNER *et al.*, 2005).

Além do apoio conjugal, a disponibilidade de apoio familiar também auxilia a harmonia da relação trabalho e família. De maneira geral, os casais que podem contar com uma rede social de apoio familiar sentem menos estresse na atividade de ser pai e mãe, têm atitudes mais positivas em relação aos seus filhos, são mais sensíveis às necessidades destes e menos esquivos nesta relação. (NEWCOME, 1999). Dentre as entrevistadas, 50% possuem



uma rede de apoio familiar. A ideia do autor citado acima se confirma na fala de E1: “[...] eu me sinto privilegiada em ter minha sogra que cuida. Eu ver a questão do afeto que a minha filha recebe o dia inteiro, pra mim não tem preço, sabe. Supera qualquer conflito familiar, do dia a dia de estresse”.

Vários autores ressaltam que a participação em múltiplos papéis pode gerar conflito quando há a priorização de um papel em relação ao outro (CARLSON; KACMAR; STEPINA, 1995). Ou como resultado de demandas incompatíveis. (MACDERMID; HARVEY, 2006).

Neste caso, os diversos papéis que a mãe trabalhadora assume entra em conflito, prevalecendo ora um, ora outro, obrigando-a a conciliá-los. A partir daí, surgem momentos de dúvidas, questionamentos, como ilustrado na fala de E4: “[...] no meu retorno, o mais difícil foi ficar longe dele [...]. E aí quando eu tava no trabalho eu me sentia uma péssima mãe, de ta abandonando meu filho e quando eu tava com ele eu me sentia uma péssima profissional, eu to largando a minha carreira, to perdendo todo o meu conhecimento que eu adquiri, não posso largar a minha formação, enfim. Então é esse conflito, você sente de um lado mal profissionalmente, de outro lado mal como mãe”.

Deste modo, essa mãe e profissional, se sente duplamente culpada porque nem dá a devida atenção ao que se julga ser mais adequada, à casa e aos filhos, e não consegue dedicar uma parcela de tempo maior para o desenvolvimento profissional. Esta é uma situação crucial para as mulheres que têm filhos e estão inseridas na vida pública, com atividades profissionais.

No entender de Badinter (1985), “a sensação de culpa das mulheres é um sentimento associado ao papel de boa mãe e às responsabilidades maternas com o filho”. (BADINTER, 1985, p. 201). Mesmo com as mudanças advindas da relação da mulher com o ambiente de trabalho, os sentimentos de cuidado e zelo com o filho perdura.

Para minimizar os conflitos entre trabalho e família, a pessoa precisa usar os recursos à sua disposição, ou seja, precisa usar estratégias de enfrentamento de estresse, seja no âmbito da organização na qual o indivíduo trabalha, pessoal ou da família. (DINIZ, 1999).

Souza et al. (2009), evidencia que os conflitos presentes tanto na vida profissional quanto pessoal causam problemas emocionais, físicos, na saúde, além de interferir na relação familiar e reduzir a satisfação da vida. Nessa mesma direção, Evans (1996, p.22), entende que “cada vez mais as pessoas deverão aprender a lidar com as tensões, aprendendo a contorná-las, transformando-as em aliadas para seu crescimento pessoal”. Ainda sobre essa questão, Souza et al. (2009), observa que a busca pelo equilíbrio é uma estratégia para a minimização de conflitos e está intimamente ligada à conciliação de interesses, à estabilidade na carreira, à experiência e ao relacionamento familiar, como pode observar no relato de E4: “eu fui para terapia. Tô fazendo acompanhamento psicológico, pra me entender nessa situação de conflito [...]. Fiz a redução de carga horária. Em casa a gente tem as tarefas muito bem divididas com o marido. [...] Hoje eu começo a buscar, de repente, uma escola ou uma pessoa, para eventualmente ficar com ele, porque, por exemplo, ele vai fazer 1 ano e até hoje eu e o meu marido saímos uma vez a noite para jantar assim, uma única vez”.

Devido à carga horária de trabalho, observa-se que a relação familiar é comprometida, e que os maiores prejudicados são os filhos por não terem o convívio e dedicação necessários.



Isso fica evidente na pesquisa quando questionado às entrevistadas se existe qualidade no tempo quando elas ficam com os filhos: E6: “Como você tá tão cansada a prioridade é chegar, dar comida, dar banho, fazer as tarefas de casa e colocar para dormir. Porque a gente já tá cansada, a gente também quer descansar, então você procura fazer tudo mais mecanicamente possível, mais rápido, para eles dormirem e você poder ter o teu tempo de descanso também. [...] não consigo levar eles para fazer uma atividade, por exemplo, uma natação, fazer um inglês”. E2: “Nem sempre. Pelo motivo, que às vezes, eu to cansada, não tenho disposição pra brincar com ela, pra sentar no chão mesmo [...]. Isso não é qualidade né, se falar que é qualidade eu tô mentindo”.

No entanto, mesmo não tendo muito tempo para estar com a filha, E1 diz sentir-se satisfeita com as oportunidades de interação com esta: “Eu aproveito bastante. Eu sou bem apegada e ela também. Se eu to em casa, ela é daquela criança que não quer mais ninguém, só eu. Então, eu faço de tudo, até mesmo porque ela não deixa eu fazer outra coisa né (risos)”.

Os conflitos podem surgir quando uma pessoa que valoriza um aspecto particular é forçada por uma pressão situacional a gastar menos tempo do que essa pessoa gostaria em relação a um determinado papel (CARLSON et al., 1995). Como cita a entrevistada E2: “O conflito maior é essa questão do tempo, que eu gostaria de ter mais tempo para eu poder dedicar tanto a minha filha, como pra meu esposo. [...]”. Hoje eu chego em casa eu não tenho vontade de fazer nada. Eu chego em casa só cansada. [...] mas a gente é escrava do dinheiro, então é o que temos para agora”.

A vida laboral da mulher é valorizada pelos benefícios proporcionados a ela, como socialização, autoestima, autoconfiança bem como independência financeira. Em contrapartida, os conflitos vivenciados por essas mães trabalhadoras no âmbito familiar e profissional, acabam por deixá-las cansadas, estressadas e incompletas.

4 Considerações Finais

O presente artigo buscou analisar o conflito entre a vida profissional e o desempenho da maternidade, vivenciado por mães trabalhadoras. Assim como, o impacto que o trabalho traz na vida das mães trabalhadoras e os conflitos que estas percebem no âmbito profissional e familiar. Essas informações propiciaram uma reflexão sobre os principais conflitos relatados por essas mulheres e alternativas buscadas para administrar o trabalho e maternidade.

Os resultados desta pesquisa mostram que cada fase em que a criança se encontra possui certas particularidades. Ou seja, quanto menor a idade, mais ela precisa da mãe e conseqüentemente, menos tempo ela tem para si. Isso foi relatado como algo natural e que aos poucos, o tempo para elas mesmas é restabelecido.

Em decorrência da necessidade de maiores cuidados com a criança na primeira idade, algumas mulheres solicitaram redução de carga horária. No entanto, percebe-se que algumas dessas mães não optaram por essa alternativa, mesmo almejando-a. Este fato se dá em virtude do surgimento de um significativo impacto financeiro no orçamento familiar, por conta da redução salarial.



Os resultados indicam ainda uma correlação no que diz respeito à qualidade do tempo entre mãe e filho, e redução de carga horária. As que possuem jornada reduzida de trabalho, afirmam ter uma boa qualidade do tempo com seus filhos; o que não corresponde com a maioria das mães que exercem sua carga horária normal de trabalho.

No que se refere ao papel do pai na ajuda com as atividades diárias e cuidados com a criança, todas as entrevistadas relatam que seus cônjuges ajudam nas atividades, no entanto, mesmo com essa divisão de tarefas, as horas dispensadas com os afazeres domésticos e cuidados com a criança não se comparam com as das mulheres. Ademais, elas consideram ter outro olhar para cuidar dos seus filhos quando comparado com os homens.

Além do apoio de seus cônjuges, metade das respondentes possui uma rede de apoio familiar. Isso traz certa segurança com os cuidados com o filho, menor estresse com a rotina diária familiar e maior vínculo de afeto para a criança. Contudo, as respondentes que possuem essa rede de apoio não se sentem confortáveis em deixar seus filhos com um ente familiar para ter um momento de lazer com seu companheiro. A culpa por ficar ausente é tão invasora para essas mulheres, que elas não se permitem essa oportunidade.

Os maiores conflitos vivenciados pelas respondentes são: pouco tempo dispensado para a família em virtude da carga horária de trabalho elevada, separação do filho após a licença maternidade, dificuldades na reintegração no trabalho, bem como estagnação da vida social da mulher, mesmo que temporária, quando comparada com a do homem.

A busca do equilíbrio é uma estratégia para a minimização de conflitos e está intimamente ligada a administração entre vida pessoal e profissional.

Assim, faz-se necessário uma reflexão sobre formas de preservar tanto o envolvimento familiar satisfatório, quanto as possibilidades de manutenção profissional e a conservação da qualidade de vida dessas mulheres. Algumas alternativas que precisam ser consideradas são: (a) introdução de normas e estratégias no ambiente do trabalho para proteger a relação das profissionais com seus filhos. Como por exemplo, espaços para amamentar a criança ou espaços para essas mães poderem coletar o leite materno. Isso em contrapartida incentivaria o aleitamento materno; (b) política de governo que rediscuta a redução de jornada sem a diminuição da remuneração, por determinado período de tempo, para as mães que retornam de licença maternidade.

Todas as questões discutidas nesse estudo são fundamentais na vida das mães trabalhadoras, sobretudo para o bem-estar das famílias, o desempenho das empresas e a sociedade em geral, dessa forma, espera-se com este trabalho contribuir de alguma forma para a melhoria das relações de trabalho, ao possibilitar uma melhor compreensão das angústias vivenciadas pelas mães trabalhadoras.

Referências

BADINTER, E. **Um amor conquistado – o mito do amor materno**. Tradução Waltensir Dutra. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.



BARBOSA, M. B. *et al.* Carreira, vida familiar e vida profissional das executivas: tensão e conciliação, 2010. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/525_SEGET%20pdf.pdf>. Acesso 23 jan 2018.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; STEPINA, L. P. **An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity.** *Women in Management Review*, v. 10, n. 2, p. 17-25, 1995.

COOPER, C. L; LEWIS, S. **E agora, trabalho ou família: pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares do dia-a-dia.** São Paulo: Editora Tamisa, 2000.

DANTAS-BERGER, S. M.; GIFFIN, K. **A violência nas relações de conjugalidade: invisibilidade e banalização da violência sexual.** *Cadernos de Saúde Pública*, 2005, v. 21, n. 2, p. 417-425.

DINIZ, G. R. S. Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade Brasileira. In: CARNEIRO T. F. (Org). **Casal e família: entre a tradição e a transformação.** Rio de Janeiro: Nau, 1999.

EVANS, P. **Carreira, sucesso e qualidade de vida.** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.36, n.3, p.14-22, jul-set, 1996.

GLAT, R. **Ser mãe e a vida continua...** 2. ed. Rio de Janeiro: Agir, 1994.

GOMES, N. P.; DINIZ, N. M. F.; ARAÚJO, A. J. S.; COELHO, T. M. F. **Compreendendo a violência doméstica a partir da categoria de gênero e geração.** *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 20, n. 4, p.504-508, out-dez, 2007.

LINDO, M. R. *et. al.* **Conflito vida pessoal vs vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro.** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Curitiba. Anais. Curitiba, 2004.

MACDERMID, S. M.; HARVEY, A. **The work-family conflict construct: methodological implications.** In: PITT-CATSSOUPHES, E. E.; KOSSEK, S. **Sweet, Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches**, Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey, p. 567-586, 2006.

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education.** Jossey-Bass, São Francisco (CA), 1998.



NEWCOME, N. **Desenvolvimento infantil: uma abordagem de Mussen**. 8. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

POSSATI, C.; DIAS, M. R. **Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem estar psicológico**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 15, n. 2, p. 293-301, 2002.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em:
<http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2018.

SANTOS PINTO, A. M. G. R. **As diferenças de gênero na percepção do conflito trabalho-família**. Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco. 2003. Disponível em:
<https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/149/1/REP_AnaPinto.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2018.

SILVEIRA, L. C.; BARHAM, E. J. **A escolha da mulher: participar ou não do mercado de trabalho** [Resumo]. In *Anais da XXX Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia*, p. 262-263, Brasília, 2000.

SOUZA, R. L. R. et. al. **Conflito na relação trabalho e família de mulheres gerentes: o caso do Banco do Brasil**. In: *SEMEAD*, 12, 2009. Disponível em:
<<http://sistema.semead.com.br/12semead/resultado/trabalhosPDF/1033.pdf>>
Acesso em: 27 jan. 2018

WAGNER, A.; PREDEBON, J.; MOSMANN, C. **Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 2, n. 2, p. 181-186, 2005.

Recebido em 07/06/2019

Aprovado em 05/07/2019