

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM DESAFIO FEMININO

JHULIA KARINY GOMES GUEDES DE OLIVEIRA

Chapadão do Sul - MS

Novembro - 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM DESAFIO FEMININO

JHULIA KARINY GOMES GUEDES DE OLIVEIRA

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do grau Bacharela em Administração do Campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Orientadora: Prof. ^a Dr. ^a Rocio Del Pilar Lopez Cabana

Chapadão do Sul – MS

Novembro - 2025

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM DESAFIO FEMININO

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi identificar como os estudos científicos, na área da Administração, abordam o conflito trabalho-família sob a perspectiva feminina. Para tanto, foi realizada uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL). O estudo revelou a complexidade e o desafio da mulher no mercado de trabalho, com o acúmulo de tarefas domésticas. Porém ao analisar o corpus da pesquisa, foi constatado que o conflito trabalho-família não apresenta relação negativa com fatores como o *home office* e a busca pelo desenvolvimento da carreira das mulheres docentes. Contudo, durante a pandemia, verificou-se o desgaste decorrente da sobrecarga de atividades nas esferas profissional e familiar. Já as mulheres empreendedoras digitais vivenciam maior sobreposição entre vida pessoal e trabalho, tornando o conflito mais evidente.

Palavras chaves: conflito trabalho-família, mulher, sobrecarga.

WORK-FAMILY CONFLICT: A WOMEN'S CHALLENGE

ABSTRACT

The objective of this research was to identify how scientific studies in the field of Administration address work-family conflict from a female perspective. To this end, a Systematic Literature Review (SLR) was conducted. The study revealed the complexity and challenges faced by women in the labor market, with the accumulation of domestic tasks. However, upon analyzing the research corpus, it was found that work-family conflict does not present a negative relationship with factors such as working from home and the pursuit of career development by female teachers. Nevertheless, during the pandemic, the strain is due to the overload of activities in both professional and family spheres. Digital entrepreneurial women, on the other hand, experience a greater overlap between personal life and work, making the conflict more evident.

Keywords: work-family conflict, women, overload.

1. INTRODUÇÃO

No final do século XVIII e século XIX, os componentes da família tinham papéis claramente definidos. A mulher exercia o papel de boa mãe e esposa dedicada e responsável em tempo integral, aos cuidados da casa, dos filhos e do marido. O homem era responsável pela produção, sustento, das grandes decisões e do poder (Rocha-Coutinho, 1994).

A autora ainda afirma que, por muitos anos, os únicos trabalhos fora de casa que eram permitidos às mulheres eram a enfermagem ou serviços domésticos em outras residências, restritos a moças solteiras de baixa classe social.

As transformações sociais, econômicas e a própria evolução das mulheres no mercado de trabalho, por meio de movimentos feministas, qualificação, industrialização, Guerras Mundiais, mudanças nas leis, alterações no perfil familiar e a globalização, foram responsáveis por modificar as características pré-estabelecidas e possibilitar que as mulheres ocupassem funções de trabalho antes tidas como masculinas (Feitosa; Albuquerque, 2019).

Apesar de serem fundamentais para a inserção da mulher no mercado de trabalho, trouxeram conflitos entre vida familiar e profissional. Quando a mulher deixa a exclusividade do lar, para assumir um trabalho externo remunerado, ela se depara com exigências cada vez maiores dentro das organizações, antes dominada pelo sexo masculino (Vilela, *et al.*, 2018).

Nesse contexto, o trabalho familiar doméstico ficou em segundo plano, gerando uma série de divergências devido à sobrecarga e ao acúmulo de funções, originando conflitos entre a mulher e os demais indivíduos com os quais ela se relaciona no ambiente familiar, denominado de conflito trabalho-família (Moreira; Silva Henning, 2018).

Esse conflito é um dos principais fatores que estimula as mulheres iniciarem seu próprio negócio, ligado a ganhos maiores, independência profissional e flexibilidade de horários. Desta forma, as mulheres acreditam que poderão se dividir adequadamente entre as demandas do trabalho e da família aumentando a qualidade de vida delas e das suas famílias. No entanto, estudos mostram que esse equilíbrio de funções nem sempre é tranquilo, pois a atividade empreendedora demanda muita dedicação (Tanure, 2014).

O objetivo desta pesquisa é identificar como os estudos científicos, na área da Administração, abordam o conflito trabalho-família sob a perspectiva feminina. Para tanto, será realizada uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), utilizando o repositório científico Spell para a coleta dos artigos a serem analisados, sem delimitação temporal

A escolha do tema do presente estudo justifica-se pelo crescente número de mulheres, casadas com ou sem filhos, inseridas no mercado de trabalho, que enfrentam a dupla jornada

de trabalho (profissional e pessoal) e os desafios para permanecer ativas no mercado de trabalho.

A presente pesquisa pretende contribuir para minimizar os efeitos negativos da desigualdade entre os gêneros e evidenciar os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, quando decidem constituir uma família.

O estudo está estruturado em seis partes sequenciais: a primeira corresponde à introdução; em seguida apresenta-se o referencial teórico, que conceitua os principais fundamentos da pesquisa; a terceira parte descreve a metodologia, detalhando o passo a passo da realização do trabalho; na quarta são apresentados os resultados e é realizada a discussão dos achados da pesquisa; a quinta parte corresponde às considerações finais e, por último, são apresentadas as referências dos autores citados no texto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO FEMININO CENÁRIO MUNDIAL E BRASILEIRO

Historicamente, no período da pré-Revolução industrial a maioria das famílias residiam em áreas rurais. A mulher dedicava-se apenas aos afazeres domésticos: confecção de artesanatos, costura, agricultura e outras atividades que se limitavam ao ambiente do lar, sem remuneração (Guimarães, *et al.*, 2024).

No Brasil, com o a fundação e desenvolvimento das grandes cidades como São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador, muitas mulheres passaram a trabalhar em outras casas em busca de oportunidades de uma vida fora do campo, ocupando as funções domésticas, (lavar, passar, cozinhar, cuidar das crianças), e grande parte destas eram jovens, negras e de baixa renda. Essas trabalhadoras não recebiam seus direitos trabalhistas, grande parte trabalhava apenas em troca de alimentação restrita e de um local precário para dormir, em condições que se assemelhavam ao trabalho escravo. Em poucos casos havia remuneração (Bandeira; Guimarães; Guimarães, 2024).

No cenário mundial, o período que marcou o início da Revolução Industrial começou no século XVIII, na Inglaterra. Esse processo foi caracterizado por um conjunto de mudanças sociais e econômicas que impulsionaram o crescimento da região (Hobsbawm, 2000). Essas transformações contribuíram positivamente para substituição gradativa do trabalho artesanal de produtos manufaturados pela produção industrial, realizada por máquinas a vapor que

produziam grande número de produtos em série, de forma mais rápida e barata. Aumentando a utilização da mão de obra menos especializada e assalariada, reduzindo a necessidade de esforço físico (Rodrigues *et al.*, 2012).

A indústria precisava de mão de obra, porém esta deveria ser barata, essa condição permitiu a contratação de mulheres e crianças nas fábricas. As mulheres ganharam espaço devido à obediência, sendo consideradas pelos patrões dóceis e fáceis de manipular, enquanto os homens relutavam em abdicar da sua autonomia, para se sujeitar ao novo sistema fabril (Hobsbawm, 2000).

Segundo Perrot (2005), na França, em 1866, a participação feminina nas fábricas representava 30% da mão de obra empregada, esse período foi marcado pelo primeiro grande salto de contratação de mão de obra feminina. No final do século XIX, em 1896, as mulheres já eram maioria na indústria têxtil, representando 51% do total de operários, somando todos os setores industriais às operarias totalizavam cerca de um milhão em 1906. Esse elevado número de mulheres nas fábricas ocorreu devido aos baixos salários masculinos, insuficientes para arcar com as despesas do lar, forçando as mulheres a trabalharem para complementar a renda familiar

Outro período importante no contexto econômico foram as Guerras Mundiais, que criaram grandes oportunidades para o emprego da mão de obra feminina, devido à ausência de homens nas cidades, pois estes foram designados para ocupar postos de combate durante a guerra. Assim as mulheres começaram a tomar a liderança da casa e ocupar diversos cargos, que eram exclusivos para o sexo masculino (Souza 2023). Muitos homens não retornaram das guerras e os que voltaram estavam debilitados e sem condições de retomar o trabalho, o que fez com que as mulheres continuassem exercendo o trabalho para garantir o sustento da família (Prosbtt, 2003).

No Brasil, o trabalho feminino enfrentou desafios durante seu desenvolvimento e consolidação, entre os anos de 1920 e 1940 houve avanços importantes para as mulheres brasileiras como: a criação do direito universal ao voto em 1932 (Brasil, 1932) e a consolidação das leis trabalhistas em 1943, que trouxeram uma série de benefícios que antes eram exclusivos para os homens, incluindo salários iguais para ambos os sexos, mas na prática essa igualdade não acontecia (Brasil, 1943).

A inserção da mulher no mercado de trabalho continuou a crescer, apesar dos inúmeros desafios. Somente na década de 70 as mulheres foram oficialmente inseridas no mercado de trabalho. Nesse período as mulheres com mais de 10 anos de idade que trabalhavam recebendo salários representavam 18,2% da mão de obra geral das fabricas e indústrias. Apesar das inúmeras crises econômicas e a oscilação negativa da economia, a taxa de empregabilidade

feminina dobrou em 20 anos passando a representar 39,2% do total de pessoas trabalhando no Brasil, chegando à marca de 22 milhões de mulheres no início dos anos 90 (Aguilar, 2023).

Bruschini (1996), afirma que este contingente de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho brasileiro entre as décadas de 70 e 90 foi influenciado pela expansão da economia, urbanização e a industrialização acelerada, redução da taxa de fecundação, favorecendo a entrada das mulheres no setor produtivo. Após a consolidação feminina no mercado de trabalho, nos anos 2000 outras conquistas femininas foram alcançadas como leis que asseguram direitos e o aumento da escolaridade. A escolaridade é considerada um elemento que eleva a produtividade da economia em geral, além de gerar outros resultados positivos, como a melhoria salarial. Diante disso, as mulheres passaram a enxergar no estudo uma forma para aumentar seus salários e reduzir a desigualdade de gênero (Oliveira 1995).

As estatísticas evidenciam que, no ensino médio, houve aumento da frequência escolar feminina de 9,8% em relação à masculina. A taxa feminina foi de 52,2%, para uma taxa masculina de 42,4%. Outro fator positivo foi o aumento de jovens que se mantinham cursando o nível educacional apropriado à sua idade (15 a 17 anos). O percentual subiu de 34,4% em 2000 para 47,3% em 2010 (IBGE, 2014).

O número de mulheres entre de 18 a 24 anos no nível superior, aumentou significativamente em 2010 passando a representar 57,1% do total de estudantes na faixa etária. Consequentemente, o nível educacional das mulheres é maior do que o dos homens na faixa etária dos 25 anos ou mais. Outro fator importante para a elevação do nível de escolaridade das mulheres foi a redução na proporção de adolescentes (15 a 19 anos) com filhos. Este caiu na década, de 14,8% para 11,8%. A gravidez precoce é um dos motivos para que adolescentes interrompam os estudos, comprometendo a formação profissional. (IBGE, 2014).

Dados do IBGE de 2022 mostram 53,3% do total de mulheres brasileiras integram a força de trabalho no mercado nacional, já a taxa de ocupação masculina é de 73,2%, evidenciando que o homem ainda é predominante no setor profissional. O mesmo estudo cita que embora as mulheres ocupem um grande espaço no mercado de trabalho, ainda existem desigualdades de gênero que persistem no ambiente profissional, a diferença salarial é uma das mais evidentes (IBGE, 2022).

Apesar de toda a evolução do mercado de trabalho e das mudanças no cenário econômico, as mulheres continuam lutando por igualdade no ambiente profissional, seja na ocupação de cargos tradicionalmente considerados masculinos ou na remuneração.

2.2. EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA FAMILIAR E O IMPACTO NA FUNÇÃO FEMININA

Entende-se por família uma instituição social formada por dois ou mais indivíduos, unidos por laços sanguíneos, afetivos ou legais, que compartilham responsabilidades, recursos e funções, e que habitam na mesma casa (Behring Barbosa, 2010).

A família tradicional refere-se a estrutura formada por um homem e uma mulher heterossexuais, juntamente com seus filhos, com funções bem estabelecidas, no qual o pai trabalha e mãe cuida do lar e educação dos filhos. Nesse modelo, a mulher não tem o direito de exercer função fora do contexto familiar ou tomar decisões. O homem era responsável pela parte financeira, decisões e pela proteção da família (Lagrotta, 2004).

Com a ascensão da burguesia no século XVIII, cria-se um novo parâmetro para a formação de família, apoiado no amor romântico, com maior dedicação da esposa na educação dos filhos e enaltecimento da maternidade. Porém, ainda se mantinha a hierarquização nas relações de gênero, em que o marido era considerado superior e a mulher ocupava lugar de submissão, sendo subjugada moral, jurídica, econômica e religiosamente ao marido (Poster, 1979).

Na segunda metade do século XX, ocorreram diversas mudanças sociais e econômicas, como a afirmação dos direitos de cidadania e a consolidação da democracia. Com isso desencadeou-se, no contexto familiar, a flexibilização da hierarquia e o fortalecimento da individualidade dos membros. Nesse período, o modelo de família tradicional entrou em declínio, abrindo espaço para a pluralidade e para novos formatos de construção familiar. Ainda assim, um pequeno número de mulheres exercia protagonismo (Bobbio, 2004).

Desta forma, as duas Guerras Mundiais e a Revolução Industrial marcaram o ambiente familiar, com a saída da mulher da privação do lar, para ocupar funções produtivas, remuneradas em ambientes públicos (Hintz, 2001).

Nas décadas de 50 e 60, movimentos sociais levaram à necessidade de novos arranjos familiares. O movimento feminista, impulsionado pela busca na igualdade de gêneros, exaltou a necessidade de modificações na dinâmica familiar. O surgimento da pílula anticoncepcional também trouxe à mulher a liberdade de exercer sua sexualidade sem a preocupação com a gravidez, permitindo-lhe a conquista de novos espaços, incluindo o mercado de trabalho. A aprovação do divórcio também produziu um lastro de transformação nos arranjos familiares, possibilitando o surgimento de novas configurações através de recasamentos ou famílias monoparentais, por exemplo (Cortes *et al.*, 2022). A partir dessa época a dominação masculina

sobre as mulheres e filhos é desafiada, e as relações entre os membros da família passaram a ter maior equilíbrio. A mulher passou a ocupar diferentes funções fora âmbito doméstico, tornando-se coprovedora, dividindo as despesas e reivindicando uma divisão mais igualitária nas atividades da casa e do cuidado com os filhos. O homem, por sua vez, passa a ter que entender os novos conceitos, valores e comportamento, para se adaptar e permanecer no casamento (Côrtes *et al.*, 2022).

Com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, os princípios da cidadania e dignidade humana foram juridicamente estabelecidos, assegurando a igualdade de gênero e o reconhecimento da união estável como forma de organização familiar, sendo aceitável o divórcio. Os casamentos passaram a ser baseados no companheirismo, nos desejos e nos objetivos em comum. Diante desse novo cenário, as mulheres passaram a ter opção de escolha, para trabalhar, casar, ter filhos ou cuidar da casa. As responsabilidades domésticas e financeiras, começaram a ser divididas. (Grzybowski, 2002; Grzybowski, 2003;)

As modificações na estrutura das famílias e funções de cada membro vem evoluindo de maneira constante e acelerada nas famílias contemporâneas, não existindo mais um padrão de comportamento definido. A sociedade vem se transformando década após década criando novos valores e comportamentos e as mulheres estão, cada vez mais, se tornando as responsáveis financeiramente pelo lar (Cacciacarro, Macedo, 2016).

O conceito de família atual enquadra, a organização familiar em suas diferentes configurações e dinâmicas tendo em vista a complexidade que o termo envolve, já que não existe um modelo predominante, como ocorria em décadas passadas. Independente da sua forma de apresentação, a família sempre seguirá sendo família, composta por indivíduos com vínculos significativos e funções essenciais: satisfação afetiva e sexual, proteção, educação dos filhos, socialização e também de transmissão de ideologias (Assumar *et al.*, 2000).

Perante as alterações que ocorreram ao longo dos anos, o assunto família é tema amplamente discutido com ênfase no papel feminino podendo ser estudado de vários ângulos: social, econômico, filosófico, antropológico, histórico, psicológico, cultural, legislativo, educacional e teológico. A família contemporânea apresenta diversas variações, tornando-se necessário compreendê-la, assim como analisar as funções femininas, o impacto e a relação dessa nova configuração familiar na economia, especialmente no mercado de trabalho atual, (Castro, 2020).

De acordo com estudo publicado pelo IBGE de 2022, o número de mulheres que são responsáveis pela unidade familiar ou pelo lar atingiu a marca de 36 milhões representando 49,1 % das mulheres brasileiras denominadas chefes de família. Esse dado mostra a mudança

na composição da estrutura familiar brasileira. As mulheres vêm ocupando um papel que historicamente era masculino (IBGE, 2022).

De 2010 para 2022, ocorreu uma transformação na estrutura familiar: a proporção de famílias composta um pai (responsável), mãe e filhos passaram de 41,3% em 2010 para 30,7% em 2022, revelando uma diversidade de modelos familiares. Essa mudança pode indicar o aumento do número de divórcios, o impacto do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, além de refletir no aumento da idade média para casar e ter filho. O estudo também mostra que 54,5% dos óbitos são sexo masculino e 45,5% são do sexo feminino. Na população entre 15 e 34, a mortalidade masculina é 3,7 vezes maior que a feminina. Essa diferença está ligada às atividades de riscos praticadas pelos homens influenciando diretamente na estrutura familiar e na saúde pública (IBGE, 2022).

Todos esses fatores relacionados acima, sobre a mudança na estrutura familiar ao longo do tempo, juntamente com as mudanças econômicas, modificaram o papel econômico e social da mulher, o que antes era uma busca por liberdade e direitos, atualmente se tornou uma obrigação e um desafio, uma vez que 90% da população brasileira possui ganhos médios de pouco mais de R\$ 3.000,00 (IBGE 2024). Porém, o Dieese em sua pesquisa revelou que em 2025 o brasileiro precisa ganhar de forma individual em média R\$ 7.638,62 para bancar os gastos básicos (Diesse, 2025).

2.3. CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA E O EMPREENDEDORISMO COM ESTRATÉGIA FEMININA

Os estudos sobre o conflito trabalho-família ganharam destaques na década de 70, período em que houve transformações econômicas e familiares na sociedade. Kahn (1964) cita em sua obra *Organizational Stress*, como o estresse gerado pela vida moderna em função do trabalho causava conflito dentro e fora da organização.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família ocorre quando as demandas dos papéis profissional e pessoal se chocam, seja por falta de tempo, tensão emocional ou comportamentos incompatíveis.

Neste sentido, por exemplo, a chegada de um filho na vida da mulher traz inúmeras mudanças, principalmente se ela trabalha fora de casa, impactando diretamente seu cotidiano profissional. Muitas mulheres se veem obrigadas a decidir sobre a permanência no trabalho, e vários fatores podem levá-las a deixar o emprego, dentre as quais se destacam as situações de estresse e ansiedade, decorrentes das constantes situações de conflitos entre trabalho e família.

Esses conflitos aumentam os pensamentos negativos quanto ao desempenho como mãe e geram instabilidade na distribuição das tarefas referentes aos cuidados com os filhos e da casa. (Edwards, 2006).

De acordo com Carr (1996), para conciliarem os cuidados com a casa, educação dos filhos e o trabalho, as mulheres buscam por alternativas, como o empreendedorismo, para flexibilizar sua disponibilidade entre essas duas esferas.

O empreendedorismo feminino é o termo utilizado para caracterizar a atividade econômica empreendedora desenvolvida por mulheres, incluindo mulheres que desenvolvem seus próprios negócios, quanto as que lideram o processo de criação de ideias, produtos, serviços, e gestão de forma inovadora, dentro de empresas já estabelecidas (SEBRAE 2023).

No que se refere à motivação, estudos revelam que as principais razões que levam as mulheres a empreender são a busca por independência financeira e pessoal, desejo de realização e a possibilidade de dedicar mais tempo com a família. Quanto ao trabalho sob o regime da CLT, o ambiente em grandes organizações é frequentemente considerado hostil e desafiador (Moreira, 2018).

Quental e Wetzel (2002), com sua pesquisa, concluíram que o conflito trabalho-família se intensificou na área empreendedora devido à flexibilidade de horários, que levou muitas mulheres a misturar atividades profissionais com as domésticas, em razão da falta de organização. Pela autonomia de terem seus próprios negócios, as empreendedoras acabaram investindo muito tempo e esforço no trabalho, envolvendo-se intensamente, já que se sentiam responsáveis pelo sucesso ou fracasso da empresa. No entanto, essas divergências não diminuíram a satisfação das mulheres com seus negócios; quando perguntadas, as empreendedoras respondiam que estavam satisfeitas em relação ao que estavam fazendo e não desejavam outro trabalho naquele momento.

Para impulsionar o crescimento do negócio, é necessário que o conflito trabalho-família seja minimizado ou inexistente. Para isso, podem ser adotadas três estratégias que contribuem na gestão do trabalho e da família. A primeira estratégia considera a eliminação do conflito a considerando a não constituição da família ou do empreendimento. A segunda estratégia é a diminuição do conflito a partir da constituição de uma família pequena e da contratação de outras pessoas para auxiliar na realização das tarefas. Já a terceira estratégia propõe o compartilhamento do conflito com outras pessoas, ou seja, a empreendedora deve designar funções aos profissionais com quem trabalha quanto aos membros da família com quem convive (Shelton 2006).

3. METODOLOGIA

Para atingir o objetivo proposto, esta pesquisa realizou uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) que consiste na pesquisa, síntese e análise interpretativa de estudos científicos com o objetivo de compreender o tema escolhido, identificar lacunas, analisar teorias e definir padrões, além de estabelecer marcos teóricos de referência e sua relação com o contexto atual (Prodanov; Freitas, 2013).

Os autores citam que os critérios de inclusão, define características que um artigo deve possuir para ser escolhido para integrar um trabalho de RSL. Os critérios deste trabalho foram: trabalhos publicados em língua portuguesa, artigos originais, com texto integral, trabalho de estudo de caso ou pesquisa e tema relacionado com a presente pesquisa.

Critérios de exclusão, são as características que eliminam artigos da composição do presente estudo, são eles; trabalhos incompletos, em língua estrangeira ou trabalhos que não atendessem os critérios de inclusão.

Para realização da pesquisa, foi utilizado o repositório de artigos científicos Spell. Os termos de busca foram: “conflito trabalho-família” e “mulheres”. Foram obtidos 5 artigos, dos quais, após a leitura dos resumos e aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 4 artigos para compor o *corpus* da pesquisa (tabela 1).

A tabela 1 está organizada por ano de publicação, do mais antigo ao mais recente, contendo informações sobre autor(es), título do artigo, objetivos e metodologia. Essas informações foram selecionadas para facilitar a identificação dos artigos e evidenciar as semelhanças com o tema em escolhido, contribuindo para o desenvolvimento de uma discussão que aprofunde a compreensão do assunto. Não foi possível a apresentação integral dos trabalhos analisados na amostra, pois seria tecnicamente inviável, apresentar todos os dados.

Quadro 1 – *Corpus* da pesquisa

Autor	Título	Objetivos	Metodologia
Moreira e Silva (2018)	A influência do conflito trabalho-família e comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira de mulheres docentes.	O presente estudo teve por objetivo identificar a influência das variáveis, conflito trabalho-família e comprometimento com a profissão na percepção de sucesso na carreira de docentes do gênero feminino das Universidades Federais do Rio Grande do Sul.	Utilizou-se o método de pesquisa <i>survey</i> , com abordagem quantitativa e caráter de pesquisa descritivo-exploratório. Com envio de questionários online para as professoras das Universidades Federais do RS, obtendo uma amostra de 356 respostas. Estas respostas foram analisadas

			através de métodos estatísticos de correlação de Pearson e Regressão linear múltipla.
Lemos, Barbosa, Monzato, (2020).	Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.	Esta pesquisa tem como objetivo identificar os impactos que o sistema <i>home office</i> , no período da quarentena da Covid-19, gerou no conflito trabalho-família vivido pelos trabalhadores brasileiros.	Para alcançar o objetivo, foram entrevistadas 14 pessoas com diferentes arranjos familiares. Todas as entrevistadas relataram sobrecarga de trabalho devido às exigências organizacionais, às demandas com os filhos e com a casa.
Cursino <i>et al</i> (2023)	Todo dia ela faz tudo igual”: o conflito trabalho-família A partir da percepção de mulheres Digital Influencers.	Este estudo, cujo objetivo foi explorar a visão das digitais influencers sobre como elas conciliam o trabalho com a vida pessoal.	Quanto ao método, foi realizada pesquisa qualitativa com 20 mulheres influencers Que trabalham em algo essencialmente novo, baseado nas plataformas digitais.
Lemos e Monzato (2024)	Trabalho remoto na pandemia da covid-19 e conflito trabalho-família para mulheres.	Este artigo buscou compreender a influência do trabalho em <i>homeoffice</i> na relação conflito trabalho-família de mulheres casadas que trabalharam dessa forma após o advento da pandemia da COVID-19.	Foram realizadas entrevistas em profundidade com quinze profissionais atuantes em diversos segmentos econômicos.

Fonte: Elaborada pela autora

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O corpus da pesquisa é composto por artigos publicados entre 2018 e 2024, com abordagem quantitativa e qualitativa, com tema de pesquisa sobre conflito trabalho-família e ênfase na visão feminina, englobando mulheres, solteiras, divorciadas, viúvas, união estável, casadas com e sem filho, mostrando a perspectiva feminina de diferentes profissões, ângulos e formatos de família.

Moreira e Silva (2018) realizaram um trabalho envolvendo 356 mulheres docentes em instituições Federais de ensino superior localizada no estado do Rio Grande do Sul, o estudo possui o objetivo de analisar a percepção de sucesso na área profissional em relação ao conflito trabalho família. A amostra é composta por mulheres casadas, solteiras, divorciadas, separadas e viúvas com e sem filhos, durante as pesquisas e análise de dados foi verificado se há correlação entre os fatores trabalho x família, família x trabalho e a percepção de sucesso.

Os autores citam que a relação entre Trabalho X Família e Resiliência possui uma correlação negativa moderada (-0,492). As mulheres que apresentam maior capacidade de resiliência, conseguem lidar de uma maneira mais branda com o conflito trabalho-família, sentem menos o impacto do estresse causado nesse contexto e não possuem impacto negativo na percepção de sucesso. Visto isso, para os autores não existe uma relação entre o conflito trabalho-família e as variáveis resiliência e sucesso. Esse resultado pode estar associado ao fato de as docentes possuírem cargos permanentes com uma média de 22 anos de carreira, obtidos por concurso, o que lhes garante estabilidade profissional, flexibilidade de horários, e um ambiente de trabalho saudável, minimizando o estresse, a pressão e o medo do desligamento no pós-parto.

Em concordância com os autores acima mencionados, Lemos, Barbosa, Monzato, (2020) buscaram compreender os impactos do *home office* no conflito trabalho-família das mulheres, no período da quarentena da Covid-19. Nos relatos obtidos por meio de entrevistas, as mulheres afirmaram que houve aumento no volume de trabalho durante o período de isolamento. Esse novo formato de trabalho somou-se com os cuidados da casa e dos filhos, no caso daquelas que são mães. Devido a essa situação, as mulheres entrevistadas relataram dificuldade em administrar o tempo para atender todas as demandas e realizar as tarefas necessárias, gerando sentimentos de insuficiência, frustração e angústia, o que provocou estresse contínuo e prolongado. Durante o isolamento, algumas mulheres entrevistadas recorreram a vícios como refúgio diante das circunstâncias. Apesar o contexto vivenciado as entrevistadas não relataram intensificação do conflito trabalho-família durante o período de quarentena.

Em outra pesquisa, Lemos e Monzato (2024) buscaram discutir impacto do trabalho remoto ou híbrido, decorrente da pandemia da Covid-19, no conflito trabalho-família de mulheres heterossexuais casadas que passaram a trabalhar nesse formato. Quanto à divisão das tarefas domésticas e aos cuidados com os filhos pequenos, as entrevistadas afirmavam ser as responsáveis principais por essas tarefas.

No âmbito profissional as entrevistadas relataram sofrer com o aumento das exigências de trabalho, inclusive aos finais de semana e feriados, com a justificativa de que, durante a pandemia não existia a diferenciação entre dias úteis e dias de descanso, comprometendo a saúde mental das trabalhadoras. Em seus depoimentos, relataram o medo do desemprego, o que as levava a aceitar as demandas de trabalho, fora do horário estipulado.

Apesar da sobrecarga de trabalho, parte das mulheres entrevistadas relatou satisfação pelo maior convívio com a família durante o isolamento, especialmente entre aquelas que

possuíam filhos, destacando o privilégio do convívio, da proximidade, e do cuidado intensificado com os filhos pequenos.

Já o estudo de Cursino *et al.*, (2023) apresenta uma perspectiva oposta à citada pelos outros autores, ao destacar o surgimento de uma nova profissão contemporânea e tecnológica: as mulheres *digitais influencers* e sua relação com o conflito trabalho-família. Nessa profissão, não há limites entre demandas de trabalho, vida pessoal e as atividades de lazer, pois os acontecimentos diários se transformam em conteúdos nas redes sociais gerando entretenimento e fonte de renda.

As autoras ressaltam que as mulheres digitais influencers, vivenciam uma integração total entre as esferas pessoais e de trabalho, já que a produção de conteúdo visa mostrar a rotina dia a dia, sem pausas, descanso, privacidade ou limite de tempo e espaço. Em muitas situações os membros da família são envolvidos, de alguma forma, no conteúdo criado para as redes sociais, o que torna a conciliação do conflito trabalho-família ainda mais complexa.

A falta de limites e o excesso de horas conectadas acabam gerando os conflitos familiares, sendo o principal motivo relatado o uso excessivo do celular. Na tentativa de evitar tais conflitos, as mulheres criadoras de conteúdos desenvolvem estratégias, como trabalhar enquanto o companheiro dorme e desligar o celular nos momentos em família, porém essas medidas não reduzem a carga horária dedicada ao trabalho.

Embora as mulheres entrevistadas declarem que ganham mais reconhecimento profissional, desencadeando mais autoestima e prazer no exercício da profissão, o estudo evidencia que o tempo livre não existe e a casa se transforma em local e cenário de trabalho, aumentando mais a sobreposição de papéis. A expectativa de flexibilidade, tão sonhada no meio do empreendedorismo digital, camufla outras formas de pressão, cobranças, responsabilidades e demandas repetindo o mesmo padrão de estresse e exaustão relatados por mulheres do regime CLT e empreendedoras (Cursino *et al.*, 2023).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada durante a construção do presente trabalho teve como objetivo identificar como os estudos científicos, na área da Administração, abordam o conflito trabalho-família sob a perspectiva feminina.

A análise da trajetória feminina revelou a complexidade e os desafios enfrentados pelas mulheres no transcurso histórico. A conquista dos direitos trabalhistas, representou um marco importante na trajetória feminina, porém trouxe um acúmulo de tarefas para aquelas inseridas

no mercado de trabalho, independente da profissão, setor de atuação ou composição do sistema familiar, a mulher continua a assumir responsabilidades com as tarefas domésticas e as exigências profissionais, revelando um padrão de múltiplas tarefas associada a figura feminina.

Com base na análise do *corpus da pesquisa* citado no tópico 4, pode-se afirmar que o conflito trabalho-família não apresenta relação negativa com fatores como *home office* e a busca pelo desenvolvimento da carreira das mulheres docentes. No entanto, ficou evidenciado o desgaste provocado pela sobrecarga de atividades nas esferas profissional e familiar, vivenciado no cotidiano das mulheres no período da pandemia.

Por outro lado, mulheres que trabalham como empreendedoras no ramo de digital influencer possuem uma realidade oposta as profissionais com rotina de trabalho determinada, a falta de organização e tempo escasso levam essas mulheres a juntar o contexto familiar com o ambiente de trabalho. Essa sobreposição de funções torna o conflito trabalho família mais evidente e constante no contexto familiar das mulheres que atuam como *digital influencer*.

A pesquisa também revelou que mesmo com o cansaço e o acúmulo de funções, um fator determinante para atenuar o conflito trabalho família é a divisão equivalente das demandas profissionais e pessoais.

Ressalta-se, contudo, que esta investigação apresentou como limitação o fato de ter contemplado apenas um repositório de artigos científicos.

Sugere-se para as próximas pesquisas, aprofundar no tema buscando entender os principais fatores que determinam o agravamento do conflito trabalho família sob a perspectiva feminina.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, Nicolas Paulo da Silva. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro durante as décadas de 20/40/50: Avanços e retrocessos entre o pré e pós Segunda Guerra Mundial à luz da economia feminista. **Repositório Institucional**. Florianópolis 2023. Disponível em : <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/252567>. Acesso em 23 ago 2025.

ASSUMAR et al, Premissas histórico-socioculturais sobre a família brasileira em função do sexo e da idade. **Psicol. Reflex. Crit.** 13 (1) • 2000, Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/WQWTfcWy9R7NR4hZBqQ97Xd/?format=html&lang=pt>. Acesso em 29 ago 2025.

BADINTER, Elisabeth. Um Amor Conquistado: O mito do amor materno. **Nova Fronteira**. 1985. Disponível em : <https://rblh.fiocruz.br/versao-digital-do-livro-de-elisabeth-badinter-um-amor-conquistado-o-mito-do-amor-materno> . Acesso em 24 de jun 2025.

BANDEIRA, *et al* Estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 18(15), 208-226. 2020.

BANDEIRA, *et al*. As Dificuldades de Percurso das Mulheres Empreendedoras. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 1–18, 2021. DOI: 10.7769/gesec.v12i3.1213. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1213>. Acesso em: 20 out. 2025.

BARBOSA *et al*. Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais. **Revista de Gestão e Secretariado**. São Paulo 2021. Disponível em: <https://www.spell.org.br/documentos/ver/63590/gerenciando-o-conflito-trabalho-familia-no-empreendedorismo-feminino--evidencias-de-um-estudo-com-microempreendedoras-individuais-> . Acesso em 19 out 2025.

BEHRING, Elaine; BARBOSA, Sonia. Política Social: Trabalho e Saúde. 2. ed. São Paulo: **Cortez**, 2010. Disponível em :<https://www.editoraemescam.com.br/wp-content/uploads/2022/06/POLITICA-SOCIAL-TRABALHO-E-SAUDE-MIOLO.pdf>. acesso em 15 de ago 2025.

BOBBIO, Norberto .. A era dos direitos. **Elsevier**. 2004. Disponível em : https://www.mprj.mp.br/documents/20184/172905/a_era_dos_direitos.pdf. Acesso em 24 de jun 2025.

Bandeira, Emanuella & Cabral, Augusto & Lima, Tereza Cristina & Ipiranga, Ana & Santos, Sandra. (2020). Estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras. Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão. 18. 208-226. 10.19094/contextus.2020.44134.

Brasil. DECRETO Nº 21.076, DE 24 DE FEVEREIRO DE 1932. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21076.htm>. Acesso em 20, out., 2025.

_____. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html>. Acesso em 20, out., 2025.

CANABARRO, J. R. dos S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 88–110, 2015. DOI: 10.7769/gesec.v6i2.347. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347>. Acesso em: 20 out. 2025.

CÔRTEZ, *et al* . Família: história e tendências na contemporaneidade. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 4. 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/359548836_Familia_historia_e_tendencias_na_contemporaneidade . Acesso em 25 jun 2025.

CURSINO *et al* . “Todo dia ela faz tudo igual”: o conflito trabalho-família a partir da percepção de mulheres Digital Influencers. **RAD Vol. 25, n. 3 - set/out/nov/dez 2023**. Disponível em: <https://www.spell.org.br/documentos/ver/75141/---todo-dia-ela-faz-tudo-igual-----o-conflito-trabalho-familia-a-partir-da-percepcao-de-mulheres-digital-influencers>. Acesso em 19 out 2025.

EDWARDS, M. The role of husbands’ supportive communication practices in the lives of employed mothers. **Marriage & Family Review**, v. 40, n. 4, p. 23-46, 2006. Disponível em : https://www.researchgate.net/publication/34537110_The_Role_of_Husbands'_Supportive_Communication_Practices_in_the_Lives_of_Employed_Mothers . Acesso em 04 out 2025.

FEITOSA, Y. S.; ALBUQUERQUE, J. S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Journal**. 2019. Disponível em : <https://cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0005/3> . Acesso em 20 de maio 2025.

FERREIRA, Jacqueline Josiane. Conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e equilíbrio ocupacional: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras. Belo Horizonte **UFMG**. 2023. Disponível em : <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/4d30303e-1991-4837-bb5b-466c8a0741ac/content>. Acesso em 30 set 2025.

GREENHAUS, J., & BEUTELL, N. J. Sources of conflictbetween work and family roles. *Academy of Management Review*10(1), 76-88. 1985.

GRZYBOWSKI, Luciana Suárez. Famílias monoparentais: Mulheres divorciadas chefes de família. In: WAGNER, Adriana (Org.). *Família em cena: tramas, dramas e transformações*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 39-53.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. 04/11 - Estatísticas de Gênero 1 - Escolaridade das mulheres aumenta em relação à dos homens. Brasil , **Governo Federal**. 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias-spm/noticias/04-11->

estatisticas-de-genero-1-escolaridade-das-mulheres-aumenta-em-relacao-a-dos-homens. Acesso em 19 out 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. Empreendedorismo no Brasil: Panorama atual e desafios. **Governo Federal**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/empreendedorismo.html>. Acessado em 20 set 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE . Censo Demográfico. **Governo Federal**. 2022. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html> . acesso em 19 de maio 2025.

LEMONS, Ana Heloisa, BARBOSA, Alane de Oliveira, MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE**, São Paulo 2020. Disponível em : <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?format=html&lang=pt> . acesso em 30 set 2025.

MARQUES, et al. Empreendedorismo Feminino E Microcrédito: Uma Análise Contextual E Os Desafios No Atual Cenário Brasileiro. **Journal of Business and Management**, volume 26. 2024. Disponível em : [/https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol26-issue4/Ser-4/B2604040715.pdf](https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol26-issue4/Ser-4/B2604040715.pdf). acesso em 25 set 2025.

MORAES, Cleber; GRANATO, Tania. Tornando-se pai: uma revisão integrativa da literatura sobre a transição para a paternidade. **Psicologia em Estudo**. 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/315762206_BECOMING_A_FATHER_AN_INTEGRATIVE_REVIEW_OF_THE_LITERATURE_ON_TRANSITION_TO_FATHERHOOD. Acesso em 25 set 2025.

MOREIRA, Tayane Miranda. Empreendedorismo feminino, maternidade e conflito trabalho-família. **Pontifícia Universidade Católica Do Rio De Janeiro**. 2018. Disponível:https://web.archive.org/web/20200506053400id_/https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/38521/38521.PDF. acesso em 01 de out 2025.

NASCIMENTO, Ana Luiza. Conflito trabalho-família e o papel da organização no suporte às servidoras públicas. 2024. Disponível em; <https://profiap.org.br/wp-content/uploads/2025/03/ANA-LUIZA-SANTOS-NASCIMENTO.pdf>. Acesso em 01 out 2025.

PERROT, Michelle . As mulheres ou o silêncio da história. Bauru: **EDUSC**, 2005. Disponível em : https://www.academia.edu/33466946/As_mulheres_ou_os_sil%C3%A2ncios_da_hist%C3%B3ria_Michelle_Perrot_pdf. Acesso em 10 jul de 2025.

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. In: **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Salvador, BA, Brasil, 26, 2002 .

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares. Rio de Janeiro: **Rocco**, 1994. Disponível em :

https://books.google.com.br/books/about/Tecendo_por_tr%C3%A1s_dos_panos.html?id=dGW2AAAAIAAJ&redir_esc=y . Acesso em 19 de maio de 2025.

ROUDINESCO, Elizabeth. A família em desordem. Rio de Janeiro: **Zahar**, 2003. Disponível em <https://obsam.ufrn.br/wp-content/uploads/2020/06/Elisabeth-Roudinesco-A-Fam%C3%ADlia-em-Desordem.pdf>. acesso em 25 ago 2025.

SHELTON, L. M. “Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 2, p. 285–297, 2006.

SILVA, Allana Maria; SOUZA, Anizaura, Lidia. A relação trabalho-família e seu impacto na vida da mulher. **Perspectivas Contemporâneas** .2022. disponível em : <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3389/1249> . Acesso em 30 set 2025.

SOUZA, Anna Clara. As mulheres e a Segunda Guerra Mundial: dimensões do trabalho feminino e a ação propagandista. **Revista Discente Ofícios de Clio**, Pelotas, vol. 8, nº 14. 2023. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/375628825_As_mulheres_e_a_Segunda_Guerra_Mundial_dimensoes_do_trabalho_feminino_e_a_acao_propagandista . Acesso em 10 jun 2025.

TANURE, Paula Torres. Empreendedorismo e Família: quando flexibilizar horários se torna uma sobrecarga para as mulheres. **FGV EAESP**. São Paulo 2014. Disponível. https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/paula_torres_tanure.pdf. Acesso em 03 set 2025.

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BOMFIM, Lea Cristina. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**. 2016. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbtur/a/gMZSnDRNmR7N5PpZLsmSvsw/abstract/?lang=pt&format=html> . acesso em 01 out 2025.

VAITSMAN, J. Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea. Mulher, gênero e sociedade. 2001.

VILELA, Nágila Geovanna Silva. Panorama da produção acadêmica internacional sobre conflito trabalho–família: uma revisão sistemática. **Revista Linceu on-line** 2018. Disponível em : https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1782 . Acesso em 20 de maio 2025.

VILELA, Nágila Giovanna Silva; LOURENÇO Mariane Lemos. Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Casos Múltiplos com Mulheres Trabalhadoras. **Pensando Famílias**, dez. 2017, (52-69). Disponível em :<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v22n2/v22n2a05.pdf>. Acesso em 01 out 2025.

Vilela, Nágila Giovanna Silva; LOURENÇO, Mariane Lemos. Percepções das mulheres trabalhadoras sobre a relação trabalho-família: Contribuições qualitativas da indústria brasileira. **Revista de Administração de Roraima – RARR**. Vol.10 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8077771>. Acesso em 01 out 2025.