

A Superação do Conflito Trabalho-Família: Naturalidade frente ao “Bicho de Sete Cabeças”

Autoria: Susana Gauche, Clemente Penalva Verdú, Amelia Silveira

Resumo

O objetivo foi identificar conflitos na relação trabalho-família, especialmente quanto ao relacionamento com os filhos, nas falas de cinco professoras pesquisadoras, em universidades brasileiras. A pesquisa exploratória, com método qualitativo, foi realizada por meio de entrevistas em profundidade, e de análise do discurso. Foram evidenciadas repercussões no modo de trabalhar, de ser e de viver destas professoras, prevalecendo a idéia de que mulheres que se inseriram neste mercado de trabalho, fizeram a escolha certa. Não existiu preocupação revelada com conflitos e dilemas, mas sim em justificar a escolha exitosa de desenvolver carreira e família, de maneira concomitante.

Palavras-chave: Trabalho e família. Trabalho e relacionamento. Êxito.

1 Introdução

A atuação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo e se solidificando ao longo do tempo. Neste desempenho as mulheres têm assumido trabalho e família, trabalho e relacionamentos, principalmente com os filhos, desempenhando múltiplos papéis. Estudiosos como Gutek, Searle e Klepa (1991), Frone, Russell e Cooper (1992), Zedeck (1992), Greenhaus e Beutell (1985), Edwards e Rothbard (2000), Greenhaus e Powell (2003), Farber, Silveira e Godoi (2011), Feierabend, Mahler e Staffelbahc (2011), Lawrence (2011) e Zhang e Liu (2011) entre outros, têm realizado esforços para compreender a relação entre estas duas dimensões, trabalho e família, incluindo os diversos fatores que influenciam os conflitos e os dilemas que podem advir desta aparente dualidade. Autores voltados para o estudo desta temática sugerem que esta participação em múltiplos papéis também apresentam dualidade: pode ser prejudicial ou trazer benefícios e bem-estar. Das pesquisas que relatam o efeito negativo para mulheres se destacam as de Greenhaus e Beutell (1985), Greenglass, Pantony e Burke. (1988), Rosenfield (1989), Coverman (1989), Emmons et al. (1990), Allen et al. (2000), Eby et al. (2005) e Karatepe et al. (2010). Dentre as que identificam benefícios na atuação das mulheres em vários papéis e funções se encontram as de Thoits (1986), Pietromonaco, Manis e Frohardt-Lane (1986), Stevens, Franks e Townsend (1994), Barnett e Rivers (1996) e Farber, Silveira e Godoi (2011). Revendo esta literatura, porém, persiste um ponto de dúvida quando se trata de trabalho-família e o relacionamento com os filhos: os conflitos. Será que há conflito neste tipo de relação ou equilíbrio balanceado? Assim, o objetivo deste estudo é identificar conflitos na relação trabalho-família, especialmente quanto ao relacionamento com os filhos, nos discursos das construções do modo de trabalho, de ser e de viver, de professoras pesquisadoras em instituições de ensino superior, no Brasil.

2 Fundamentação Teórica

Para melhor compreensão desta problemática se buscou uma base teórica sobre a relação trabalho-família. Mas, como o objetivo da pesquisa é identificar os conflitos originados nesta relação com os filhos, abordam-se os múltiplos papéis que as mulheres assumem e suas consequências.

2.1 Trabalho, família e conflitos

O número crescente na duplicidade trabalho e família, o aumento do estresse laboral e o avanço da ênfase dada à qualidade de vida no trabalho têm sido os motivos para uma maior atenção sobre a relação: trabalho – família – conflitos. Inclusive têm sido financiados estudos sobre estas dimensões (ZHANG e LIU, 2011). A investigação focada nesses tópicos se iniciou na década de 1970, quando um número cada vez maior de mulheres começou a entrar no mercado de trabalho. Os estudos se voltaram, principalmente, para os conflitos causados nos múltiplos papéis desempenhados no trabalho e na família (LAWRENCE, 2011).

Essa relação de conflito na relação trabalho e família foi considerada por Greenhaus e Beutell (1985), sendo a que se referia aos papéis da mulher e o conflito gerado no trabalho e na família, quando não pode ser coordenado, em alguns aspectos. Esses autores classificam os conflitos da relação trabalho-família em três tipos: com base no tempo; com base em estresse (tensão); e, com base no comportamento. O primeiro acontece pelas muitas funções que competem pelo tempo disponível do indivíduo. Destacam que o tempo gasto em certas atividades de um papel geralmente reduz sua disponibilidade que poderia ser dedicada a outras atividades. Tempo ou atenção transferidos em um domínio dificulta o desempenho de outro papel, em outro domínio (EDWARDS e ROTHBARD, 2000). O conflito com base em estresse (tensão) traz insatisfação, fadiga e irritabilidade a quem está na condição de enfrentamento (GREENHAUS e BEUTTEL, 1985). Sobre o terceiro tipo, os conflitos com base em comportamento, ressaltam os padrões de comportamento que cada papel exige, podendo ser muitas vezes incompatíveis às expectativas sobre um comportamento referente a um ou outro papel. Exigências nas duas dimensões trabalho-família, na concepção de Zedeck (1992), torna as dimensões concorrentes, inclusive, podendo emergir a necessidade de renunciar a algo em um dos domínios, para obter recompensas no outro.

Gutek, Searle e Klepa (1991) e Frone, Russell e Cooper (1992) concluíram que todos os tipos de conflitos entre trabalho-família são bidirecionais. Ou seja, o trabalho pode interferir nas responsabilidades familiares e/ou a família pode interferir nas responsabilidades do trabalho. Também que os conflitos entre trabalho-família estão relacionados com os mais diferentes constructos e distintos antecedentes. Por exemplo, um conflito familiar pode dificultar o envolvimento de um indivíduo em seu trabalho (GREENHAUS e POWELL, 2003); outro exemplo é a falta de apoio da gestão, aumento das exigências no emprego, sobrecarga e aumento de números de horas no trabalho gerando conflitos familiares (EBY et al., 2005). Estudos, como o que foi realizado por Poelmans e Beham (2008), demonstrando desequilíbrio no trabalho, na forma de ser, e na vida. Algumas pesquisas demonstram consequências graves para os trabalhadores, suas famílias, os empregadores, e para a própria sociedade como um todo.

Para Feierabend, Mahler e Staffelbahc (2011), entretanto, condições de trabalho que visem equilibrar o trabalho e a vida familiar tem ganho importância nos países industrializados ocidentais. Em um passado, não tão distante, trabalho e família foram dimensões consideradas totalmente distintas. Considerando que os homens estavam envolvidos em atividades econômicas fora de casa e as mulheres com os cuidados domésticos e com as crianças, idosos e dependentes. Como resultados desta clara distinção entre os dois domínios não houve necessidade de os empregadores incluírem questões de família, em suas gestões (CLARK, 2001). Atualmente, a situação de mercado em países industrializados, com valores de ocidente, como destacam Schneider et al. (2008), mudou. A educação e profissionalização das mulheres são iguais às dos homens e, devido à falta de especialistas qualificados, começou a haver um aumento da procura de mulheres para ocupar o mercado de trabalho. Assim, elas estão mais integradas no mundo profissional, mantendo suas responsabilidades com a família, e os homens estão se tornando, mesmo que em um ritmo mais lento, interessados na casa e nas atividades familiares. Com esse

cenário Schneider et al. (2008) apontam países do norte da Europa, como Suécia, Noruega e Dinamarca, que incentivam horário flexível de trabalho, licença parental (mães e pais), dispensas semanais, tudo para enfrentar os desafios e os dilemas, buscando aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. Cabe destacar que somente a licença maternal é regulada por lei.

A separação física entre trabalho e família, por outro lado, é a solicitação de um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. O que, segundo Portoghesse, Galceta e Battistelli (2011), está acontecendo com maior frequência. As pessoas participam em muitos domínios da vida, incluindo trabalho, família e vida social, e estas interfaces tem sido um tema importante para melhorar o desempenho dos trabalhadores, bem como o desempenho organizacional (EBY et al., 2005). Segundo a percepção de Poelmans e Beham (2008) a análise destas duas dimensões, trabalho-família, deve ser ampliada para incluir também a comunidade. Trabalho e família estão integrados no âmbito da comunidade (VOYDANOFF, 2007). Em particular, Bookman (2004) prevê a amizade, as relações e a participação na sociedade como importantes suportes para gerir e aproximar as duas dimensões. Estes suportes influenciam no cotidiano do trabalho e podem criar uma força contextual, que influencia diretamente atitudes, tanto no trabalho como na família.

2.2 Mulheres: seus múltiplos papéis e consequências

Quanto à vida privada, as ideologias de gênero estabelecem como sendo somente da mulher as responsabilidades familiares domésticas. Apesar do aumento na participação de mulheres no trabalho remunerado, chegando a mais de 40% da força de trabalho no mundo (WORLD BANK, 2011), e com um crescimento duas vezes mais rápido (MÓSESDÓTTIR, 2011), houve pouquíssimos homens assumindo a casa ao longo dos últimos anos (COVERMAN e SHELEY, 1986; SHELTON, 1992; SÁNCHEZ-HERRERO, 2008; SÁNCHEZ-HERRERO, SANCHEZ-LÓPEZ e DRESCH, 2009).

Muitos estudos têm gerado opiniões sobre as consequências e os efeitos psicológicos sobre as mulheres assumirem múltiplos papéis, por exemplo: matrimônio, administração da casa, filhos, pais e trabalho. Os resultados de Greenhaus e Beutell (1985), Greenglass, Pantony e Burke (1988), Rosenfield (1989), Coverman (1989), Emmons et al. (1990), Allen et al. (2000), Eby et al. (2005), Karatepe et al. (2010) trazem mostras das consequências negativas. Contudo, estudos relatam consequências positivas como os de Barnett e Rivers (1996), Thoits (1986), Pietromonaco, Manis e Frohardt-Lane (1986), Stevens, Francks e Townsend (1994) e Farber, Silveira e Godoi. (2011).

Rosenfield (1989) examinou a relação entre papel, sobrecarga e sintomas físicos de ansiedade ou depressão. A autora constatou sintomas mais evidentes dessas doenças em mulheres que trabalham o tempo inteiro e que possuem filhos, do que nas que atuam também o tempo integral, porém não possuem filhos. Ou, ainda, das que têm crianças e atuam profissionalmente em tempo parcial. No mesmo estudo também se verificou que as mulheres que trabalham e possuem demandas familiares tiveram sintomas significativamente maiores se comparadas com as donas de casa. Enquanto que, as mulheres que trabalham com demanda familiar baixa e exigências de trabalho menores, possuem menor sintomatologia do que as donas de casa. Rosenfield (1989) conclui que o papel da sobrecarga resulta de uma diminuição bem-estar físico, mas que há benefícios do emprego para as mulheres quando os papéis exigidos são baixos.

Analisando papel-conflito, Emmons et al. (1990) pesquisaram 135 profissionais casadas e com filhos, em idade escolar. Mais de 40% das mulheres viam sua carreira afetando negativamente seus filhos, e 31% relataram tanto efeitos negativos quanto positivos, para a sua

família. E, 75% das entrevistadas tinham sentimento conflituoso entre as responsabilidades familiares e o trabalho, e declararam ter tempo insuficiente para si ou para os seus cônjuges.

Greenhaus e Beutell (1985) observando os múltiplos papéis das mulheres e os conflitos de correntes da relação trabalho e família, afirmaram que há incompatibilidade entre as demandas excessivas de ambas as funções. Para Coverman (1989) o aumento do estresse emocional é devido à escassez de recursos e à falta da energia necessária para satisfazer as exigências dos dois papéis. Isto ocasiona o aumento de conflitos, que se geram pelas exigências de um papel afetar as demandas do outro.

Há também vários resultados negativos relacionados com o aumento dos níveis de trabalho e de conflito familiar, como a diminuição do nível de satisfação profissional (ALLEN et al., 2000) e do comprometimento organizacional (NETEMEYER; BOLES; McMURRIAN, 1996). Segundo Allen et al. (2000) os níveis excessivos de trabalho são causa de conflitos familiares, os que diminuem a satisfação da vida em família, propiciando o aumento nos níveis de ansiedade (GREENGLASS; PANTONY; BURKE, 1988). Também se tem relacionando com a síndrome de burnout (queimar-se pelo trabalho), onde a sobrecarga de trabalho é um preditor de conflito entre as dimensões trabalho-família. Inclusive se considera um preditor da síndrome de burnout, particularmente, a dimensão exaustão emocional (EBY et al., 2005; Karatepe et al. (2010).

As pesquisas de George (2009) e de Tsui, tHOMAS et al. (2008) mostram que conflitos familiares interferem no trabalho, tendo efeitos negativos sobre a medida em que um trabalhador estará satisfeito com seu trabalho e empenhado em sua carreira. Porém Martins et al. (2002) sugerem que esse efeitos podem ser atenuados por diversas variáveis e, nesse sentido, Akintayo (2010) aponta a variável inteligência emocional. No trabalho deste autor, ela é considerada moderadora dos conflitos familiares com o comprometimento, com a carreira, e com a satisfação no trabalho. Na sua essência é possível deduzir que indivíduos emocionalmente inteligentes são susceptíveis de ter a capacidade de controlar as interferências ou pelo menos moderá-los. Os estudos de Babalola (2007) e de Akinboye (2003) têm revelado que pessoas emocionalmente inteligentes são adeptas a se colocar em estados de afeto positivo, e ainda que passem por experiências negativas em determinados momentos, não permitem que tais experiências venham a ter consequências destrutivas. Ao invés disso, indivíduos com inteligência emocional são susceptíveis a ver o lado bom das coisas e usam suas emoções para reforçar a persistência em tempos difíceis, e para facilitar a criatividade para resolver dificuldades (GRANDEY, 2009). Essas pessoas se percebem como parte da solução. Isto é especialmente verdadeiro para indivíduos que tem que lidar com suas próprias dificuldades, bem como com as dos outros. No entanto, ter inteligência emocional não quer dizer que os indivíduos não vão enfrentar dificuldades, mas sim que irão se adaptar melhor.

Por outra parte, há pesquisas que identificaram o lado benéfico gerado pelos efeitos dos múltiplos papéis. Barnett e Rivers (1996) assinalam um aumento do bem-estar psíquico pela expansão de recompensas, recursos e a gratificação do ego. Outros trabalhos, como Thoits (1986) e Stevens et al. (1994) também relataram uma maior satisfação e saúde psicológica para mulheres com múltiplos papéis do que mulheres com menos papéis.

Analisando o bem-estar de 763 mulheres que desempenham o papel de cônjuge, de profissional no mercado de trabalho, mãe, e cuidadora de pais idosos, Spitze, Logan e Genevieve (1994) descobriram que o bem-estar das mulheres foi influenciada pela participação nesses papéis. Os autores entenderam que a diminuição do bem-estar na combinação dos papéis, se dá, pelas escolhas realizadas e como estes papéis são geridos. Ou seja, tem haver com as opções de vida e como cada papel é considerado.

Pietromonaco, Manis e Frohardt-Lane (1986) pesquisaram 500 mulheres no centro de educação continuada de mulheres da Universidade de Michigan, com idades compreendidas entre os 22 e 66 anos. No estudo analisaram os efeitos de múltiplos papéis na autoestima, satisfação de vida e a percepção de estresse. Os resultados indicam que os múltiplos papéis se associam com maior autoestima, diminuição de estresse e maior número de relatos de prazeres.

No estudo fenomenológico realizado por Farber, Silveira e Godoi (2011) com oito professoras pesquisadoras de universidades federais brasileiras, a relação carreira-família teve significativo destaque entre os valores mencionados, revelando o equilíbrio como um fundamento intrínseco. Houve entendimento pelas entrevistadas de que a mulher precisa da família e da carreira para ser uma pessoa integral, e de que a construção de família e carreira é um fato natural. Dentre as dificuldades que foram apontadas para sua construção e a manutenção do equilíbrio foram mencionados: sobrecarga de funções, limitação do tempo, pressão social, falta de apoio familiar, machismo social e esponsal, e doenças. Entretanto, as próprias dificuldades e conflitos se tornaram alavancas para atingir os fins. Construir a família e a carreira mantendo um equilíbrio não foi considerado fácil, mas possível. E, ficou evidenciado que a persistência é fundamental como base para esta construção.

Há um horizonte profissional e uma priorização de tal visão. Em contrapartida, há uma problematização da maternidade. Isto pode ser uma tensão em suas vidas, pois transgride as normas tradicionais. Tal desencadeador de conflito pode ser resolvido três maneiras. De modo clássico, a mulher pisando em dois campos, experienciando na vida; a condição tradicional e moderna de gênero (RAMOS, 2007), mantendo o equilíbrio (trabalho-família); e, postergar a maternidade, ou ainda tirando o assunto de pauta.

O ambiente acadêmico é extremamente exigente, e produzir conhecimento demanda tempo, esforço, dedicação. Um acervo constante de saberes é exigido como porta de entrada para ascender e se estabilizar em um programa qualificado de pós-graduação. Obviamente, esta complexidade gera obstáculos para inserção de mulheres e torna sua vida conflituosa (BURIN, 2004). Com base nestes entendimentos se delinea a investigação a ser desenvolvida.

3 Delineamento da pesquisa

O estudo se caracteriza como teórico-empírico. Inicialmente, com base em resultados de trabalhos anteriores sobre trabalho-família, multiplicidade de papéis e conflitos de mulheres no mercado de trabalho se fundamentou a pesquisa. Esta base teórico-empírica, porém, ainda não está consolidada. Assim, esta pesquisa tem caráter exploratório, adotando o método qualitativo. Autores como Pope e Mays (1995) recomendam este delineamento quando se trata de assunto emergente, visto que eles proporcionam uma melhor compreensão dos fenômenos ao associar procedimentos de cunho racional e intuitivo, imperativos na exploração de um assunto. Por sua vez, a coleta de dados ficou por conta de entrevista em profundidade, tendo como base uma pauta geral, com questões abertas, como sugestão para condução do assunto. O método de análise do discurso se apresentou como adequado para compreender o sentido de uma comunicação-discurso, onde se deve observar o interlocutor, o lugar de onde se fala, a imagem que faz de si, do outro, e do assunto que está sendo tratado. A ideologia, a posição social e as relações de poder se revelam por meio de um discurso. Segundo Rueda (2003) um discurso é algo mais que a fala, algo superior a um conjunto de enunciados. Discurso é uma prática. Práticas sociais, não somente linguísticas, mas sim constitutivas de um dado contexto histórico. Deste modo, o discurso, além de ser um conjunto de enunciados ditos efetivamente por um locutor, pode ser entendido como um conjunto de construções que explicam sua produção a partir de uma posição social e ideológica (RUEDA, 2003). Tais enunciados sociais muitas vezes são cristalizados e mantidos

nos discursos, se tornam naturais e passam a ser um discurso dominante. Neste tipo de análise o pesquisador é identificado por Patton (2002) como um *bricoleur* capaz de manejar distintas teorias, métodos e técnicas e construir com certa diversidade, em uma linha de investigação unitária e dialética (fenômeno investigado e investigador). Cabe salientar, entretanto, que há uma pluralidade de correntes compondo esta metodologia, dentre estas, a análise do discurso, a análise crítica do discurso e a análise sociológica do discurso. Estudos iniciais de Ibañez (1979), e outros mais recentes, como os de Ortí (1986) e de Alonso (1998), diferenciaram os três níveis do discurso. Esta pesquisa se concentra no primeiro nível, onde está a dimensão mais denotativa e manifesta no texto. O trabalho de leitura buscou superar as opiniões e os argumentos, que parecem ser banais e óbvios, a relação entre o manifesto e o latente, constituindo uma relação constante entre a análise e a interpretação (CONDE, 2009). Como Callejo (2001) reconhece, o importante de um texto, na maioria das vezes, não é dito. Assim a hermenêutica foi realizada nas ressonâncias do diálogo, associando o dito e o não dito, com certa transcendência da literalidade.

No desenvolvimento deste trabalho o ambiente de pesquisa foi composto por três universidades situadas nas capitais dos estados do sul do Brasil. A análise discursiva tomou como objeto a transcrição de entrevistas, em profundidade, com cinco professoras pesquisadoras, com sólida experiência em pesquisa científica, na área de administração, e com mais de dez anos de formação em cursos de pós-graduação, no nível de doutorado. Esta amostra foi definida, primeiramente, com base no Currículo Lattes. Em seguida, depois de contatadas pessoalmente, por telefone ou por meio de correio eletrônico, a amostra foi revista e definida como de conveniência, e por acessibilidade. Cinco pesquisadoras emergiram como respondentes-chave, e se motivaram para participar desta pesquisa. Estas professoras pesquisadoras possuem estabilidade na carreira universitária e uma situação familiar estruturada, com filhos. Esta amostra vem de encontro ao objeto de pesquisa e tende a revelar situações vividas que contribuam para o objetivo proposto da percepção integrada sobre trabalho e família, e a relação com os filhos. Ou seja, os resultados da atuação na seguinte dimensão: conflitos com os filhos na relação trabalho-família. Desta forma, se procurou compreender as relações de trabalho e família dos atores sociais representados pelas professoras pesquisadoras, em suas trajetórias e cotidianos que, conforme salienta Soulet (2006), é apropriadamente resgatado pela pesquisa qualitativa. Para tanto se utilizou-se o esquema gráfico do triângulo sêmico de Leví-Strauss, adaptado de Pereña (1994), para apresentar imagens da mulher profissional, por parte das professoras pesquisadoras. Em semiótica, a utilização do triângulo sêmico (produto do encontro entre a linguística e a antropologia) facilita a identificação das estruturas subjacentes que estão presentes em um determinado discurso. Esta estrutura subjacente, entendida como código, se obtém a partir da decomposição dos elementos básicos de significação e da busca de relações de oposição e associação entre os mesmos, até a obtenção da “matriz generativa” que reproduz o texto. A mesma trata de descobrir a lógica interna de um discurso, quer dizer, o sistema de articulação dos elementos de um texto que pode esgotar todas as possibilidades regulares de enunciação; e, por ele, permite emergir o mecanismo de produção do sentido. A análise do discurso foi realizada sobre esse bloco temático buscando elucidar a subjetividade quanto ao enfrentamento dos conflitos e dos equilíbrios, na relação trabalho-família. Conversas informais e a participação em momentos do cotidiano das respondentes trouxeram ainda maior e melhor entendimento das estruturas essenciais do fenômeno estudado. A coerência e a consistência dos discursos dados pela forma particular de cada narrativa trouxeram argumentos articulados e repletos de intencionalidades.

4.1 Análise do discurso das professoras pesquisadoras na relação trabalho-família: conflitos e equilíbrios

A representatividade social das mulheres entrevistadas nos remete a um grupo emergente, de suficiente capital cultural e responsabilidade pública. Mulheres independentes, ativas e fora do estereótipo tradicional (mulheres subordinadas pelo casamento ao marido com a missão de realizar exclusivamente tarefas de reprodução social ligada à maternidade e aos cuidados do lar). Seus discursos estão estruturados a partir da ideia de êxito. Êxito na tarefa complicada de conciliar as facetas de suas vidas (profissional e derivada da maternidade). Desde um ponto de vista sintagmático aparecem sinalizados um conjunto de marcos que diferenciam as fases da vida, em que os dois caminhos se entrelaçam em equilíbrio como profissional (ensino, pesquisa), como mães (casamento, gravidez, separação, ausência de casa).

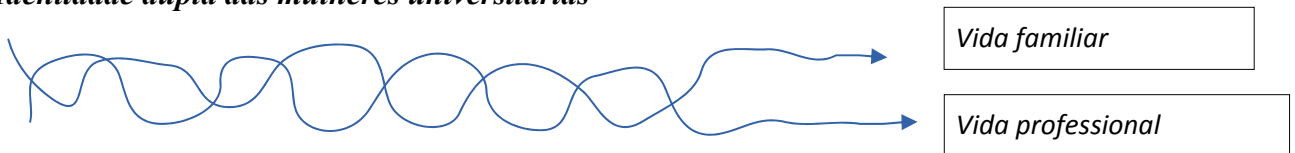
O modelo de carreira linear tradicional, de Super (1957) onde o homem desenvolvia uma carreira mais avançada e de sucesso através de aliados úteis, sendo a mulher, uma dona de casa que cuidava das crianças, da casa e apoiava suas ambições (FORRET e JANASZ, 2005) tem uma nova configuração. Na visão de Morley (2005) as mulheres que querem construir sua carreira profissional são consideradas “*unfeminine*”, possuem um comportamento inadequado para mulheres. Elas são ambiciosas, arrojadas, individualistas e competitivas, ou seja, o interesse no seu progresso implicaria em desejo, vaidades e autointeresse e não na questão natural de construção de uma carreira de qualquer ser humano. A verbalização das respondentes evidencia a compreensão que possuem quanto à relação de carreira-família e os conflitos resultantes da mesma. E na busca constante de comprovar que sua decisão de ter escolhido as duas dimensões - trabalho e família - não teve resultados negativos, sendo completamente naturais.

4.2 Percepção integrada sobre carreira-família

Quando as entrevistadas foram questionadas quanto aos conflitos na relação trabalho-família fizeram questão de ressaltar que suas escolhas quanto à vida profissional e pessoal foram corretas. A percepção global resulta em ter êxito, uma vez que têm conseguido entrelaçar os dois âmbitos. Dimensões que constroem suas identidades:

“[...] eu acho que essas coisas não são separadas. Eu não seria uma coisa só. Eu não seria eu se não fosse profissional e também mãe, família. Se eu fosse me dedicar uma só das áreas, eu não seria a mesma pessoa, acho que eu seria mais frustrada.” (Entrevistada 4).

Identidade dupla das mulheres universitárias



O discurso não somente mostra uma reafirmação de suas decisões/escolhas e estratégias para atingir seus propósitos vitais de desenvolvimento pleno de suas capacidades pessoais públicas e familiares (“sentido” de suas vidas como discurso) mas sim que também valorizam, em grande medida, a ajuda em termos de equilíbrio (psicológico, cultural e social) que vêm produzindo a simultaneidade das duas facetas. A dupla dedicação supõe uma liberação, no sentido de sentir-se encapsulada em só uma tarefa.

“Então era obrigada a sair do casulo que a jovem mãe entra e saindo, eu era obrigada a ver esta relação, e o próprio bebê com um certo distanciamento. Isso ajuda muito a ter um certo equilíbrio na mente.” (Entrevistada 3).

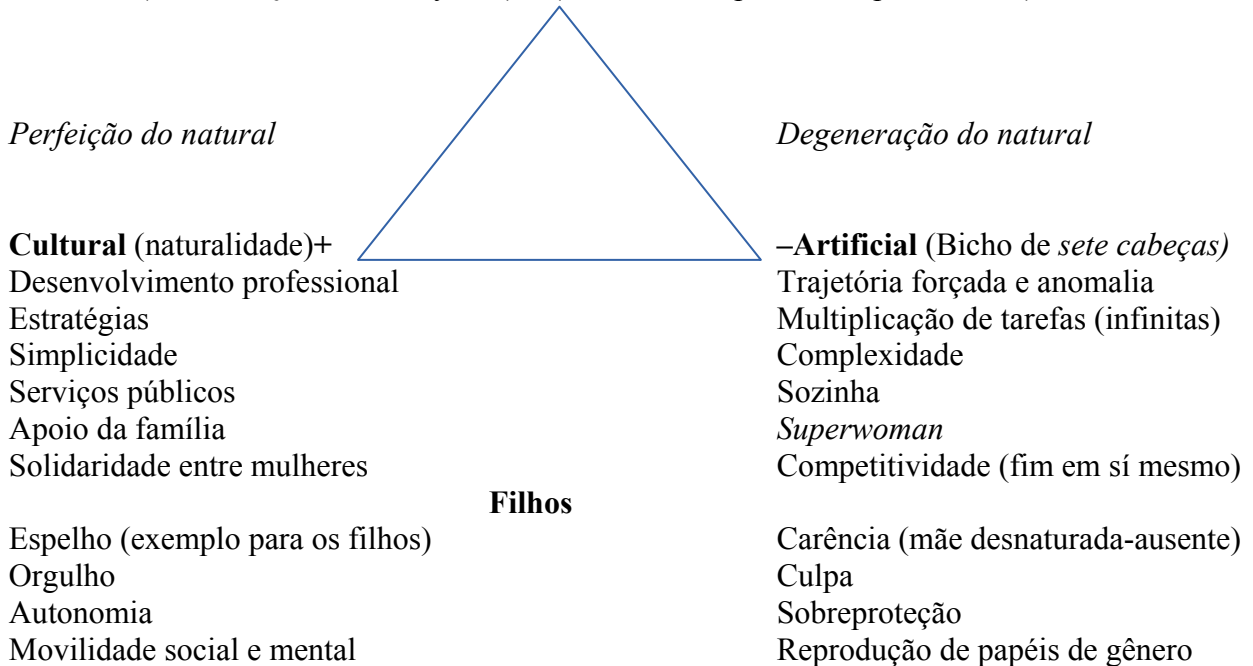
Por outro lado, a ideia de equilíbrio está muito próxima da naturalidade e, neste caso, se pode aludir à estruturação do discurso desde um ponto de vista paradigmático. Suas trajetórias como mulheres, com papéis inseparáveis que conformam sua identidade, não são prejudicados pelos esforços que realizam para desenvolver ambas as dimensões. Esta dualidade configura uma vida muito mais plena que a mulher tradicional, uma vida autônoma que se desenvolve de forma natural. Se colocam na frente da visão estereotipada da mulher que sacrifica um dos âmbitos em optar pelo seu desenvolvimento pessoal.

“[...]vi muitos colegas solteiros que não tinham família e que estavam mal, por se sentirem só, por não terem suporte, por não terem esta estabilidade emocional, eu nunca tive nem uma coisa nem outra, nem solidão e nem a família me perturbou em nada...[...] isso não é “um bicho de sete cabeças”, eu não sou uma pessoa diferente. Apenas me comporto de uma forma bastante natural.”(Entrevistada 5).

A vida vai apresentando novos caminhos que se aceitam como naturais devido às suas decisões pessoais estarem mais de acordo com o papel público do que de qualquer mulher desenvolve hoje em dia. Em certa medida é um discurso reivindicativo, que consegue permutar os conceitos de naturalidade e artificialidade associados. A naturalidade é o eixo com que as entrevistadas estruturam o discurso, e a partir desta perspectiva suas vidas não são nem muito complicada, nem artificial ou anormal, porque elas não são um “bicho de sete cabeças”.

Esta analogia semanticamente rica é uma afirmação que se refere a um conjunto de significados. Se alude à presença de múltiplas conotações, todas negativas: em primeiro lugar algo estranho, monstruoso (no humano), mas também algo complexo de resolver (diferentes papéis a desempenhar), multiplicação das tarefas que se reproduzem constantemente (as tarefas associadas nunca se resolvem definitivamente) e a impossibilidade de concentração (muitas cabeças para pensar), ou inclusivamente loucura. A expressão exemplifica a transposição. No discurso tradicional, o raro, a degradação do natural ou o artificial, é a vida pública, isto é, a vida profissional. O discurso moderno destas mulheres mostra claramente a mudança cultural. Para elas o que realmente representa uma anomalia é fazer de maneira exclusiva o papel de esposa e mãe. Pode-se utilizar para descrever a mudança um gráfico, o triângulo sêmico utilizado em alguns estudos sociais para mostrar as estruturas culturais de uma dada sociedade. A partir do triângulo culinário de Lévi-Strauss, supondo uma transformação da estrutura sincrônica desde em uma diacrônica onde “entende-se cada um dos vértices (Natural, Cultural e Artificial) como um espaço de inscrição das distintas culturas sociais que coexistem em um momento histórico determinado” (CONDE, 2009, p. 187). A principal virtude deste esquema é permitir compreender os processos de mudança social e cultural. Neste caso, entender como ubicam os discurso das entrevistadas ao grupo social que representam. O que em um momento histórico determinado pode ser considerado natural (mulher esposa-mãe), em outra pode ser considerado como artificial. E, o contrário, que para a mulher tradicional tem sido considerado algo artificial, um anomalia (trabalho fora do lar). A mulher que estas entrevistadas representam supõem a naturalidade (compatibilidade trabalho-família). Na representação gráfica seguinte, adaptado de Pereña (1994), destaca-se que os signos + e – se referem às valorações positivas ou negativas que os discursos se associam a cada um dos vértices. Natural e cultural são positivos, e artificial é negativo.

Triângulo sêmico e imagens da mulher profissional por parte das professoras universitárias
+**Natural** (uma cabeça com duas faces) = (identidade dupla: mãe e profissional)



4.3 O natural e o artificial: de Jano à Hidra de Lerna

“Ter de abdicar da profissão ou de uma vida produtiva, por ter filhos, eu compreendo, que em outros tempos isso tenha sido feito. Mas hoje, não faz sentido pra mim. Existem mil suportes na vida cotidiana, na cidade... Então possibilidades de trabalhar e ter filhos, não sei, acho que as mulheres fazem disso um bicho de sete cabeças. Eu sempre trabalhei, sempre estudei, trabalhava e estudava e tinha filho.” (Entrevistada 5).

É diferente ter uma cabeça com duas faces que dispor de sete cabeças. A degeneração do natural seria não ter a visão natural. As expressões com a naturalidade conforma o principal eixo da estrutura do discurso. Oposta à artificialidade (o forçado) e relacionado com a ideia de “facilidade”. Para conseguir o êxito realizam esforços grandes, como de qualquer mulher que ocupa outra posição social. O êxito (valorizam a si mesmas por suas trajetórias, coerentes, com sentido) está em perceber como “natural” o esforço, um esforço contextualizado na conciliação das duas dimensões. Observa-se ambos êxitos: profissional e como mãe. O natural estaria oposto à artificialidade (estar a frente do papel tradicional) e o êxito consiste em considerar de maneira simples os dois âmbitos.

“O fato de ter ido construir minha carreira fez minhas filhas serem melhores. Elas tinham que se virar, desde pequenininhas. E acho até que elas fazem muita loucura, porque elas não tem medo. São seguras [...] super independentes.” (Entrevistada 1).

A professora pesquisadora busca em seu discurso comprovar que o fato da mulher trabalhar e investir em sua carreira não prejudica os filhos, e sim os ajuda a serem melhores. A sociedade com relação ao enfrentamento, do trabalho e família, criou ideologias e estereótipos para as mulheres (boa mãe é aquela que se dedica praticamente de maneira integral aos filhos) e quando estas não atingem as expectativas da sociedade são julgadas por agir erroneamente.

Diante de tanta modernização e da mulher buscar superar tais pensamentos tão patriarcais, a sociedade ainda a define como ambiciosa e a condena na representação social com “mãe sem amor aos filhos”. O paradoxal é que se ela focar os cuidados familiares e domésticos ela é vista como “boa vida”. Na busca de comprovar a efetividade de seus dois papéis (profissional-mãe) a entrevistada 1, durante todo seu discurso, ressaltou os efeitos positivos que seus momentos de ausência haviam proporcionado.

“[...]e o menino que foi muito paparicado, que minha presença era muito mais forte, é muito dengoso, muito mais mole, muito mais. Na época que o menino nasceu já havia estabilizado minha carreira e busquei através de meus horários flexíveis estar bem mais presente em sua infância, do que quando as meninas eram pequenas.”(Entrevistada 1).

Há uma contínua e sistemática insistência em buscar comprovar que sua ida ao mercado de trabalho não ocasionou danos à família. E, conduz o discurso mostrando justamente o inverso: do que a sociedade tradicional espera. Confronta sua ausência (com filhas mais velhas) e sua maior presença (filho mais novo) destacando um menor amadurecimento e independência referente ao caçula. Sabe-se que muitas variáveis interferem na construção da identidade, personalidade, comportamento dos indivíduos. Mesmo assim esta mãe professora pesquisadora atribui menor desenvolvimento do filho à maior disposição e presença.

“Eu fico impressionada, sabe. E ele é todo mole, fica esperando pelos outros, porque sempre tinha alguém para fazer.”(Entrevistada 1).

Comprovar que a melhor escolha de uma mulher é construir sua carreira, mesmo que concomitantemente com sua família, foi a maior intencionalidade nos relatos desta entrevistada. A tripla jornada das mulheres: papel reprodutivo (criação e educação dos filhos); papel produtivo (trabalho remunerado), e o papel comunitário (GOETZ, 2003) exigem bastante empenho para que haja êxito em todos papéis. Entretanto a entrada no mercado de trabalho parece ter seu valor também para crescimento emocional dos filhos, e não somente para a própria mulher.

A entrevistada ainda deixa transparecer em seu discurso que possuía algum sentimento de culpa por não ter acompanhado mais de perto a infância de suas filhas. Tendo o terceiro filho, colocou como objetivo e prioridade, estar mais presente “[...] eu quis dar esta oportunidade a ele e a mim mesma”. Os estereótipos e os papéis de gênero influenciam as expectativas de futuro das pessoas, os planos de vida familiar e profissional, sentimental, econômico. Mulheres sempre tiveram um papel central no funcionamento da família e, em seu ciclo de vida, há uma dicotômica situação, o mesmo período favorável para ser mãe coincide com a construção de sua carreira. A carreira acadêmica de mulheres inicia normalmente aos trinta anos, justamente na idade fértil, de se pensar e de realizar a maternidade (IZQUIERDO, 2010). Projetos nesse momento se chocam e o princípio da ambivalência, que afeta os interesses, são questionados. Esta temporalização de ciclos (trabalho - família) no mesmo período de sua vida possuem duas variáveis altamente associadas: juventude e rendimento. Um dilema, uma peça de um quebra-cabeça que as mulheres não sabem onde colocar em suas vidas (DEL VALLE, 2002). Algumas têm de fato negado esta naturalidade, outras tem deixado seu instinto para mais tarde, e outras assumem as duas dimensões buscando constantemente o equilíbrio.

As outras professoras pesquisadas também buscam com seus discursos afirmar que a inserção da mulher no mercado de trabalho não prejudicou seus filhos. Ao contrário, proporcionou algo que eles, talvez, não vivenciassem se a mãe não estivesse envolvida com alguns contatos: sua *network* criadano mundo do trabalho.

“[...] ah! meu trabalho fez muito bem ao meu único filho, os conflitos foram os que toda mãe de família enfrenta. Ele é muito independente e tranquilo.” (Entrevistada 2).

O medo que dê algo errado na criação dos filhos e que a culpa seja lançada sobre a mulher faz com as mesmas se desdobrem em ambos papéis, no âmbito público e privado, e que mantenham discursos positivos. A alegação é que toda mãe tem situações conflituosas e isto independe se tem ou não uma carreira profissional.

“[...]em função do meu trabalho, das funções que eu realizo, das coisas que eu falo, do modo que eu penso, das coisas que eu digo, ele tem uma outra visão de mundo.” (Entrevistada 3).

A entrevistada reafirma os bons aspectos de ter ido ao mercado de trabalho e ao mesmo tempo ter tido um filho. Entretanto, em outra fala, demonstra uma ação que provavelmente tenha surgido de algum sentimento de culpa, pois o não cumprimento das expectativas da sociedade pode gerar esse sentimento. Seu discurso exibe um momento de dor, de questionamentos, quanto aos desafios de conciliar trabalho e família.

“[...] me envolvi com a coordenação da pós-graduação para ajudar a salvar curso, então eu era mais trabalho, trabalhava mais de 12 horas por dia. O tempo com meu filho era muito limitado. Eu acho não queria isto para mim, tinha que ter um certo equilíbrio. Comecei então a levar trabalho para fazer em casa, então sempre que dá eu fico em casa.” (Entrevistada 3).

Na verdade, a palavra vocação para elas tem adquirido um sentido diferente, não ligado ao sacrifício, menos heroica, e mais vinculada à ideia de realização pessoal, através do trabalho remunerado, e a uma carreira (DUBET, 2006). Há um horizonte profissional e uma priorização de tal visão, em contrapartida, uma problematização da maternidade isto pode trazer uma tensão em suas vidas, pois transgride as normas tradicionais, mas parece que maestralmente tem enfrentado e resolvido a situação.

“[...] não tenho dúvida que minha ida ao mercado de trabalho tem um resultado muito gratificante para com minha família, especialmente para com meus filhos. Acho que sou exemplo de trajetória pessoal e profissional. Conflitos, como toda família tivemos, mas nada fora do normal. O exemplo de ter feito duas faculdades, o exemplo de trabalhar, o exemplo de ter ido viajar e fazer meu doutorado e depois meu pós-doutorado. Os dois sofreram bastante a falta, mas reconhecem que isso foi extremamente importante, eles tem orgulho de dizer, o que a mãe fez.” (Entrevistada 4).

A reafirmação de que a carreira somente trouxe benefícios aos seus filhos foi unânime em todos os relatos.

“Então, acho que minha carreira acaba inspirando eles em também querer fazer parecido. Ah! também querer viajar, fazer intercâmbio.[...] O mais velho fez intercâmbio, com o meu doutorado, eu viabilizei para ele um semestre na universidade da Inglaterra. Ou seja, isso é uma grande influência que eu dou na vida deles, por causa da atividade profissional, certo?” (Entrevistada 5).

A sociedade do conhecimento, que exige o exercício de um trabalho qualificado tem demonstrado claras mudanças sociais e consistentes impactos na vida cotidiana. Um destas é pontuada por Tubert (2001) referente à maternidade e paternidade, que se tornou aos olhos da modernidade um obstáculo à carreira profissional. Porém, para estas entrevistadas, ser mãe e ter uma carreira fazem parte de sua essência, e não se vêem sem as duas dimensões. Ao mesmo tempo que se comprova o êxito da vida dupla (profissional e familiar) se comprova o êxito em

quanto educação dos filhos, como imitação, como um reflexo de suas próprias vidas: educação formal (trajetória profissional como suas mães que lhes permite seguir avançando na mobilidade social), educação em valores (os frutos do esforço, anulação de prejuízos em quanto diferenças de gênero, orgulho) e liberdade no sentido de autonomia (os filhos se fazem mais independentes que quando dispõem da figura materna em qualquer momento) e a mentalidade (livre pensamento, conhecimento de outros mundos, graças as viagens e atividade de suas progenitoras, adaptabilidade de mudanças) e de personalidade.

5 Considerações Finais

O objetivo de pesquisa proposto foi atingido, conforme mostram os resultados da investigação. Os dados coletados amparam o encontrado. A análise do discurso instiga a criatividade no método de pesquisa. Nestas análises, a dimensão mais pragmática da linguagem e hermenêutica foram utilizadas. Nas entrevistas realizadas, as professoras pesquisadas não se preocupam em manter o foco da investigação: identificar conflitos. Se preocupam em justificar suas escolhas, demonstrando que mesmo que houvessem conflitos, o peso do saldo positivo, nas suas visões, é o que deve prevalecer: o êxito em sua vida pública e privada, como profissional e como mãe.

No ambiente acadêmico um acervo constante de saberes é exigido como porta de entrada para ascender e para se estabilizar em uma área como a administração, e em programas qualificados de pós-graduação. Obviamente, esta complexidade gera obstáculos para inserção de mulheres no campo do trabalho, e torna suas vidas conflituosas (BURIN, 2004). É interessante notar que o problema envolve os homens, de forma tímida. Os projetos de paternidade não repercutem de forma tão conflituosa em suas vidas. Pelo contrário, é totalmente compatível, sem grandes renúncias e nem contradições (IZQUIERDO, 2010). Talvez, porque ainda consideram as mulheres as principais atrizes do processo de socialização dos filhos ou das filhas (BURIN, 2004) ou, ainda, porque uma hegemonia masculina foi incorporada ao trabalho e à família, onde as próprias mulheres consentem e participam das regras colocadas (CONNELL, 1987; PÉTURSDÓTTIR, 2012). Aceitam o peso maior da família para si, não superando tais exigências tradicionais da sociedade. Assumir estas dimensões para Lagarde (1999) é mescla da mulher tradicional e da moderna, uma disputa de velhos e novos valores. A interação entre os valores laborais e sociais vão construindo dois projetos de vida, uma carreira brilhante e a maternidade idealizada. Talvez seja hora das mulheres repensarem porque levam tão separados estas duas dimensões. Não deveria existir tal dualidade. Os homens parecem não colocar em caixas tão separadas. Parece que assumem mais o papel de ser um profissional e pai, conjuntamente. Elas quando estão em casa sentem culpa e, no trabalho, igualmente. Pode ser que esteja na hora de conjugar o trabalho e a família não como dois projetos de vida, mas sim um projeto de vida onde as mulheres não se vejam como “um bicho de sete cabeças” mas que, com muita naturalidade, enfrentam estas duas dimensões.

Como Callejo (2001) reconhece, o importante de um texto muitas vezes não é dito. O fato das professoras terem dado um grande destaque aos resultados positivos com relação aos filhos diante de suas carreiras, tem um viés fortemente sociológico. Na verdade, estão querendo demonstrar à sociedade que mesmo extrapolando as expectativas e normas que nela existem, o resultado das suas escolhas, embora conflituosas, foi a melhoria de suas vidas e da vida de seus filhos.

Finalizando é desejável, em um segundo momento, ampliar a amostra do estudo. E, da mesma forma, incluir os professores pesquisadores, deste mesmo contexto universitário, como respondentes. Conhecer o lado masculino e a relação de trabalho-família pode complementar e

ampliar o que foi obtido neste trabalho. Fica aqui a sugestão para a continuidade e a realização de novas investigações na temática de trabalho e família, de trabalho e relacionamento com os filhos, de repercussões no modo de trabalho, de ser e de viver, e dos conflitos e dilemas que envolvem estes aspectos.

Referencias

- AKINBOYE, J.A. Emotional intelligence and personality factors: effect on job performances of managers at workplace. **Journal of Educational Psychology**, v. 21, n.2, p-76-83, 2003.
- AKINTAYO, D.I. Influence of emotional intelligence on work-family role conflict management. **The International Business & Economics Research Journal**, v. 9, n. 12, p. 131, Dec. 2010.
- ALLEN, T.D. et al. Consequences associated with work-family conflict: a review and agenda for future research. **Journal of Occupational Health Psychocology**. v. 5, n. 2 ,p. 278-308, 2000.
- ALONSO, L.E. **La mirada cualitativa en sociología**. Madrid: Fundamentos, 1998.
- BABALOLA, M. A. Managerial capacity as correlate of leadership efficiency in work organizations in Lagos State. **Journal of Management Studies**, v.13, n.1, p. 23-31,2007.
- BARNETT, R.C.; RIVERS, C. **She works. He works. How two income families are happier, healthier, and better off**. San Francisco: Harper Collins, 1996.
- BRANDÃO, H.H.N. **Introdução à análise do discurso**. Campinas: Unicamp 1991.
- BOOCKMAN, A. **Starting in our own backyards: how working families can build community and survive the new economy**. New York: Routhledge, 2004.
- BURIN, M. Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes. **Revista Subjetividad Procesos Cognitivos: Género, trabajo y familia**, Buenos Aires, v.5, p. 48-77, 2004.
- CALLEJO, J. **El grupo de discusión: introcución a umaprática de investigación**. Barcelona: Ariel, 2001.
- CONDE, F.G.A. **Análisis sociológico del sistema de discurso**. Madrid: Cuadernos Metodológicos, 2009.
- CONNELL, R. W. **Gender and power: society, the person and sexual politics** .Stanford, California: Stanford University, 1987.
- COVERMAN, S.; SHELEY, J. F. Change in men's housework and child-care time 1965-1975. **Journal of Marriage and the Family**, v. 48, n. 2, p. 413-422, 1986.
- CLARK, S.C. Work cultures and work/family balance. **Journal of Vocational Behavior**, v.58, 348-368, 2001.
- DEL VALLE, T. **Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género**. Madrid: Narcea, 2002.
- DUBET, F. **El declive de la institución**. Profesiones, sujetos e individuos en la modernidad. Barcelona: Gedisa, 2006.
- EBY, L. T. et al. Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). **Journal of Vocational Behavior**,v. 66, p. 124-197, 2005
- EDWARDS, J. R; ROTHBARD, N.P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 23, n. 1, p. 178-199, 2000.
- EMMONS, C.A. et al. Stress, support, and coping among women professionals with preschool children. In: S. Gore & J. Eckenrode (Eds.) **Stress between work and family**. New York: Plenum, 1990.

- FARBER, S.G.; SILVEIRA, A.; GODOI, C.K. Equilíbrio na relação carreira docente-família: um estudo fenomenológico com pesquisadoras de universidades federais. *In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, 2011. João Pessoa/PB. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. v.1, p.1-16. CD-ROM.
- FEIERABEND, A., MAHLER, P.; STAFFELBAHC, B. Are there spillover effects of a family supportive work environment on employees without childcare responsibilities? **Management Revue**, v.22, n.2 , p. 188-209, 2011.
- FORRET, M. L.; JANASZ, S. Perceptions of an organization's culture for work and family: do mentors make a difference? **Career Development International**, v. 10, p. 478-492, 2005.
- FRONE, M.R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Antecedents and consequences of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**, 77, 65-78, 1992.
- GEORGE, J.M. Emotions and leadership: the role of emotional intelligence. **Human Relations**, v.53, n. 8, p. 1027-1055, 2009.
- GOETZ, A. M. National women's machinery: state-based institutions to advocate for gender equality. *In: RAI, S. (Ed.) Mainstreaming gender, Democratizing The State?* institutional mechanisms for the advancement of women. Manchester: United Nations and Manchester University, p. 69-95, 2003.
- GRANDEY, A. A. Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualized emotional labour. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.5, n.1, p.95-110,2009.
- GREENGLASS, E.R.; PANTONY, K.L.; BURKE, R. L. A gender-role perspective on role conflict work stress and social support. **Journal of Social Behavior and Personality**, v. 3, p. 317-328, 1988.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N.J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v.10, n.1, p. 76-88, 1985.
- GREENHAUS, J.H.; POWELL, G.N. When work and family collide: deciding between competing work demands. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 90, 291-303, 2003.
- GUTEK, B. A.; SEARLE, S.; KLEPA, L. Rational versus gender role explanations for work family conflict. **Journal of Applied Psychology**, n. 76, p. 560-568, 1991.
- IZQUIERDO, M. J. **Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género**. Madrid: Instituto de la Mujer, 2010.
- KARATEPE, O. M. et al. Work-family conflict and burnout in frontline service jobs: direct, media. **E + M Ekonomie a Management**,v. 13, n.4, p. 61-73, 2010.
- IBAÑEZ, J. **Más allá de la sociología: el grupo de discusión, teoría y crítica**. Madrid: Siglo XXI, 1979.
- LAGARDE, M. **Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres**. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1999.
- LAWRENCE, E. **The personal cost of being in the in-group: an examination relationship between leader-member exchange quality work-family conflict**. Dissertation of Doctor of Philosophy in the Department of Management in the Graduate School of The University of Alabama, 2011.
- MARTINS, B.C. et al. Work-family conflict and women in wage employment: a meta analysis. **Journal of Social Psychology**.v.17, n.1,p. 82-91, 2002.
- MORLEY, L. Sounds, silences and contradictions: gender equity in British commonwealth higher education. **Australian Feminist Studies**, v.20, n.46, p. 109-119, 2005.

- MÓSESDÓTTIR, L. Gender (In) equalities in the knowledge society. **Gender, Work and Organization**, v.18, n.1, p. 30-47, 2011.
- NETEMEYER, R.G.; BOLES, J; McMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n.4, 1996.
- PATTON, M. **Qualitative research e evaluation methods**. Thousand Oaks:Sage, 2002.
- PIETROMONACO, R.R.; MANIS, J. ; FROHARDT-LANE, K. Psychological consequences of multiple roles. **Psychology of Women Quarterly**, v.10, p.373-382, 1986.
- PEREÑA, F. Formación discursiva, semántica y psicoanálisis. *In*: DELGADO J. M.; GUTIÉRREZ, J. (Eds.). Métodos y técnicas de investigación en Ciencias Sociales. Madrid: Síntesis, 1994.
- POELMANS, S., BEHAM, B. The moment of truth: conceptualizing managerial work/life policy allowance decisions. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**,v.81, p. 393-410, 2008.
- POPE, M; MAYS, N. Qualitative research: reaching the parts other methods cannot reach. **British Medical Journal**, v. 311, p. 42-45, July1995.
- ORTÍ, A. La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo. *In*: GARCIA FERRANDO, M; IBAÑEZ, J; ALVIRA, F. **El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación social**. Madrid: Alianza Ed., 1986.
- PÉTURSDÓTTIR, M. G. Within the aura of gender equality: icelandic work cultures, gender relations and family responsibility: reassessing the Nordic Welfare Model. **International Conference Oslo**, Norway, 21-22 August, 2012.
- PORTOGHESE, I.; GALLETA, M.; BATTISTELLI, A. The effects of work-family conflict and community embeddedness on employee satisfaction: the role of leader-member exchange. **International Journal of Business and Management**, v. 6, n. 4, p. 39-48, Apr. 2011.
- RAMOS, R. Metáforas sociales del tiempo en Espana: una investigación empírica. *In*: PRIETO, C. (Ed.) **Trabajo, género y tiempo social**. Madrid: Editorial Complutense, 2007.
- ROSENFELD, S. The effects of women's employment, personal control, and sex differences in mental health. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 30, p. 77-91, 1989.
- RUEDA, L. **Análisis del discurso: manual para ciências sociales**. Barcelona: Editorial OUC, 2003.
- SÁNCHEZ-HERRERO, S. A. La importancia de la perspectiva de género en la psicología del ocio. **Anales de Psicología**, v. 24, n. 1, p. 64-76, 2008.
- SÁNCHEZ-HERRERO, S. A.; SANCHEZ-LÓPEZ, M. P.; DRESCH, V. Hombres y trabajo doméstico: variables demográficas, salud y satisfacción. **Anales de Psicología**, v. 25, n. 2, p. 299-307, 2009.
- SHELTON, B. A. **Women, men and time: gender differences in paid work, housework, and leisure**. New York: Greenwood, 1992.
- SCHNEIDER, H. et al. Der berufundfamilie-Index- ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins.Der berufundfamilie – Index. **ForschungszentrumFamilienbewusstePersonalpolitik(FFP)** .Münster / Berlin; s.ed., 2008.
- SPITZE, G.; LOGAN, J. R.; GENEVIEVE, L. E. Middle generation roles and the well-being of men and women. **Journals of Gerontology**, v. 49, p. 107-116, 1994.
- STEVENS, M. P.; FRANKS, M. M.; TOWNSEND, A. L. Stress and rewards in women's multiple roles: the case of women in the middle. **Psychology and Aging**, v. 9, p. 445-452, 1994.
- SUPER, D. **Psychology of careers**. New York: Harper & Brothers, 1957.
- SOULET, M. Traces et intuition raisonnée. *In*: PAILLE, P. **La Méthodologie qualitative : postures de recherché et travail de terrain**. Paris:Armand Colin, 2006.

- THOITS, P. A. Multiple identities: examining gender and marital status differences in distress. **American Sociological Review**, v. 51, p. 259-272, 1986.
- TSUI, S.; THOMAS, F. E.; EDWARD, C. A. Executive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations. New York: Grosset/Putnam, 2008.
- TUBERT, S. Maternidad y paternidad: elecciones ideológicas patriarcales. *In*: TUBERT, S. **Deseo y representación: convergencias de psicoanálisis y teoría feminista**. Madrid: Síntesis, 2011.
- VOYDANOFF, P. **Work, family and community: exploring interconnections**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2007.
- WORLD BANK. **Igualdade de gênero e desenvolvimento**. Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2012. 62 p., 2011. Disponível em: www.worldbank.org. Acesso em: 01out.2012.
- ZHANG, J; LIU, Y. Antecedents of work-family conflict: review and prospect. **International Journal of Business and Management**, v. 6, n. 1, p. 89-103, Jan. 2011.
- ZEDECK, S. **Work, families, and organizations**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1992.