



**Debora Felizardo Ahmad dos Santos**

**Conflito Trabalho-família nas organizações:  
um olhar para as Mães Solo**

**Dissertação de Mestrado**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas, do Departamento de Administração da PUC-Rio.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ana Heloísa da Costa Lemos

Rio de Janeiro  
abril de 2024



**Debora Felizardo Ahmad dos Santos**

**Conflito Trabalho-família nas organizações:  
um olhar para as Mães Solo**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo:

**Profa. Ana Heloísa da Costa Lemos**  
Orientadora  
PUC-Rio

**Profa. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte**  
PUC-Rio

**Profa. Lucia Barbosa de Oliveira**  
EBAPE/FGV

Rio de Janeiro, 29 de abril de 2024

Todos os direitos reservados. A reprodução, total ou parcial do trabalho, é proibida sem a autorização da universidade, da autora e da orientadora.

## **Debora Felizardo Ahmad dos Santos**

Graduou-se em Engenharia de Produção (UNISUAM - RJ) em 2015. Concluiu MBA em Gestão de Negócios na USP - ESALQ em São Paulo, SP, em 2019. Trabalhou na área de projetos e *supply chain*, no ramo de indústria de bens de consumo, no Brasil. Na área acadêmica, seu interesse foi pela administração, por sentir a necessidade de conhecimento acadêmico em áreas de gestão de empresas. Atualmente desempenha a função de coordenadora de projetos, e é mãe solo.

### Ficha Catalográfica

Santos, Debora Felizardo Ahmad dos

Conflito Trabalho-família nas organizações : um olhar para as Mães Solo / Debora Felizardo Ahmad dos Santos ; orientadora: Ana Heloísa da Costa Lemos. – 2024.

62 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2024.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Conflito trabalho-família. 3. Mães solo. 4. Monoparentalidade. 5. Organizações. I. Lemos, Ana Heloísa da Costa. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

À minha avó Ana Maria Felizardo, à minha mãe  
Andréa Felizardo e ao meu maior incentivo:  
meu filho Henrique.

## Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele nada sou e nada teria sido possível;

À minha mãe Andrea, que é uma inspiração, sendo minha maior incentivadora a fazer o mestrado, ficando com meu filho para que eu pudesse ir às aulas, e por todo o suporte durante a minha pesquisa e escrita;

Ao meu pai (*in memoriam*), que certamente estaria muito feliz em me ver sendo mestre, embora ele não fosse do meio acadêmico, ele sabia que era algo importante para mim como pessoa e profissional;

Ao meu irmão João Pedro, minha cunhada Fernanda e toda a minha família, pelo apoio incondicional nesse período de mestrado.

Às amigas que compreenderam minhas ausências para me dedicar aos estudos;

Às mulheres entrevistadas, que doaram seu tempo e sua confiança para minha pesquisa. Sinto uma grande responsabilidade em representá-las.

À minha querida orientadora Ana Heloísa, que me acompanhou ao longo de todo o curso, me apoiando em momentos difíceis da minha vida pessoal, e que foi de grande empatia com a minha situação de mãe solo, me apoiando e oferecendo seu tempo sempre que precisei com orientações que me desenvolveram como pesquisadora.

Aos professores do curso, que se dedicaram a dar excelentes aulas, no início ainda no contexto da pandemia com aulas remotas e híbridas. Em especial ao Prof. Luís Pessoa que, como Coordenador na época, me deu um suporte muito grande e incentivo para que eu pudesse continuar a estudar.

À Prof<sup>a</sup> Flávia Cavazotte e à Prof<sup>a</sup> Lucia Barbosa, agradeço por terem aceitado meu convite para compor a banca, disponibilizando tempo de qualidade na análise da minha pesquisa.

Aos amigos do Mestrado da PUC, que foram apoiadores e contribuíram para o meu aperfeiçoamento;

À PUC, que foi "meu lar" durante 2 anos, viabilizando a realização da minha formação como Mestre.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## Resumo

Santos, Debora Felizardo Ahmad dos; Lemos, Ana Heloísa da Costa. **Conflito trabalho-família nas Organizações: um olhar para as mães solo**. Rio de Janeiro, 2024. 62p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta dissertação objetivou compreender como profissionais que trabalham em empresas de grande porte e que são mães solo, experienciam o conflito trabalho-família. A escolha desta temática deu-se diante da percepção de que as vivências dessas mulheres são diferentes daquelas que vivem com companheiros (as), mas têm sido pouco estudadas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cuja fundamentação se baseia na interpretação e na compreensão dos fenômenos estudados. Foram realizadas entrevistas com dez mães solo com filhos de até 12 anos de idade e que trabalham em empresas multinacionais, e o método de análise empregada foi a análise temática. Os resultados apontaram que o conflito decorrente da sobrecarga de trabalho associada às intensas atividades de cuidado, podem impactar negativamente na saúde das mães solo, de forma que algumas entrevistadas relataram fazer uso de medicações, além de terapia e atividade física, para lidar com esses efeitos. Além disso, a rede de apoio foi mencionada como um importante recurso para amenizar o conflito trabalho-família, porém, essa não é uma realidade para todas as mães solo, pois esse usufruto depende dos recursos disponíveis, tanto humanos quanto financeiros. Como estratégias de enfrentamento do conflito trabalho-família, foram apontadas a modalidade de trabalho remoto ou híbrido como uma opção importante para minimizá-lo, bem como o recurso às redes de apoio familiar ou profissional. As entrevistadas também apontaram sugestões de ações a serem implementadas pelas empresas, de forma a contribuir para atenuar o conflito trabalho-família.

## Palavras-chave

Conflito trabalho-família; mães solo; monoparentalidade; organizações.

## Abstract

Santos, Debora Felizardo Ahmad dos; Lemos, Ana Heloísa da Costa (Advisor). **Work-family conflict in Organizations: a look at solo mothers.** Rio de Janeiro, 2024. 62p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This dissertation aimed to understand how professionals working in large companies and who are single mothers experience work-family conflict. The choice of this theme was made in light of the perception that the experiences of these women are different from those living with partners but have been little studied. It is a qualitative research, grounded in the interpretation and understanding of the phenomena studied. Interviews were conducted with ten single mothers with children up to 12 years old who work in multinational companies, and the method of analysis employed was thematic analysis. The results indicated that the conflict resulting from the workload associated with intense caregiving activities can negatively impact the health of single mothers, with some interviewees reporting the use of medication, as well as therapy and physical activity, to deal with these effects. Additionally, the support network was mentioned as an important resource to alleviate work-family conflict; however, this is not a reality for all single mothers, as its use depends on available resources, both human and financial. Coping strategies for work-family conflict included remote or hybrid work arrangements as an important option to minimize it, as well as the use of family or professional support networks. The interviewees also suggested actions to be implemented by companies to contribute to mitigating work-family conflict.

## Keywords

Work-family conflict; single mother; single parent; organization.

## Sumário

|  |    |
|--|----|
| 1. O problema de pesquisa  | 12 |
| 1.1. Introdução  | 12 |
| 1.2. Objetivo final  | 15 |
| 1.3. Objetivos intermediários  | 15 |
| 1.4. Delimitação do estudo   | 16 |
| 1.5. Relevância do estudo  | 16 |
| 2. Referencial teórico   | 19 |
| 2.1. O trabalho sob a ótica de gênero                                      | 19 |
| 2.2. Conflito trabalho-família   | 22 |
| 2.3. Mãe Solo  | 24 |
| 3. Metodologia   | 28 |
| 3.1. Aspectos epistemológicos  | 28 |
| 3.2. O papel da pesquisadora   | 28 |
| 3.3. Escolha das participantes da pesquisa                                 | 29 |
| 3.4. Coleta dos dados  | 30 |
| 3.5. Análise dos dados   | 32 |
| 3.6. Limitação do método   | 32 |
| 3.7. Aspectos éticos   | 32 |
| 4. Análise dos Resultados  | 34 |
| 4.1. Perfil das entrevistadas  | 35 |
| 4.2. Mãe Solo, sim senhor!   | 39 |
| 4.2.1. A dona dos boletos: “Eu pago tudo, pago tudo, tudo, tudo!”          | 39 |
| 4.2.2. Mãe solo?   | 41 |
| 4.2.3. A saúde da mãe solo: “Não é à toa que estou medicada.”              | 42 |
| 4.3. Equilibrando os pratos  | 44 |
| 4.3.1. Equilibrando tudo sozinha: "A gente tem se desdobrar em mil, sabe?" | 44 |
| 4.3.2. A Dedicção Contínua da Mãe Solo ao Empregador                       | 45 |
| 4.3.3. Estratégias que ajudam a conciliar o conflito trabalho-família      | 47 |
| 4.4. Lista de desejos  | 48 |
| 5. Considerações Finais  | 51 |
| 6. Referências bibliográficas  | 55 |
| Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)             | 60 |

## **Lista de figuras**

Figura 1. Fontes de conflito trabalho-família

23

## **Lista de quadros**

|   |    |
|---|----|
| Quadro 01. Caracterização das participantes da pesquisa | 29 |
| Quadro 02. Roteiro de entrevista semiestruturado        | 30 |
| Quadro 03. Síntese de análise                           | 38 |

*Não aceito mais as coisas que não posso mudar,  
estou mudando as coisas que não posso aceitar.  
Angela Davis.*

# 1

## O problema de pesquisa

### 1.1

#### Introdução

A motivação para desenvolver esta pesquisa partiu da minha experiência pessoal ao vivenciar a monoparentalidade no ano de 2020, durante a pandemia da Covid-19, ocasião em que me divorciei de meu então companheiro e passei a cuidar integralmente do nosso filho, de apenas 7 meses. A partir deste momento, considero que me tornei mãe solo.

As demandas provenientes de “ser mãe solo” me fizeram buscar uma atividade laboral que proporcionasse flexibilidade de horário, de modo a propiciar a conciliação das demandas e tarefas associadas à maternidade com as demandas do trabalho. Contudo, o fato de ser mãe solo me trouxe muitos desafios, uma vez que assumi, de forma exclusiva, as responsabilidades de cuidado cotidiano e criação de meu filho, em uma família monoparental.

Na ocasião, o termo mãe solo me era desconhecido e apenas a expressão mãe solteira me era familiar. Minha percepção do que significava ser mãe solteira estava associada à imagem de uma mulher muito jovem sem condições financeiras e emocionais de cuidar de uma criança. Possivelmente, uma mulher sem emprego que dependeria da ajuda de seus pais para a criação e cuidado do(s) seu(s) filho(s).

Meu contato e minha identificação com o conceito de mãe solo ocorreram, num primeiro momento, através das redes sociais; fato esse que motivou o aprofundamento do entendimento do conceito por meio de pesquisas na internet. Meu interesse pela temática foi ampliado após a apresentação das linhas de pesquisa das professoras da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), que reforçou meu desejo de desenvolver uma pesquisa sobre discussões de gênero.

O conceito de mãe solo, considerado na presente dissertação, baseia-se na definição de Borges Galvão (2020), que explica que a ideia de mãe solo, antes conhecida como "mãe solteira", está relacionada às mulheres que são mães e que não

estão inseridas numa relação conjugal, ou seja, mulheres divorciadas, solteiras ou viúvas e que exercem, integralmente, o cuidado cotidiano da criança.

É importante mencionar que a Constituição Federal de 1988 reconhece a monoparentalidade como família, formada por um indivíduo e seus descendentes. Esse reconhecimento implica no direito de a mulher formar a sua família como melhor lhe aprouver, que pode ser por meio da adoção, da reprodução assistida ou outro meio de formação familiar (Borges Galvão, 2020).

Ressalta-se que o interesse em pesquisar as condições vivenciadas por mães solo de classe média que têm empregos remunerados – objeto da presente dissertação – está associado ao fenômeno, que ganha corpo nos anos 1970, de maior participação das mulheres desse estrato social no mercado de trabalho e que foi ampliado, a partir daquela década, triplicando nas décadas seguintes. Foi também neste período que essas mulheres, no Brasil, conquistaram maior escolaridade em relação aos homens e conseguiram reduzir a disparidade salarial em relação a eles, porém, ainda mantida em torno de 25%. O crescimento da presença de mulheres, com maior escolaridade e renda, no mercado de trabalho trouxe à tona o debate sobre o conflito-trabalho família, sobretudo, a partir da década de 1980 (Biroli, 2018).

O conflito trabalho-família, portanto, começou a ser aprofundado a partir das pesquisas feitas por Greenhaus e Beutell (1985) que buscaram entender as causas de atritos entre os papéis profissionais e familiares, destacando aspectos relacionados às dinâmicas familiares. Os autores conduziram uma revisão de literatura sobre o assunto e sugeriram que os conflitos surgem devido à discrepância entre as exigências e condições impostas pelas esferas do trabalho e da família. Em seu estudo, os autores usaram o conceito de Kahn *et al.* (1969, p.64) para definir conflito de papéis como: “duas ou mais ocorrências que acontecem ao mesmo tempo, gerando uma pressão nos diferentes papéis da vida de uma pessoa simultaneamente”.

De acordo com Moreira e Silva (2018), as mulheres sofrem maior impacto no conflito trabalho-família, não só devido aos fatores culturais inerentes ao gênero, como também com o aumento do comprometimento com a carreira que tem impacto significativo no seu sucesso. Esse fator gera um grande conflito, pois se, por um lado, a mulher precisa dedicar-se aos seus compromissos profissionais, por outro, as demandas familiares tornam-se mais exigentes, conforme as situações decorrentes, tais como casamento, filhos, divórcio etc.

À luz desta questão, Santos, Tanure e Carvalho Neto (2015) reforçam que a participação da mulher no mercado de trabalho provoca uma dupla jornada: a do trabalho remunerado e do não remunerado, este incluindo as responsabilidades com a criação dos filhos e as tarefas da casa – dado que, culturalmente, essas responsabilidades são atribuídas ao gênero feminino.

Isso posto, entende-se que a divergência entre os papéis profissional e materno/doméstico influencia diretamente no sucesso e satisfação no exercício de ambos. Esse desacordo está associado ao desempenho insuficiente no trabalho, provocado, por vezes, pelo estresse causado pelo desequilíbrio entre o trabalho e a família. E, ainda: a sobrecarga de atribuições laborais, associada às responsabilidades familiares, eleva o conflito trabalho-família, resultando em um ciclo que parece sem solução (Stepanek; Paul, 2022).

É importante reconhecer que as conexões entre trabalho e família podem se manifestar de maneiras distintas, dependendo do tipo de trabalho e das estruturas familiares envolvidas. O conflito pode ser melhor administrável para uma mãe ou pai que tem um(a) parceiro(a) e que trabalha, especialmente se contar com rede de apoio; porém a situação pode se tornar extremamente fatigante para a mãe ou pai solo (Edwards; Rothbard, 2000).

No caso das mães solo, a sobrecarga é ainda maior, pois estas acumulam o trabalho doméstico com as atividades profissionais e com os cuidados com uma ou mais crianças, não dividindo com ninguém essa última responsabilidade no dia a dia. Por vezes, as mães solo ainda possuem a incumbência de arcar com todas as despesas do(s) filho(s), além de todos os cuidados inerentes à criação de uma criança (Melo; Thomé, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Por esses motivos, pode-se considerar que o conflito trabalho-família vivenciado por mães solo seja ainda maior do que o vivenciado por mulheres que são mães, mas que dividem essas responsabilidades com seus (suas) parceiros (as).

Argumenta-se, também, que as mães solo, possivelmente, enfrentam mais barreiras para desenvolver suas carreiras corporativas do que o restante da força de trabalho que não lida com essas duplas demandas na mesma intensidade por elas vivenciadas. Nesse contexto, compreende-se que as mães solo possuem um desafio maior no que compete à conciliação entre as responsabilidades referentes à(s) criança(s) e os compromissos profissionais. E, ainda, esse desafio pode agravar-se devido aos salários inferiores em relação aos salários dos homens e pela redução de

oportunidades no mercado de trabalho, enfatizando a desigualdade de gênero (Borges Galvão, 2020).

Destaca-se que, em virtude de um número cada vez mais expressivo de mulheres no mercado de trabalho, há de se considerar a importância de as organizações implementarem políticas institucionais, de forma a minimizar o conflito trabalho família (Moreira; Silva, 2018).

Por fim, embora existam nas bases de dados no Brasil pesquisas acadêmicas relacionadas ao conflito trabalho-família de mulheres que são mães (Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013; N. G. S. Vilela, M. L. Lourenço; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Feijo, *et al.*, 2017), não há estudos específicos voltados para as mães solo. A falta de pesquisas específicas sobre essa temática e o aumento cada vez maior de mães solo no país, corroboraram para a motivação do estudo.

Nesse sentido, entendo que seja de suma importância compreender a percepção de mães solo sobre os conflitos que ocorrem ao buscarem conciliar as atividades domésticas, as tarefas cotidianas de cuidado dos filho(s) e os compromissos profissionais. O conhecimento gerado por este estudo pretende contribuir para o alcance de melhorias na vida dessas mulheres, e, conseqüentemente, na vida de seu(s) filho(s).

## **1.2 Objetivo final**

Esta dissertação tem como objetivo compreender como profissionais de classe média que trabalham em empresas multinacionais e são mães solo experienciam o conflito trabalho-família.

## **1.3 Objetivos intermediários**

Para se atingir o objetivo final proposto esse estudo prevê, como objetivos intermediários a serem alcançados:

- Investigar os desafios vivenciados pelas mães solo que atuam em empresas multinacionais, relacionados ao conflito trabalho-família;

- Verificar as estratégias adotadas pelas mães solo a fim de conciliar as atividades familiares com os compromissos laborais;
- Identificar as políticas ou práticas organizacionais consideradas importantes por mães solo para propiciar maior equilíbrio trabalho-família.

#### **1.4**

##### **Delimitação do estudo**

Para esta pesquisa construiu-se os dados a partir de relatos de mulheres de classe média e que vivem em situação monoparental, considerando as suas experiências, dificuldades enfrentadas e estratégias utilizadas para conciliar as demandas relacionadas aos cuidados familiares e às atividades profissionais.

A fim de atender aos objetivos deste estudo, as participantes desta pesquisa são mulheres que trabalham em organizações multinacionais, com pai presente ou ausente; com ou sem rede de apoio. Estão excluídas do escopo deste estudo, as mulheres com filhos maiores de doze anos.

Os relatos foram obtidos a partir de entrevistas com mães solo, na faixa etária de 28 a 48 anos, cujo acesso foi obtido através do método bola de neve.

A região demográfica demonstrou-se homogênea, porém a maioria das participantes residem na cidade do Rio de Janeiro.

Não foi abordado, neste estudo, mãe solo das camadas populares apesar do fato de existir um maior número de mães solo quando comparado à classe média, nesse estrato social.

#### **1.5**

##### **Relevância do estudo**

A desigualdade de gênero que ocorre sob vários aspectos, indica a necessidade de estudos a respeito do tema proposto, considerando que essa desigualdade impacta na qualidade de vida de muitas mulheres, particularmente, das mães solo.

Nesse sentido, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), (IBGE, 2022 *apud* DIEESE, 2023) apontam que, dos

75 milhões de domicílios no Brasil, a maioria (50,8%) deles é chefiada por mulheres. Dentro deste número, 29,0% são mulheres chefes de família e mães solo.

Ainda segundo este reporte, os dados apresentados revelaram que há uma grande desigualdade de gênero a partir dos papéis atribuídos e disfuncionalidade nas relações de poder entre homens e mulheres. Assim, faz-se necessário dar maior atenção às mulheres, especialmente as mães solas ou chefe de lares monoparentais, através de políticas públicas e privadas transversais para garantir uma igualdade no mercado de trabalho (DIEESE, 2023).

Pires e Barbosa (2021) apontam que, mesmo tendo as mulheres lutado pelo ingresso no mercado de trabalho, elas não foram dispensadas de continuar com a rotina cansativa de dona de casa e mãe em horário integral. E, quando se trata de mulheres que praticam a maternidade fora das relações conjugais tradicionais, este triplo caminho torna-se obrigatório, ainda mais oneroso e menos visível.

Em 2021, foi levado à Câmara dos Deputados Federal um projeto que institui a Lei das Mães Solo, que objetiva garantir os direitos sociais e trabalhistas dessas mulheres (Brasil, 2022). De acordo com Moura (2023), o projeto de lei em questão é relevante, devido ao crescimento de famílias monoparentais, nas quais as mulheres assumem sozinhas os seus filhos. Assim, há de se considerar:

[...] que nos últimos 20 anos, segundo o IPEA, o número de famílias chefiadas por mulheres dobrou entre 1995 e 2015, além disso são mulheres que trabalham cerca de 7,5 horas a mais que os homens em uma semana, pois enfrentam dupla jornada de trabalho entre o seu emprego e as atividades do seu próprio lar (Moura, 2023).

Portanto, torna-se válido ressaltar a relevância deste estudo, em termos sociais e organizacionais, pois a compreensão da vivência das mulheres que trabalham e que são mães solo pretende provocar a reflexão sobre as dificuldades enfrentadas por essas mulheres, o que pode contribuir para melhorar a qualidade de vida, através do equilíbrio das atividades pessoais e profissionais.

Em busca realizada no Google Acadêmico no Brasil, utilizando as palavras-chave "mãe solo" *and* "organizações" *and* "conflito trabalho-família" foram encontradas apenas seis publicações científicas, indicando que os estudos sobre mães solas ainda são escassos, o que aponta para a necessidade de aprofundamento acerca

da temática proposta. Essa mesma busca foi efetuada nas bases de dados Spell e Scielo, não sendo obtidos resultados relevantes com os termos correspondentes à temática.

Assim, o presente estudo pretende contribuir para os interessados no tema sob as seguintes perspectivas:

- Para os estudos de carreiras e gênero, com informações que colaborem para o entendimento dos desafios enfrentados pela mulher que é mãe solo no exercício de suas funções em empresas privadas;
- Para os estudos sobre conflito trabalho-família trazendo um diferente ângulo sob a perspectiva das mulheres que exercem a maternidade solo;
- Para a sociedade, almeja-se contribuir para um melhor entendimento sobre as definições de mãe solo, bem como seus desafios, provocando reflexões acerca do machismo estrutural e de uma maior percepção acerca do tema;
- Para as organizações e gestores de pessoas, gerando reflexões acerca das dificuldades encontradas pelas profissionais que são mãe solo ao conciliar as diferentes demandas de suas vidas, após maternidade;
- Para as mães solo que trabalham, para gerar uma autoconsciência das dificuldades comuns, pois, devido à cultura e ao histórico social, essas tendem a naturalizar e individualizar suas dificuldades, que são muitas vezes invisíveis à sociedade.

## 2

### Referencial teórico

A fundamentação teórica desta dissertação foi construída abordando a interrelação entre conflito trabalho-família e maternidade solo com base nas discussões contemporâneas acerca do tema. O embasamento teórico central concentrou-se na discussão sobre o conflito trabalho-família, baseada nas reflexões de autores influentes como Hirata, Beutell e Greenhaus, cujas ideias estabeleceram os alicerces para a compreensão do conceito e da origem do conflito entre trabalho e família.

#### 2.1

##### O trabalho sob a ótica de gênero

Ainda que mulheres tenham aumentado sua participação no mercado de trabalho ao longo da história, ainda existem diferenças quanto aos direitos, quando se observa a interseccionalidade entre gênero, raça e classe. Um dos indicadores é a diferenciação na entrada de determinadas profissões, que são predominantemente destinadas aos homens, enquanto as atividades domésticas nos lares são atribuídas às mulheres, inclusive no que compete ao trabalho doméstico remunerado. Além disso, existe a desigualdade salarial entre homens negros e brancos, mulheres negras e brancas. Essas são questões globais que afetam diferentes países (Hirata, 2018).

Segundo dados do IBGE e divulgados pelo DIEESE, no terceiro trimestre de 2022, apenas 44% das mulheres atuavam no mercado de trabalho, destacando que, segundo o mesmo Instituto, a maioria populacional é do gênero feminino. Além disso, há de se observar que o percentual por raça/etnia, é pior para as mulheres negras, que tem 9,1% de subocupação maior do que as mulheres brancas. No que se refere às questões salariais, as mulheres ganharam, em média, 21% a menos que os homens, ainda que exercessem as mesmas atividades, e estivessem em maioria (DIEESE, 2023).

De acordo com Cisne e Falquet (2020), as mulheres enfrentam os excessivos fardos social e doméstico, em virtude do acúmulo de funções ditas femininas (atividades domésticas, cuidados com os filhos, assistência familiar) e que são agravados quando o Estado limita seus direitos.

Nesse sentido, a falta de políticas públicas e as disparidades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, agrava ainda mais a condição das mães solo, a fim de sustentarem os seus filhos e obterem equilíbrio pessoal e profissional (Araujo, Scalon, 2005)

A respeito da paridade salarial, a Constituição Federal Brasileira, de 1988 prevê, dentre os direitos de igualdade de gênero, a equiparação salarial. Contudo, embora esse direito esteja na Constituição, ele é por vezes violado, principalmente em relação às mães solo quanto a:

[...] sobrecarga do trabalho de cuidado com os(as) filhos(as), a dificuldade de inserção e ascensão no mercado de trabalho e a desigualdade dos salários para desempenho das mesmas atividades, influenciando o não apenas a sua sobrevivência, como a de sua prole (Borges Galvão, 2020, p.20).

Além da disparidade salarial, Hirata (2018) aponta que, no capitalismo patriarcal, a mulher ocupa predominantemente empregos em tempo parcial, e, muitas vezes, enfrentam obstáculos, tais como: más condições de trabalho em comparação aos homens; redução das oportunidades de avanço na carreira; e a discriminação no local de trabalho. Essas questões agravam-se ao se considerar a interseccionalidade de raça e classe, tal como ocorre no trabalho doméstico remunerado, onde as mulheres negras são numerosas.

Há de se discutir, ainda, o trabalho doméstico e o cuidado domiciliar não remunerado, atribuído às mulheres apenas pelo fato de ser mulher. Este fator impulsionou, no ano de 1972, na Itália, uma manifestação liderada por mulheres de diferentes nacionalidades, exigindo o reconhecimento das atividades domésticas como trabalho, e como tal, deveria ser remunerado, e com todos os direitos correspondentes assegurados. Salienta-se a importância do trabalho doméstico para a sociedade e para o Estado; e seu impacto significativo no sistema capitalista, tratando-se de uma força de trabalho que gera capital para os países (Federici, 2019).

Hirata e Kergoat (2007) trazem a "divisão sexual do trabalho", termo cunhado por feministas na França nos anos 1970, como as atividades laborais são divididas entre homens e mulheres. Enquanto os homens geralmente ocupam empregos remunerados fora de casa, as mulheres são mais associadas ao trabalho não remunerado, como cuidar da casa e da família. Isso cria desigualdades, já que os empregos dos homens tendem a ser mais valorizados e dão acesso a posições de poder na sociedade. Enquanto isso, o trabalho das mulheres muitas vezes é subestimado e não reconhecido. Essa divisão destaca a necessidade de mudanças para alcançar a igualdade de gênero.

Os princípios que moldam a divisão social do trabalho e contribuem para a perpetuação das desigualdades de gênero são: o princípio da separação, que refere-se à atribuição de tipos específicos de trabalho com base no gênero, ou seja, determinando quais atividades são consideradas apropriadas para homens e quais são consideradas apropriadas para mulheres. E o princípio hierárquico, que estabelece uma hierarquia de valor entre os tipos de trabalho associados a homens e mulheres (Hirata; Kergoat, 2007).

De acordo com Cúnico e Arpini (2017), o cenário familiar passou por muitas modificações, especialmente durante as décadas do século XX. Perante a tantas transformações, destaca-se a redefinição dos papéis que representam a responsabilidade de uma criança, pois, se no patriarcado, o homem é provedor e a mulher cuida do lar e dos filhos; na família moderna, ambos compartilham essa responsabilidade.

No entanto, ainda observa-se que as atribuições domésticas são, por vezes, fortemente impostas às mulheres, o que implica diretamente no conflito trabalho-família, pois o conflito de papéis ainda permanece. O homem não é só provedor, e a mulher não é só "do lar"; ambos detêm os dois papéis, ainda que por vezes o homem não assuma o papel doméstico. Assim, o conflito trabalho-família é diferente no quesito gênero, sendo mais acentuado para a mulher, pois ela desempenha os papéis de provedora e cuidadora (Matias; Andrade; Fontaine, 2011).

## 2.2 Conflito trabalho-família

As transformações sociais ao longo do tempo em relação às configurações tradicionais de família e o ingresso crescente de mulheres no mercado de trabalho, fizeram com que o tema conflito trabalho-família fosse cada vez mais estudado, especialmente para as mulheres, de modo a entender que aspectos interferem, em maior ou menor grau, para um melhor equilíbrio dos diferentes papéis. Quando se enfatizam questões de gênero, dado que as mulheres assumem, muitas vezes, a maior responsabilidade pelo cuidado da casa e pelo cuidado com filhos ou parentes (Vilela; Lourenço, 2018).

Nesse sentido, Sorj, Fontes e Machado (2007) apontam para as modificações na relação dinâmica familiar e mercado de trabalho, no que se refere a questões de gênero. Os autores afirmam que o mercado de trabalho para as mulheres é influenciado de acordo com o tipo de família a qual pertence, fato que acontece minimamente com os homens. Isso significa que cargos e remuneração elevados podem estar intimamente interligados com a estrutura familiar, sendo alcançados frequentemente por homens, e de uma forma evolutiva, por mulheres que moram sozinhas e sem filhos. Esse é um desafio para as mães solo, pois além de todas as atribuições inerentes, elas precisam provar frequentemente para os seus gestores, que a estrutura familiar não as impossibilita nem as desmerece de conquistar melhor posição no mercado de trabalho.

Edwards e Rothbard (2000) definem trabalho como atividade proposital voltada para a oferta de bens e serviços para sustentar a vida. Tipicamente, envolve a participação em um mercado ou organização de emprego, que compensa os indivíduos por suas contribuições. Embora o trabalho possa oferecer recompensas intrínsecas, seu objetivo principal é alcançar recompensas extrínsecas. Já a família, os autores conceituam como pessoas ligadas a algum laço de sangue ou conjugal. No caso da família, as contribuições são voltadas à manutenção familiar e bem-estar.

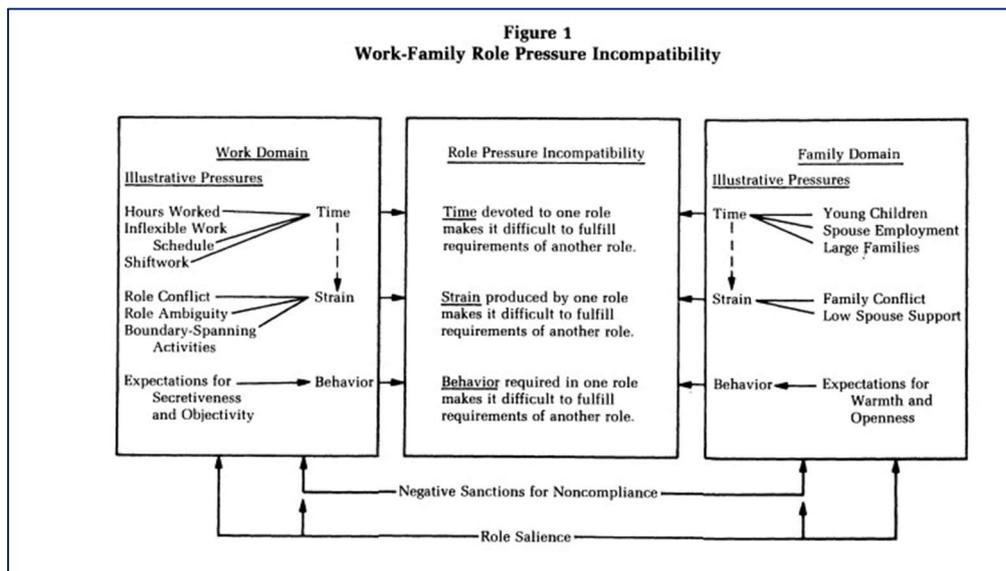
Segundo Greenhaus e Beutell (1985), existem três tipos de conflito trabalho - família: o primeiro é o conflito baseado no tempo, relacionado à maior permanência em atividades laborais, impactando em menos tempo com a família. Para este conflito, pode-se exemplificar as horas extras.

O conflito baseado em tensão é o segundo conflito descrito pelo autor, e resulta do estresse gerado em um dos papéis (seja o trabalho ou a família), de modo que um afeta o outro negativamente.

O terceiro conflito é baseado no comportamento, e deriva do ajuste das atitudes desempenhadas, de acordo com a expectativa que o papel exercido determina.

Nessa perspectiva, Greenhaus e Beutell (1985) apontam um modelo a fim de entender as fontes de conflito entre o trabalho e a família. Os autores destacam que qualquer característica do papel que afete o comprometimento temporal, a tensão ou o comportamento, pode resultar em conflito com outro papel. A figura 01 ilustra um modelo no qual os autores enfatizam que o conflito trabalho-família aumenta quando os papéis profissionais e familiares são centrais na autoimagem da pessoa, e quando há penalidades severas pelo não cumprimento das exigências do papel.

Figura 01: Fontes de conflito trabalho-família



Fonte: Greenhaus e Beutell (1985).

Edwards e Rothbard (2000) exploraram diferentes arranjos de trabalho e família em seus estudos, desenvolvendo modelos de interação entre esses dois domínios. Esses conceitos são cruciais para compreender as complexas dinâmicas entre trabalho e família, e seus impactos variados na vida das pessoas. Os autores categorizaram essas interações em seis áreas principais: desdobramento, compensação, segmentação, drenagem de recursos, congruência e conflito trabalho-família. O desdobramento está relacionado a forma como as experiências, emoções ou atritos de uma esfera, como o trabalho, se estendem ou afetam uma outra esfera,

como a família. Já a compensação envolve tentativas de equilibrar demandas ou conflitos de uma esfera da vida com a outra, como, por exemplo, uma pessoa pode tentar compensar longas horas de trabalho passando mais tempo de qualidade com a família, nos fins de semana.

A segmentação é a separação entre as esferas de trabalho e família, onde indivíduos mantêm uma distinção clara entre esses domínios para evitar interferências. Decidir não levar preocupações de trabalho para casa, é um exemplo de segmentação (Edwards; Rothbard, 2000).

Sobre a drenagem de recursos, esta ocorre quando uma esfera da vida, como o trabalho, consome recursos (tempo, energia, dinheiro) que poderiam ser utilizados na outra esfera, como a família. A drenagem de recursos pode ser exemplificada por um trabalho exigente que consome muito tempo e energia, de forma que resta pouco tempo para dedicação à família.

Finalmente, a congruência refere-se à harmonia ou compatibilidade entre demandas, valores ou expectativas das esferas de trabalho e família. Tem-se como exemplo, a ocasião em que as políticas de uma empresa estão alinhadas com as necessidades familiares de seus funcionários, promovendo a harmonia entre o trabalho e a família.

Contudo, há organizações que não implementam políticas institucionais de forma a promover essa harmonia, perdurando, assim, muitas razões conflitantes. Nesse contexto, Matias, Andrade e Fontaine (2011, p.27) afirmam que tanto o “stress profissional quanto os horários de trabalho muito extensos ativam formas de conflito entre trabalho e a família”.

Esses fatores conflitantes vão de encontro às exigências das organizações por performances de impacto cada vez mais elevado. O que muitos gestores não percebem é que o estabelecimento de metas cada vez mais altas, pode ter efeito reverso: tantas cobranças geram conflitos familiares, que impactam significativamente na queda da produtividade (Goulart Júnior *et al.*, 2013).

### **2.3 Mãe Solo**

Preliminarmente à condição mãe solo, há de se considerar a luta das mulheres por direitos igualitários em relação aos homens. Esta luta começou a ter notoriedade a partir do movimento na segunda metade do século XIX e início do século XX,

quando mulheres brancas de classe média reivindicaram direitos iguais aos dos homens. Esse movimento ficou conhecido como primeira onda do feminismo (Davis, 1981).

Nas décadas de 1960 e 1970, as mulheres lutavam contra a opressão de gênero, especialmente no que se refere aos direitos sexuais e reprodutivos. Além disso, houve uma expressiva sororidade entre as mulheres, a fim de fortalecer a união feminina na busca por entender o que as oprimem; e porque as oprimem. Questionamentos quanto às duplas e triplas jornadas de trabalho exercida pelas mulheres e a diferença salarial em relação aos homens foram algumas das pautas levantadas por estas mulheres durante a denominada segunda onda do feminismo (Franchini, 2017).

Perante esses fatos, surgiu mais uma onda feminista nas décadas de 1980 e 1990: a terceira onda do feminismo. Este momento foi marcado, sobretudo, pela discussão da interseccionalidade, considerando não apenas o gênero, mas a raça/etnia e a classe social (Franchini, 2017).

Para Araújo e Scalon (2005), a percepção sobre o gerenciamento de diferentes papéis relacionados ao trabalho e à família, começou a se tornar ainda mais evidente a partir dos movimentos feministas, em que as mulheres brancas de classe média começaram a ganhar espaço no mercado de trabalho.

Simultaneamente às ondas do feminismo, destaca-se a reformulação gradual do conceito de família, na Antiguidade, o conceito de família era cerceado de regras e crenças introduzidas na sociedade, sobretudo pela Igreja Católica, de modo a garantir a reprodução e a prole do homem, tendo a família como meio para atingir tal objetivo. Assim, uma família correta era constituída por um homem, uma mulher e filhos provenientes dessa união. Qualquer outra formação familiar era considerada errada (Marchi-Costa; Macedo, 2020).

Nesse contexto, houve uma época durante o século XX em que o casamento era considerado a única forma aceitável de formar uma família, portanto, uma mulher, independentemente de ser mãe ou não, só era reconhecida e respeitada pela sociedade se estivesse em uma união conjugal. Fora desse contexto, uma mulher era rapidamente estigmatizada como mãe solteira, caso tivesse filhos, e marginalizada pela sociedade (Borges Galvão, 2020).

À luz dessas questões, Beauvoir (2009) aponta que:

A mulher casada é autorizada a viver a expensas do marido; demais, adquire uma dignidade social muito superior à da celibatária. Os costumes estão longe de outorgar a estas possibilidades sexuais idênticas às do homem celibatário; a maternidade, em particular, é-lhe, por assim dizer, proibida, sendo a mãe solteira objeto de escândalo (Beauvoir, 2009, p.180).

Segundo Pires e Barbosa (2021), a maternidade não está condicionada ao estado civil; assim, e uma família com apenas uma figura parental é tão válida quanto qualquer outra. Os autores sinalizam que as mães solo integram a realidade da sociedade brasileira; e as razões para este fato são diversas e complexas. A história das mães solo inicia-se, por vezes, a partir de aspectos relacionados ao divórcio, à viuvez, à relacionamentos malsucedidos, e à ausência ou abandono do pai.

Destaca-se, porém, que o fim de um relacionamento afetivo não implica na cessação das responsabilidades com os filhos, ou seja, a separação do casal não ressignifica o papel do pai apenas como provedor; a este cabe também outras responsabilidades relacionadas ao cuidado, ao crescimento e ao desenvolvimento da criança (Cúnico; Arpini, 2017).

Ainda hoje no Brasil, existem desigualdades estruturais profundamente enraizadas na sociedade, que muitas vezes perpetuam estereótipos de gênero, e dificultam a participação plena das mulheres no mercado de trabalho e na vida social. A falta de apoio adequado para as mães solo, no que se refere às políticas públicas de assistência social, a creches acessíveis e às políticas de igualdade de gênero no trabalho, são fatores que contribuem para a perpetuação dessas dificuldades (Borges Galvão, 2020).

Entretanto, esses obstáculos podem ser moderadamente contornados, caso a mãe solo usufrua de uma rede de apoio. Por outro lado, desfrutar da rede de apoio pode promover sentimento de culpa em algumas mães que constatarem que não conseguem executar, sozinhas, tantas tarefas. Contudo, há mães que percebem a rede de apoio como um benefício não só para si, mas também para a criança da qual ela é responsável, de modo que esta seja beneficiada pelo contato com outros familiares; e com o desenvolvimento, devido à convivência com outras crianças em creches (Beltrame; Donalli, 2012).

Existem vários conceitos que discutem as classes sociais, e estes podem estar relacionados tanto à renda individual e/ou familiar, quanto à escolaridade e à posição que ocupa no local de trabalho. Sobre o conceito de Max Weber, a ascensão social

está relacionada a fatores para além dos recursos financeiros. Isso significa que as classes sociais não se limitam à burguesia (formada pelas pessoas que possuem propriedades e que são empregadores) e ao proletariado (no qual integram pessoas que possuem apenas a força de trabalho para garantir o sustento) (Pernías, 2021).

Nesse sentido, a definição de classe apresentada por Max Weber resulta das oportunidades que as pessoas têm durante a sua vida (algumas são mais privilegiadas que outras); dos fatores econômicos de cada sujeito; e do espaço que cada pessoa ocupa no mercado de trabalho, em face à sua qualificação, podendo ser empregado ou empregador. Assim, as classes sociais se dividem em classe de proprietários, formado pelos empresários (proprietários de grandes empresas); classe da pequena burguesia (proprietários de pequenas empresas); classe média, que são os trabalhadores de nível educacional avançado; e por último, a classe trabalhadora, sendo a força de trabalho o único artifício para obter o sustento (trabalhadores braçais) (Barata *et al.*, 2013; Breen, 2005).

À luz dessas questões, o desejo da mulher é que haja harmonia entre a sua vida pessoal e a profissional, de forma que uma não sobressaia a outra, sem tantas exigências sobre si e sobre o seu desempenho como mãe, como mulher e como profissional. Ela é capaz, e precisa provar isso o tempo todo durante o seu caminho. Ela só quer paz (Beauvoir, 20

## **3 Metodologia**

### **3.1 Aspectos epistemológicos**

Optou-se, na presente dissertação, pela metodologia de pesquisa qualitativa que se fundamenta na interpretação e na compreensão dos fenômenos estudados. Assim, há de se considerar, para a pesquisa qualitativa, não só a percepção do que está sendo pronunciado, de modo que o senso apurado assimile para além das falas expressas (Minayo, 2012).

Esta pesquisa tem como intenção compreender como profissionais de classe média que são mães solo experienciam o conflito trabalho-família. Este estudo tem como objeto mães solo, ou seja, mães que vivem em condições monoparentais e que trabalham em empresas multinacionais ou de grande porte. Foram entrevistadas mulheres com filhos com idade até 12 anos, não havendo restrição quanto à idade da participante nem a quantidade de filhos. Também não foi delimitado, para a pesquisa, o estado civil das participantes, podendo ser divorciadas, viúvas, solteiras, nem sua cor/raça.

### **3.2 O papel da pesquisadora**

A motivação para abordar esta temática ocorreu a partir da minha experiência que, em 2020, vivenciei a condição de mãe solo, precisando conciliar os cuidados de um bebê com o trabalho remunerado em uma grande empresa. Nesse momento, percebi que, além dos desafios inerentes à maternidade, ainda havia a alta cobrança na performance profissional, pertinente ao ambiente de uma multinacional ou de empresas de grande porte.

A partir desta vivência observei a existência de diversas demandas, por vezes invisíveis, tais como: obstáculos relacionados à promoção profissional; a exaustão referente às diversas demandas de trabalho, por vezes, com pouca ou nenhuma rede

de apoio; e o risco de debilidade física e mental, a partir de tantas responsabilidades solitárias.

### 3.3 Escolha das participantes da pesquisa

Para a escolha das participantes optou-se, como método para coleta de dados, a técnica bola de neve, que pode ser aplicada a grupos populacionais restritos e/ou de difícil acesso, na qual uma participante é escolhida como semente, para iniciar o processo de entrevistas e, posteriormente, indica outra participante para o estudo. A coleta de dados segue, assim, sucessivamente, a fim de explorar a capilaridade da rede de contatos das participantes (Sharma, 2017).

As participantes foram eleitas a partir do perfil descrito anteriormente, sendo convidadas, preliminarmente, a partir da rede de contatos da pesquisadora e aplicando-se, a seguir, a técnica bola de neve. A escolha das entrevistadas se deu mediante à adequação e aderência de seu perfil aos critérios estabelecidos.

Foram entrevistadas 10 mulheres que se encaixavam dentro do perfil e a caracterização das participantes está descrita no quadro 01.

Quadro 01: Caracterização das participantes da pesquisa

| Entrevistada | Nº de filhos | Idade dos filhos | Idade | Gênero   | Raça/etnia | Formação                    | Estado civil | Tempo de serviço |
|--------------|--------------|------------------|-------|----------|------------|-----------------------------|--------------|------------------|
| Uly          | 01           | 07               | 44    | Feminino | Branca     | Administração               | Divorciada   | 17 anos          |
| Thalita      | 01           | 05               | 28    | Feminino | Branca     | Comunicação Social          | Solteira     | 02 anos          |
| Marina       | 01           | 06               | 31    | Feminino | Branca     | Engenharia de Produção      | Solteira     | 13 anos          |
| Barbara      | 01           | 05               | 37    | Feminino | Branca     | Turismo                     | Solteira     | 03 anos          |
| Mariana      | 01           | 10               | 38    | Feminino | Branca     | Engenharia de Produção      | Solteira     | 16 anos          |
| Bruna        | 02           | 07 e 04          | 40    | Feminino | Branca     | Engenharia de Produção      | Divorciada   | 13 anos          |
| Norma        | 01           | 05               | 34    | Feminino | Branca     | Engenheira de Bio-processos | Solteira     | 11 anos          |

|          |    |    |    |          |         |                            |            |            |
|----------|----|----|----|----------|---------|----------------------------|------------|------------|
| Roberta  | 01 | 08 | 37 | Feminino | Branca  | Administração              | Divorciada | 10<br>anos |
| Fernanda | 01 | 04 | 41 | Feminino | Amarela | Relações<br>Internacionais | Solteira   | 01 ano     |
| Teresa   | 01 | 05 | 48 | Feminino | Branca  | Engenharia<br>Química      | Divorciada | 20<br>anos |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

### 3.4 Coleta dos dados

A coleta dos dados foi realizada no mês de março de 2024. As entrevistas foram realizadas de forma individual e com duração média de 30 minutos. Foram ofertadas duas modalidades para a realização da entrevista, considerando a preferência da entrevistada: (i) presencialmente em locais públicos e acessíveis como cafés, co-workings em pontos a serem definidos pela conveniência ou disponibilidade do entrevistado(a) ou; (ii) remotamente por meio eletrônico (videochamadas) a partir de softwares como Zoom, Google Meet, Skype e similares. Ambos os formatos foram conduzidos por meio de roteiro de entrevista semiestruturado, apresentado no quadro 02.

Quadro 02: Roteiro de entrevista semiestruturado

|  |
|--|
| <b>Seção de Informações Sociodemográficas</b>  |
| 1. Qual é a sua idade?   |
| 2. Qual é o seu gênero?  |
| 3. Qual é a sua raça/etnia/cor? (Exemplo: Branca, Preta, Parda, Amarela, Indígena, não desejo responder) |
| 4. Qual é o seu nível de escolaridade?   |
| 5. Qual a sua formação?  |
| 6. Estado Civil?   |
| 7. Há quanto tempo trabalha em multinacional?  |
| 8. Quantos filhos você tem e qual a idade deles?   |
| <b>Seção de Entrevista</b>   |

|  |
|--|
| 1. Você foi casada/ morou junto com o pai do seu filho (se aplicável)? Por quanto tempo? Que idade seu filho tinha quando vocês se separaram?                      |
| 2. Durante o tempo em que moraram juntos, como era a participação do pai no cuidado da criança?  |
| 3. Como é, hoje, o regime de guarda do seu filho?  |
| 4. O pai ajuda financeiramente no sustento da criança? De que forma?   |
| 5. Como é o seu dia a dia com seu filho?   |
| 6. Você conta com alguma rede de apoio?  |
| 7. Qual o seu atual regime de trabalho (presencial, híbrido ou remoto)?  |
| 8. Como é o seu dia a dia no trabalho?   |
| 9. Quantas horas em média você trabalha por dia?   |
| 10. A sua empresa dá algum tipo de apoio com relação à necessidade de cuidados infantis? Se sim, quais?  |
| 11. A sua empresa tem algum programa específico para a maternidade solo?   |
| 12. Quando você precisa se ausentar para atender alguma demanda dos seu (s) filho(s) (doença, atividades na escola) como se dá a relação com o trabalho?           |
| 13. Como você lida com as demandas geradas pelos cuidados diários com seu filho e com a dedicação ao trabalho? Que estratégias utiliza para conciliar as demandas? |
| 14. Hoje você consegue ter um tempo livre para você, sem crianças? O que você faz nesse tempo?   |
| 15. Sente no trabalho alguma desigualdade quando se comparada a mulher mãe que é casada? Se sim, qual?   |
| 16. O que acha que as empresas deveriam fazer para apoiar mães e (pais) com filhos pequenos (menores de 12 anos)?  |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Como as entrevistadas podem possuir rotinas variadas em decorrência da modalidade remota, ambas as possibilidades de entrevista foram apresentadas nos primeiros contatos, sempre tendo em vista um melhor ajuste à rotina do(a)s entrevistado(a)s.

As entrevistas foram conduzidas, mediante a apresentação, leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice I), que foi assinado em duas vias, ficando uma em posse do pesquisador e outra do entrevistado.

### **3.5**

#### **Análise dos dados**

A fim de compreender os fenômenos estudados, optou-se pela Análise Temática como método de análise dos dados coletados.

Neste contexto, análise temática é uma abordagem que permite entender os fatos a serem analisados, a partir das narrativas das pessoas participantes de uma pesquisa e correlacioná-los com o referencial teórico. Assim, é possível extrair os temas presentes nas narrativas e analisar seus significados (Dias; Mishima, 2023).

Para o desenvolvimento desta pesquisa foram utilizadas as seguintes etapas, descritas por Dias e Mishima (2023), baseadas na proposta de Braun e Clarke (2006):

- Coleta dos dados;
- Transcrição literal dos dados;
- Ambientação com os dados;
- Acomodação dos dados em instrumento de análise;
- Identificação da unidade de contexto, do núcleo de sentido e dos temas.

### **3.6**

#### **Limitação do método**

De acordo com Minayo (2012), é importante, durante as entrevistas, a construção de um diário de campo, a partir das observações do ambiente de estudo, assim como da percepção das expressões das pessoas participantes da pesquisa.

Neste estudo, todas as entrevistas foram realizadas no formato remoto, na plataforma *Google Meet* e *WhatsApp*. Esse formato impossibilita o levantamento de dados em diário de campo, uma vez que não se observa o ambiente local, e as expressões da participante foram, por vezes, não observadas, pois nem sempre a participante disponibilizava sua imagem na câmera.

### **3.7**

#### **Aspectos éticos**

A fase de coleta dos dados foi pautada pelas diretrizes da Câmara de Ética em Pesquisa, e os procedimentos preconizados pelo Conselho Nacional de Saúde, por

meio da Resolução Nº 510/2016, que regulamenta os critérios para a realização de pesquisa com seres humanos (Brasil, 2016).

Assim, em cumprimento às questões éticas em pesquisa com seres humanos, este estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) desta instituição de ensino superior.

Além disso, foi utilizado um pseudônimo em substituição aos nomes originais, a fim de manter o sigilo das participantes.

## 4 Análise dos resultados

Nesse capítulo, apresenta-se a análise dos dados provenientes das entrevistas realizadas. Durante as entrevistas vários fatores foram abordados, dentre eles: como foi, no passado, e como é hoje a presença do pai nos cuidados e sustento da criança; se as entrevistadas possuem rede de apoio; a rotina das participantes no âmbito familiar e laboral; as dificuldades e as estratégias para conciliar todos os papéis; como as empresas assistem suas funcionárias que são mães solo; e se as participantes sentem ou sentiram alguma desigualdade em relação às outras trabalhadoras que também são mães.

Para estruturar a apresentação e análise dos resultados, organizou-se a presente seção em quatro tópicos. O primeiro apresenta um breve perfil de cada entrevistada, a fim de desenhar o cotidiano das participantes, seu trabalho, sua dinâmica familiar e laboral, participação do pai e rede de apoio. A caracterização dos perfis das participantes contribuiu para uma melhor compreensão das dinâmicas do conflito entre trabalho e família, bem como para avaliar a dimensão específica em cada caso. Os demais tópicos foram criados com base nos temas que surgiram nos relatos e que expressam as diferentes dinâmicas vividas pelas mães solo. O primeiro tema, denominado, “Mãe solo, sim senhor”, aborda situações nas quais, embora os pais estejam presentes na vida dos filhos, a maior responsabilidade financeira é das mães solo, assim como as mesmas ficam sobrecarregadas física e mentalmente.

O segundo tema, “Equilibrando os Pratos”, reuniu as principais estratégias utilizadas pelas entrevistadas para equilibrar os diferentes papéis. E, o terceiro tema, “Lista de Desejos” trata da colaboração ideal ofertada pelas empresas, segundo as participantes, a fim de reduzir a pressão dos diferentes papéis exercidos por elas.

Para preservar a identidade das entrevistadas, nomes fictícios foram usados, são eles: Ully, Thalita, Marina, Barbara, Mariana, Bruna, Norma, Roberta, Fernanda e Teresa.

#### **4.1. Perfil das entrevistadas**

A presente seção apresenta um breve perfil de cada entrevistada, a fim de compreender melhor as estratégias para minimizar os conflitos trabalho-família.

##### **Entrevistada 1 – Uly**

Ocupa cargo de gestão em uma empresa privada multinacional no modo híbrido; mãe de um menino de 7 anos, tem pouca rede de apoio doméstico e familiar; o pai do menino cumpre visitação aos finais de semana alternados e, uma vez durante a semana a cada 15 dias; ela assume também a maior parte das contas da casa e do filho e recebe uma pensão do ex -companheiro de forma extrajudicial. Pela pouca rede de apoio, busca estratégias para conciliar os diferentes papéis que exerce de modo a encaixar na própria rotina sem contar com outrem.

##### **Entrevistada 2 – Thalita**

Atua como analista em uma empresa privada multinacional no modo híbrido; tem uma filha de 5 anos. Conta com a ajuda da irmã que mora com ela, no apoio doméstico e no cuidado da filha; o pai faz a visitação a cada 15 dias aos fins de semana. Quanto à ajuda financeira, paga metade da mensalidade escolar sendo um acordo extra-judicial. Para poder conciliar as demandas, prioriza o trabalho e a filha, não tendo tempo para cuidar de si como ir ao médico, academia e ter uma alimentação balanceada.

##### **Entrevistada 3 – Marina**

Trabalha como analista em uma empresa privada multinacional no modo remoto; mãe de um menino de 6 anos. Conta com os avós paternos como rede de apoio no cuidado com o filho, especialmente quando precisa ir à empresa em São Paulo a cada 15 dias. Não recebe pensão oficialmente, somente os gastos com a escola são divididos entre as partes. Como estratégia, utiliza um caderno para anotar

tudo que precisa ser feito. Dá conta sozinha dos afazeres domésticos no dia-a-dia, mas chama uma faxineira uma vez ao mês para a faxina pesada.

#### **Entrevistada 4 – Barbara**

É analista em uma empresa privada multinacional e trabalha no modo híbrido. É mãe de uma menina de 5 anos. Não conta com rede de apoio no dia-a-dia; conta com a mãe ou a prima como apoio pontual, em caso de alguma necessidade específica. Não recebe pensão ou nenhuma ajuda financeira do pai da filha. Se apoia na organização, terapia e lazer como estratégias para conseguir conciliar as demandas.

#### **Entrevistada 5 – Mariana**

Atua em uma empresa privada multinacional no modo remoto, tendo que ir a São Paulo a cada 15 dias. Conta com a mãe como rede de apoio quando precisa fazer viagem à trabalho além do irmão e cunhada. Para suportar no cuidado da casa, conta com uma faxineira que vai ocasionalmente. E, como estratégia para conciliar todos os cuidados e atividades laborais, tem um esquema bem controlado de horários e atividades para dar conta de tudo. Também faz academia e terapia como suportes principais para a saúde mental.

#### **Entrevistada 6 - Bruna**

Trabalha em uma empresa privada multinacional no modo presencial. Tem o suporte dos pais como rede de apoio no dia-a-dia e quando precisa fazer viagens a trabalho. Além disso, conta com babá folguista que ajuda nos finais de semana. Para suportar o cuidado da casa, conta com uma faxineira diarista. Recebe pensão judicialmente do pai para os dois filhos de 7 e 4 anos. Para conciliar as diferentes demandas se apoia na rede de apoio familiar e paga. Além disso, faz terapia, exercício físico e aproveita o tempo livre quando as crianças estão com o pai para sair com as amigas e descansar.

**Entrevistada 7 - Norma**

É gerente em uma empresa privada multinacional e trabalha no modo remoto, tendo que ir à São Paulo uma vez ao mês. Tem o suporte dos pais como rede de apoio no dia-a-dia e quando precisa viajar à trabalho. Não recebe pensão do pai da filha de 5 anos, mas por um acordo entre as partes. Por não ter muita pressão e entregas urgentes no trabalho e ter uma boa rede de apoio, consegue conciliar bem os papéis do trabalho e família. Além da rede de apoio, o pai da criança mora ao lado e consegue estar presente na vida da filha e a busca, pelo menos uma vez na semana, além dos finais de semana alternados com a mãe o que possibilita que a mãe tenha um tempo livre para estar entre amigos e se dedicar a exercícios físicos e descanso.

**Entrevistada 8 – Roberta**

Atua em uma empresa privada de grande porte no modo presencial. Tem o suporte da mãe no dia-a-dia e moram na mesma casa. O pai realiza visitação a cada 15 dias e a pensão é extrajudicial com base em acordo entre as partes. Como estratégia para conciliar a rotina laboral e familiar, se apoia na terapia e na anotação de todas as atividades, especialmente a do filho de 8 anos que tem TDAH. Quando o filho está com o pai, aproveita o tempo livre para cuidar de si, sair com amigas e estudar.

**Entrevistada 9 – Fernanda**

Atuou numa empresa privada de grande porte atendendo aos clientes diretamente. Atualmente está desempregada e conta com o suporte da mãe e escola para o dia-a-dia. O pai mora em outra cidade então a visitação acontece a cada 2 meses com duração média de uma semana. No final do ano, o pai fica com a criança de 4 anos, por um mês. A pensão dada é extrajudicial e o valor é variável. Quanto a conciliar os diferentes papéis, sentia pressão maior vindo do trabalho pela natureza da função e por isso sentia uma dificuldade em poder tirar folgas ou se ausentar.

Como estratégia, se apoiava nos bancos de hora quando tinha e na rede de apoio. O tempo livre que tem procura dormir e descansar.

### Entrevistada 10 – Teresa

Trabalha numa empresa privada multinacional. Não tem rede apoio familiar próxima e nem babá. Se apoia exclusivamente na escola de modo integral. O pai do filho de 5 anos não mora no Brasil e realiza visitação apenas duas vezes ao ano. A pensão é dada de forma extrajudicial. Não consegue ter um tempo sozinha sem o filho, então acaba precisando levar ele em todas as suas atividades, inclusive à academia, e sai com as mães e colegas do filho da escola. Se apoia na terapia para conseguir minimizar a carga diária recebida.

O quadro 03 sintetiza algumas informações pertinentes, reveladas pelas participantes, de modo a proporcionar melhor visualização dos dados apresentados.

Quadro 03: Síntese da análise

| Entrevistada | Idade da criança na separação (em anos) | Ajuda financeira judicial ou extrajudicial por parte do pai | Quem faz parte da sua rede de apoio? | Atual regime de trabalho | Média Carga horária diária trabalhada (horas) | Apoio da empresa para cuidados infantis   | Periodicidade de tempo livre (sem crianças)       |
|--------------|---|---|--------------------------------------|--------------------------|---|---|---|
| Ully         | 02                                      | Extrajudicial   | Faxineira / Escola                   | Híbrido                  | 10  | Flexibilidade de Horário                  | A cada 15 dias                                    |
| Thalita      | 03                                      | Extrajudicial   | Irmã / Escola                        | Híbrido                  | 09  | Auxílio Creche e Plano de Saúde           | A cada 15 dias                                    |
| Marina       | 02                                      | Extrajudicial   | Avós paterno / Escola                | Remoto                   | 09  | Flexibilidade de horário                  | A cada 15 dias                                    |
| Barbara      | 02                                      | Não se aplica   | Escola                               | Híbrido                  | 09  | Flexibilidade de horário e Auxílio Creche | A cada 15 dias                                    |
| Mariana      | 02                                      | Judicial  | Mãe/Irmã (o)/Escola                  | Remoto                   | 11  | Auxílio Creche e Medicamentos             | A cada 15 dias. E 3x/semana quando vai a academia |
| Bruna        | 05 e 03                                 | Judicial  | Pais/Babá/ Escola                    | Presencial               | 08  | Plano de saúde e Medicamentos             | A cada 15 dias, porém os filhos não pernoitam     |

|          |               |               |                       |            |    |                                 |                                       |
|----------|---------------|---------------|-----------------------|------------|----|---------------------------------|---------------------------------------|
| Norma    | 05            | Não recebe    | Avós Maternos/ Escola | Remoto     | 07 | Apoio psicológico               | 1x na semana e nos fds a cada 15 dias |
| Roberta  | 06            | Extrajudicial | Avó materna/Escola    | Presencial | 09 | Plano de saúde                  | A cada 15 dias                        |
| Fernanda | 10 meses      | Extrajudicial | Avó materna/Escola    | Presencial | 10 | Plano de saúde                  | A cada 2 meses                        |
| Teresa   | Não se aplica | Extrajudicial | Escola                | Híbrido    | 09 | Auxílio Creche e Plano de saúde | Não tem, o pai vê a criança 2x ao ano |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

\*A entrevistada explicou que o bebê ainda não tinha nascido quando ocorreu a separação.

Mediante o exposto, apresenta-se, a seguir, a discussão dos resultados da análise das entrevistas organizados em temas, de acordo com o que foi mencionado na introdução dessa seção.

## 4.2 Mãe Solo, sim senhor!

A frase que compõe o título deste tema faz uma alusão às mulheres que acabam assumindo o papel de mãe solo, mesmo nas situações em que o pai visita a criança periodicamente e/ou paga a pensão corretamente, pois elas acabam assumindo toda a carga de cuidados cotidianos, dado que os pais são apenas “visitas” e não se envolvem com o dia a dia dos filhos. Este tema abordou os desafios que as mães solo enfrentam, perante tantas atribuições no dia a dia.

### 4.2.1 A dona dos boletos: “Eu pago tudo, pago tudo, tudo, tudo!”

Neste subtema destacou-se que, em sua maioria, as entrevistadas são, também, as responsáveis pela subsistência quase integral da criança, fato explicitado nos seguintes relatos:

Ele dá uma roupa de vez em quando, compra umas coisinhas ali, uns brinquedos aqui, mas assim, não tem nenhuma obrigação também, sabe, com relação a isso, então, para mim, tá ficando difícil, eu acho injusto com ela, que ela não tem acesso a determinadas coisas [...] (Bárbara).

Ele não paga pensão, ele paga o equivalente a meio salário, seria meio salário mínimo, porque ele resolveu que ele não ia pagar o valor integral da pensão (Mariana).

Estes desabafos corroboram com considerações de Fernandes (2021), pois garantir a subsistência dos filhos é uma obrigatoriedade das pessoas responsáveis pela criança, ainda que estejam separadas, pois a ausência da pensão alimentícia fere o princípio da dignidade humana.

Além disso, o pagamento de pensão alimentícia é garantido por lei, passível inclusive, de penhora de bens, restrição de crédito ao devedor, e prisão por até três meses em regime fechado, por inadimplência (Ministério Público do Paraná, 2022). E, ainda, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (1990):

Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais. Parágrafo único. A mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta Lei (ECA, 1990).

Adicionalmente, cabe destacar que Hirata (2018), ao abordar a divisão sexual do trabalho, ressalta que ao homem é socialmente atribuído o papel de provedor e, à mulher, o de cuidadora, devendo ficar no lar para cuidar da casa e dos filhos. Todavia, os relatos das mães solo entrevistadas apontam para um outro caminho: elas são as provedoras e cuidadoras do lar e dos filhos, ao mesmo tempo.

Meu filho é o quê? Nada mais é do que responsabilidade, né? E aí, ele faz tudo que ele tem que fazer de curtir a vida, e as coisas relacionadas ao nosso filho, ele sempre deixa por último, quando sobra. [...] chegou no meio do ano, eu fiquei sabendo que a escola estava sem pagar [...] esse ano eu me tornei a responsável financeira da escola, porque eu falei assim, esse inferno tem que acabar sabe? (Roberta).

Este achado corrobora com a literatura (Hirata, 2018; Kergoat; Hirata, 2007), no que tange as disparidades de gênero, pois percebe-se que, além de as mães solo serem sobrecarregadas com as atribuições do cuidado familiar, também têm que se preocupar com os compromissos financeiros. Em contrapartida, os pais de seus filhos são duplamente “liberados” dessa sobrecarga, mesmo em face de um contexto legal

que os obriga a dividirem as despesas referentes à subsistência dos filhos com as mães.

Todavia, apesar dessa obrigatoriedade, os relatos de algumas entrevistadas revelaram que elas são as responsáveis pelos gastos fixos referentes às despesas demandadas pelo cuidado das crianças, subvertendo, em parte, a Divisão Sexual do Trabalho (Hirata, 2018).

Assim, observa-se que as mães solo não apenas cuidam dos aspectos práticos e emocionais da criação dos filhos, mas também suportam o ônus financeiro sozinhas, sem poder compartilhá-lo com o outro progenitor.

#### **4.2.2 Mãe solo?**

A percepção da sociedade sobre o que caracteriza a mãe solo pode ser distorcida, visto que tradicionalmente é atribuído às mulheres o cuidado dos filhos de forma integral (Hirata, 2018). Ainda que o pai visite e/ou cuide da criança esporadicamente e forneça cuidados integrais, em alguns momentos, é à mãe solo que cabe a reponsabilidade pelas inúmeras tarefas cotidianas, resultando em sobrecarga, pois tal como diz a literatura (Borges Galvão, 2020), a figura paterna é visível, porém, a mãe solo exerce os papéis de pai e mãe, fato observado na narrativa abaixo:

[...] ele é um pai de conveniência, quando convém ele ser pai, ele vai, oi, meu filho, vem cá, bonitinho...Quando não convém, quando tem qualquer compromisso[...]. O cuidado com o meu filho, na verdade, todo sempre foi meu né? [...] A maioria das vezes, quando é o final de semana dele, ele sempre delega essa responsabilidade para a mãe dele (Roberta).

O único momento que realmente eu tô tranquila [...] quando ele tá com o pai [...] Ele vê o filho a cada dois meses, mais ou menos (Fabiana).

Já para as mães que são casadas, embora tradicionalmente sejam atribuídos à mulher os cuidados com a casa e com os filhos Hirata (2018), o conflito trabalho-família tende a ser menor, pois existe a possibilidade de compartilhamento das tarefas com o cônjuge, de forma que as atividades mais simples consigam ser executadas sem maiores preocupações (Huffman, Casper & Payne, 2014; Lee, Zvonkovic &

Crawford, 2014). Os relatos das entrevistadas corroboram com a literatura mencionada:

Normalmente essa carga ela tá sempre mais em cima da mulher, ela é sempre atribuída a mulher, mas ainda assim você tem uma pessoa na sua casa, você consegue tomar um banho, você consegue...[...] não que eu não tome banho [...] é no horário que dá, não é na hora que eu quero, e sinto essa diferença [...]. A divisão no cuidado, ainda que seja mínima, né, de fato é bem diferente sim (Thalita).

Tem uma diferença grande, porque elas (as mães casadas) têm o apoio que a gente não tem né? (Ully).

Cúnico e Arpini (2017) também apontam que, na dinâmica familiar das mulheres em situação monoparental, há diferentes desafios a serem enfrentados, dentre eles, a dupla jornada de trabalho fora de uma situação conjugal, na qual incluem-se as atividades domésticas e o trabalho remunerado.

Neste sentido, a falta de apoio do pai da criança para compartilhar as responsabilidades contribui para a sobrecarga dos papéis desempenhados por elas, repercutindo em níveis de estresse elevados, cansaço extremo e outros sinais e sintomas que caracterizam o conflito baseado na tensão com base na literatura de Greenhaus e Beutell (1985). Além disso, pode-se afirmar que o suporte insuficiente ou inexistente do pai da criança não só impacta diretamente no bem-estar do filho, mas também na saúde das mães solo.

#### 4.2.3

##### **A saúde da mãe solo: “Não é à toa que estou medicada.”**

É de extrema importância que mulheres que são mães solo mantenham um estilo de vida saudável, de modo que consigam enfrentar tantos desafios diários. Contudo, para muitas dessas mulheres, é apenas no momento da visitação dos pais aos filhos que elas têm um momento para si, momento esse que nem sempre conseguem se cuidar, perante tantos outros afazeres. E, assim, sua saúde pode ficar em segundo plano, como observa-se nos desabafos abaixo:

É só esse tempo, é o único tempo, então são dois finais de semana por mês, sendo que o pai da minha filha busca ela no sábado de manhã, não busca na sexta, e ainda assim, em alguns finais de semana, eu tenho trabalhado. (...) os feriados também minha filha fica comigo, todos os feriados (Thalita).

A falta de tempo para o autocuidado e para o lazer interferem drasticamente na saúde de mulheres que vivenciam o conflito trabalho-família diariamente. Dados divulgados pelo Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto (ELSA Brasil) revelam que as altas demandas das atividades profissionais associadas aos compromissos familiares (incluindo cuidados com a casa, filhos, entre outros), elevam o risco do desenvolvimento de enxaqueca, excesso de peso e distúrbios do sono, além de ansiedade e depressão (ELSA Brasil, 2024). As falas das entrevistadas ilustram essa falta de tempo para o autocuidado:

Eu abro mão da minha própria saúde, do meu próprio autocuidado, porque é a única coisa que eu falo assim, cara, OK, é isso aqui que eu vou ter que deixar de lado, para que eu consiga cuidar da casa, porque tem isso ainda, eu não tenho empregada doméstica, não tem babá [...] eu normalmente me deixo de lado. Inclusive a saúde mental sem terapia (Thalita).

Eu preciso desse trabalho, então o que acaba sendo negligenciado é a minha saúde. Eu tomo Sertralina de 50 miligramas e faço exames periódicos para ver se o meu nível de estresse reduz, o meu nível de estresse não reduz, por isso que eu tomo remédio, ainda tô tomando remédio, meus níveis de estresse estão muito altos, né, de cortisol, né? (Mariana).

As narrativas ilustradas levam à compreensão de que um estilo de vida saudável para a mãe solo é essencial para equilibrar o trabalho e a família, pois o estresse gerado por tantas responsabilidades (Greenhaus; Beutell, 1985), afeta não só a capacidade de lidar com ambos os papéis, mas também a sua saúde.

Compreende-se que um estilo de vida saudável para a mãe solo é essencial para equilibrar o trabalho e a família, pois o estresse gerado por tantas responsabilidades afeta a capacidade de lidar com ambos os papéis, e, conseqüentemente a sua saúde. Investir em atividades prazerosas e saudáveis beneficia não apenas ela, mas também aos seus filhos. Além disso, o conflito trabalho-família pode levar à insatisfação no trabalho, sendo o estresse, o principal fator.

### 4.3 Equilibrando os pratos

Neste tema, descreve-se os desafios que muitas mães solo apresentam para conciliar os múltiplos papéis a elas atribuídos no dia-a-dia e descritos neste trabalho, associado às estratégias que empregam para alcançar esse equilíbrio, de forma a minimizar o conflito trabalho-família.

#### 4.3.1 Equilibrando tudo sozinha: “A gente tem se desdobrar em mil, sabe?”

As mulheres que são mães solo assumem tanto o papel de provedora quanto o de cuidadora, dedicando-se ao sustento da família, à educação e à proteção dos filhos, além de realizarem as tarefas domésticas. Essa realidade, por vezes, é aceita como natural, e até romantizada com expressões como "guerreira", frequentemente atribuída a essas mulheres. No entanto, isso pode contribuir para invisibilizar e normalizar a ausência do pai na vida dos filhos (Pires, Barbosa, 2021).

Os relatos a seguir demonstram como as mães solo ficam intranquilas perante tantas atividades a serem realizadas sozinhas:

Ela é uma loucura, né? Eu ando com caderno anotando o tempo inteiro, porque eu não confio na minha cabeça, eu acho que essas coisas, e aí eu se eu não anotar, eu não consigo nem dormir, porque eu fico pensando, tem que fazer isso, tem que fazer aquilo (Marina).

Enquanto mãe solo, eu tô aqui trabalhando, mas eu tô pensando, eu tenho que resolver aquele negócio da escola. Eu tenho que resolver, eu tenho que ir no mercado comprar isso, isso, aquilo, acabou o shampoo da criança, acabou, sabe então, né? (Thalita).

Às vezes, eu me sinto culpada, sabe, que eu parei, tipo, parei. Parei, aí, fica na minha mente, mas eu tinha que estar estudando, eu tinha que ter... (Marina).

A literatura destaca alguns fatores que interferem diretamente na saúde mental, tais como a ausência de apoio social e emocional (Fonseca; Pérez-Nebra, 2012). A partir das entrevistas, foi possível perceber o desgaste mental perante tantas atividades:

Eu ainda me sinto não conciliando tudo, eu ainda me sinto ineficiente (Roberta).

Os relatos das entrevistadas apresentam um recorte de como a rotina árdua e a percepção de ser a única pessoa responsável por tantas atividades resulta em sentimento de culpa e na sensação de insuficiência no que se refere a suprir todas as necessidades dos filhos, além das responsabilidades pessoais, da casa, e do trabalho. Além disso, o excesso de atribuições impacta negativamente em vários aspectos, como por exemplo, ter uma noite tranquila de sono.

#### 4.3.2

#### **A Dedicção Contínua da Mãe Solo ao Empregador**

Diante de tantos afazeres, conciliar a intensa jornada de trabalho com as atividades pessoais é um grande desafio para as mães solo. Nessa perspectiva, práticas organizacionais como o *home office*, podem contribuir para minimizar o conflito trabalho-família:

Ah eu acho que o *home office*, ele facilita a vida da mãe solo, né? A gente...porque, se a gente for falar sobre cuidados da casa e estar em casa mais disponível, sabe, mais tempo, é visto, né que a justificativa é usar o tempo de trabalho ou tempo da empresa para resolver problemas domésticos, na verdade não se trata disso, né? É uma questão de conforto espacial mesmo, a gente tem muitas demandas, a gente tem muitas coisas que precisam ser resolvidas e cuidadas (Barbara).

Contudo, a pressão para o desempenho de excelência em tantos papéis pode ser um alerta para a possível inexistência de limites e de cobranças na jornada de trabalho, fato esse que eleva o estresse e o conflito trabalho família. As falas das entrevistadas corroboram essa perspectiva:

Então, hoje, por exemplo, vai ser um dia que eu chegar em casa e vou continuar, eu vou dar assistência a ele, vou resolver, e vou continuar trabalhando. Vou tentar administrar meu filho com as coisas do trabalho (Ully).

Se meu chefe fala que eu vou ficar até 9 horas, 10 horas da noite, eu vou ser maluca de falar que não? [...] Porque se eu saio no meu horário, eu consigo estar mais com Antônio, se eu passo do meu horário, e aí eu cada vez convivo menos com ele (Roberta).

Percebe-se que o tempo excedente destinados às atividades laborais impacta negativamente no que compete a conciliar as exigências inerentes ao trabalho e as demandas familiares, conforme destacado por Greenhaus e Beutell (1985). Isso significa que, conseqüentemente, as ações de um papel interferem nas ações do outro, provocando o conflito trabalho-família:

[...] Quando o bicho pega, ninguém quer saber se dá, a gente precisa entregar. A gente ficou preso numa reunião à tarde inteira, eu não dei lanche para o meu filho e ele só foi comer, só consegui desconectar 09h da noite. Falei gente, eu preciso desconectar! (Mariana).

Vilela e Lourenço (2018) corroboram esse fato, pois os autores afirmam que um dos principais geradores de conflito entre o trabalho e a família é o fator tempo, no que se refere às prolongadas jornadas de trabalho, horas extras realizadas em casa e nos fins de semana, além de longas distâncias entre a residência e o trabalho. A sobrecarga de trabalho reflete diretamente no convívio familiar e nas atividades pessoais.

O receio de perder o emprego pode ser uma realidade para muitas mães solo que são as principais provedoras da família o que, muitas vezes, a obriga a aceitarem as exigências do empregador, mesmo que isso possa significar comprometer seu bem-estar pessoal ou o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Esse é um fator que pode intensificar o conflito trabalho-família (Greenhaus, Beutel 1985). O depoimento de Mariana ilustra essa situação:

Eu preciso que meu o trabalho dê certo, porque se eu perder o trabalho, eu sou a única fonte de renda que nós temos, o pai paga meio salário-mínimo, com meio salário mínimo você não faz nem um mercado de um mês. Eu preciso desse trabalho, então o que acaba sendo negligenciado é a minha saúde (Mariana).

A condição de mãe solo frequentemente as coloca em uma posição vulnerável, enfrentando desafios financeiros e emocionais sem o apoio de um parceiro. Com uma única renda para sustentar a família e a pressão de conciliar trabalho e cuidados parentais, essas mulheres podem se encontrar em uma posição de maior disponibilidade e comprometimento com o empregador atendendo a necessidade dele.

### 4.3.3

#### Estratégias que ajudam a conciliar o conflito trabalho-família

No que diz respeito aos desafios de desempenhar, de forma exitosa e solitária, tantas atribuições, cabe aqui refletir sobre as estratégias utilizadas por essas mulheres para que gerenciem tantas responsabilidades no dia a dia, em relação às demandas profissionais e aos compromissos maternos. Sobre essas estratégias, a rede de apoio foi uma estratégia bastante mencionada, porém, fazer terapia foi apontada pelas participantes como crucial para equilibrar todas as atribuições designadas a elas.

Segundo Beltrame e Donalli (2012), ter o suporte de pessoas para integrar a rede de apoio contribui para que as mães solo exerçam seus papéis de forma um pouco mais tranquila. Assim, algumas conseguem encontrar esse suporte em seus pais; outras tem como rede de apoio pessoas de sua confiança, porém sem laços consanguíneos:

Eu moro com ela (*a filha*) e com os meus pais e é assim, é tudo muito bom e facilitado, porque a estrutura é muito flexível, é muito facilitada, né tanto da empresa quanto em casa (...) se eu precisar de alguma ajuda ou alguma emergência, se eu quero sair à noite, eu também deixo com eles, então essa estrutura também ajuda bastante (Norma).

[...]as três vezes que eu venho para o escritório, um é o dia que a faxineira vai, a faxineira recebe ali na van (*o filho*). E espera eu chegar do Centro, do trabalho, né, e nos outros dois dias, é a minha mãe que faz isso (Ully).

A rede de apoio é fundamental para a mãe solo, proporcionando suporte crucial em diversos aspectos do cotidiano. Essa rede pode incluir familiares, amigos, grupos de apoio e até mesmo profissionais remunerados, como escola e babás. Com o apoio dessas pessoas, a mãe solo pode encontrar ajuda prática e emocional, aliviando o peso das responsabilidades diárias e conseguindo conciliar suas demandas profissionais sem ser prejudicada. Esse fator pode minimizar o conflito trabalho-família.

Além da rede de apoio, as participantes citaram a terapia como uma estratégia para conciliar o trabalho e a família; e, conseqüentemente, atenuar os momentos de tensão relacionados aos dois papéis:

Muita terapia! [...] Hoje, eu tento me controlar bastante, tento priorizar o que realmente precisa do meu foco nesse momento, que eu vou deixar para lá, né? Não adianta, eu queria dar conta de tudo, eu tenho que priorizar (Teresa).

Terapia e cerveja (risos!) A gente usa terapia para chorar e a cerveja para desopilar, então é isso, assim, é... a gente vai alternando entre um e outro sabe? (Barbara).

Compreende-se que fazer uso de estratégias que reduzam a tensão, que é um dos conflitos que interferem no trabalho e na família, é extremamente importante para que possam atender melhor as demandas de cada papel. Nesse sentido, a redução do estresse e o aumento de energia, seja por meio de terapia ou de atividades físicas, são consideráveis recursos para manter a capacidade física e mental no dia a dia (Edwards; Rothbard, 2000):

Quando eu faço academia, eu consigo dormir, então eu deito e eu consigo dormir, então mesmo que eu durma poucas horas que eu consigo descansar. Então isso, para mim, é inegociável. Então, eu tô tentando, de algum jeito, encaixar (Mariana).

A partir dos relatos apresentados, observou-se que as mães solo enfrentam o desafio de equilibrar múltiplas responsabilidades diárias. Além de cumprir suas obrigações no trabalho, elas também são encarregadas de cuidar dos filhos, gerenciar as tarefas domésticas e, muitas vezes, enfrentar pressões financeiras. Esse equilíbrio delicado pode ser especialmente difícil devido à falta de suporte do pai ou de uma rede de apoio confiável.

#### **4.4. Lista de desejos**

Este tema apresenta uma relação de ações, citadas pelas participantes da pesquisa, a respeito das contribuições que as empresas poderiam realizar para atenuar o conflito trabalho-família. De acordo com as mães solo entrevistadas, as organizações poderiam estabelecer políticas institucionais relacionadas ao trabalho remoto ou híbrido; à concessão de auxílio creche; ao cumprimento da carga horária

estabelecida; e uma política especial para trabalhadores que precisam viajar a trabalho.

[...] o trabalho poderia oferecer creche para todas as crianças filhas de todos os funcionários, de todos os níveis, que seria até interessante para criança também conviver com outras crianças (Bruna).

Se a gente conseguisse efetivamente trabalhar durante 8 horas de trabalho que nós temos, para mim, seria o ideal. (Mariana).

Hoje, ela (*a empresa*) tem uma política de retorno a cada 15 dias (*em caso de longa viagem a trabalho*), então, pra mãe retornar todos os finais de semana sabe? (Teresa).

Há de se destacar o trabalho remoto ou híbrido como a política institucional mais desejada pelas participantes. Elas relataram que esta modalidade de trabalho propicia flexibilidade de horário o que interfere positivamente tanto na dinâmica familiar quanto na do trabalho, especialmente pela inexistência de deslocamento. Assim, o tempo economizado é mais bem aproveitado para outras atividades.

Eu não perco duas horas e meia do meu dia em deslocamento, sabe, eu poderia resolver muitas coisas estando mais tempo de home office do que no escritório sabe? (Barbara).

Eu acho que poderia ter uma flexibilidade maior nesse sentido, tipo, o esquema híbrido, vai três vezes na semana, tá? (Ully).

Hoje, a gente tem obrigatoriedade de vir duas vezes na semana no escritório, e eu pelo menos [...] mas tem semanas que eu penso cara, se eu pudesse trabalhar essa semana toda de casa, porque eu tô resolvendo isso, eu tô resolvendo aquilo [...] acho que se a gente conseguisse um sistema um pouco mais flexível[...] (Thalita).

É importante considerar que, em virtude do trabalho remoto, é possível que algumas mães sintam maior sobrecarga de trabalho, porém, essa sobrecarga é compensada pela maior proximidade com os filhos. Assim, o conflito trabalho-família é minimizado devido ao convívio familiar propiciado em horários que, sem o trabalho remoto, não seria possível, tal como o horário das refeições (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Ademais, pelo fato de não precisarem se deslocar para a empresa faz com que o tempo economizado nos deslocamentos seja utilizado para a

execução de atividades familiares. Além disso, essa proximidade familiar proporcionada pelo trabalho remoto permite uma maior interação e conexão com os filhos em horários que, sem essa flexibilidade, seriam impraticáveis:

Os dias que eu não venho no escritório [...] eu consigo ter uma manhã um pouco mais tranquila com ela [...] eu consigo ter um pouquinho mais de calma para poder lidar com a rotina (Thalita).

Eu tenho feito uma jornada maior do que o normal, do que o necessário, do que o obrigatório [...] eu paro para o almoço, eu pego na escola e dou almoço (Mariana).

As situações mencionadas estão de acordo com o citado por Vilela e Lourenço (2018), que apontam que os horários flexíveis de trabalho podem reduzir o conflito trabalho-família mediante apoio dos gestores e sem penalização dos trabalhadores por parte das empresas. Essa política institucional contribui para a qualidade de vida dos funcionários, especialmente quando são mães solo e, assim, a empresa também se beneficia logrando maior produtividade.

## 5 Considerações finais

Essa pesquisa objetivou compreender como profissionais de classe média que trabalham em empresas multinacionais, e que são mães solo, experienciam o conflito trabalho-família. Para isso, foram investigados os desafios vivenciados pelas mães solo que atuam em empresas multinacionais, relacionados ao conflito trabalho-família; verificadas as estratégias adotadas por elas a fim de conciliar as atividades familiares com os compromissos laborais e identificadas as políticas institucionais mais desejadas pelas entrevistadas.

O estudo apresentou os desafios enfrentados pelas mães solo, dentre eles, a falta de apoio financeiro do pai da criança, pois, no caso do grupo entrevistado, a maioria das pensões são cumpridas de forma extrajudicial. Observou-se que alguns genitores sequer pagam a pensão ou, quando pagam, apresentam valores irrisórios.

Diante desse fato, constatou-se que, para as mães solo entrevistadas, não há somente a sobrecarga do cuidado, como também a maior responsabilidade financeira, resultando em conflito de tensão, em consonância com a literatura que aborda o tema (Greenhaus; Beutell, 1985).

Outro desafio observado foi a restrição de tempo para o autocuidado, na maioria das vezes, condicionado aos momentos em que ocorre a visitação paterna e/ou o suporte da rede de apoio. Contudo, esse tempo “livre” também é utilizado para outras atribuições referentes aos cuidados da criança e da casa.

O estudo destacou que algumas mães solo enfrentam, em suas atividades laborais, um ambiente competitivo em relação aos seus colegas de trabalho, tendo como pares, pessoas que não tem as mesmas demandas (homens e mães casadas, por exemplo). Além dessa competitividade, as cobranças dos empregadores são, por vezes, difíceis de serem cumpridas por mães solo, tais como viagens a trabalho por períodos prolongados e cumprimento de muitas horas extras. O não cumprimento dessas demandas pode impactar na carreira da mãe solo, no que se refere a alcançar cargos mais elevados e, conseqüentemente, melhor remunerados.

Diante de tantas atribuições, as mães solo adotam algumas estratégias para conseguirem minimizar os conflitos e gerenciar as demandas diárias. Uma dessas estratégias é o acionamento da rede de apoio, cujo suporte não só proporciona e facilita o desempenho de suas atividades, mas também viabiliza momentos para cuidarem da saúde física e mental, como a prática de exercícios físicos, e para conviverem com os amigos.

Contudo, nem sempre a rede de apoio significa vínculo familiar. Não é incomum, por exemplo, que o compromisso de buscar o filho na escola seja atribuída à faxineira da casa. Entretanto, isso não é uma realidade para todas as mães solo, pois esse usufruto depende dos recursos disponíveis, tanto humanos quanto financeiros.

Uma outra estratégia mencionada é incorporar à rotina a terapia e a prática de exercícios físicos como formas de lidar com os momentos de tensão associados às múltiplas demandas, proporcionando assim, meios para mitigar o estresse e a fadiga decorrentes do conflito de papéis. As entrevistadas destacaram, também, que obter flexibilidade de horário no trabalho e contar com o apoio da gestão em um ambiente de trabalho inclusivo podem ser fatores de grande ajuda e contribuir para aliviar o conflito trabalho e família

É notável como, mesmo diante de tantos desafios e em um ambiente profissional altamente competitivo, essas mulheres encontram maneiras de equilibrar esses papéis e se esforçam para serem excelentes mães e profissionais, muitas vezes recebendo reconhecimento positivo de seus empregadores pelo desempenho. No entanto, acabam negligenciando sua própria saúde e bem-estar, já que, como mencionado, todas dependem do trabalho para sustentar seus filhos, mesmo com a contribuição financeira do pai. As mães solo tendem a ser autossuficientes, pois frequentemente precisam tomar decisões importantes sem ter outra pessoa para compartilhar o peso.

Entretanto, é crucial que as empresas reconheçam a necessidade de um olhar específico para essas mulheres, oferecendo apoio e políticas que visem prevenir o esgotamento, demissões ou afastamentos que possam gerar impactos negativos tanto para o indivíduo quanto para a organização. Essa abordagem, conforme indicado na literatura por Oliveira, Cavazzote e Paciello (2013), pode resultar em benefícios significativos para todas as pessoas envolvidas.

Como resultado, as mães solo frequentemente se veem equilibrando vários “pratos” ao mesmo tempo, empenhando-se para encontrar tempo para si mesmas, enquanto tentam garantir o bem-estar e o desenvolvimento de seus filhos. Essas mulheres demonstram uma notável resiliência e determinação em enfrentar esses desafios, mas é fundamental reconhecer a importância de que seus gestores imediatos e suas empresas forneçam apoio adequado e recursos para ajudá-las a equalizar e minimizar os conflitos.

Ao final da análise, o estudo alcançou seu objetivo, ao compreender como as mães solo experenciam o conflito entre trabalho e família, destacando as estratégias que utilizam para encontrar o equilíbrio. Além disso, foram identificadas as políticas mais desejadas por essas mulheres, incluindo o estabelecimento de *home office* flexível ou regime híbrido mais adaptável e formalizado, visando permitir que trabalhem mais tempo em casa. Também foi ressaltada a importância do auxílio financeiro proporcionado pelas organizações para a educação dos filhos, sem comprometer significativamente seus rendimentos, pois muitas vezes são as únicas provedoras da família.

Além disso, é fundamental ressaltar a significativa e histórica carga materna, profundamente enraizada nas questões de gênero, onde as mulheres têm sido tradicionalmente encarregadas do cuidado de seus familiares, cônjuges e filhos (Hirata e Kergoat, 2017). Este estudo não tem a intenção de subestimar a sobrecarga enfrentada por mulheres que não são mães solo, mas o propósito de aprofundar a compreensão desse grupo específico, que assume integralmente o cuidado de seus filhos diariamente, muitas vezes sem apoio significativo do pai. Essas mulheres não apenas desempenham o papel de cuidadoras, mas também o de provedoras, frequentemente sem uma rede de apoio sólida para sustentá-las. Enquanto lidam com a pressão de manter seus empregos, muitas vezes se veem obrigadas a trabalhar horas extras, com o receio de perder a principal fonte de sustento da família.

Durante as entrevistas, uma das participantes propôs que seria interessante que as empresas realizassem um censo, a fim de conhecerem o quantitativo de funcionárias que são mães e, dentre estas, quantas são mães solo. Essa proposta tem como finalidade a percepção das demandas dessas mulheres, de forma que as empresas possam ofertar um suporte mais direcionado, especialmente em relação ao apoio em saúde mental e organização da jornada de trabalho.

Nessa perspectiva, este estudo sugere, a partir dos resultados, que as organizações ofertem às suas funcionárias e funcionários, que são mães e pais de crianças pequenas, a modalidade de trabalho remoto ou híbrido de forma mais flexível. Além disso, outra sugestão levantada neste estudo diz respeito ao cumprimento da carga horária acordada entre as partes, sendo a solicitação de horas extras pelas organizações, um fator que eleva o conflito trabalho - família.

Algumas empresas possuem uma política de viagens a trabalho, assim, sugere-se que, nesse caso, seja ofertado suporte financeiro para que, sobretudo as mães solo, possam arcar com rede de apoio paga, além de auxílio creche e escolar, que abarque toda a fase de educação infantil (até 12 anos).

Mediante essas informações, recomenda-se que as empresas revisem as políticas institucionais existentes, a fim de torná-las mais inclusivas no que se refere à parentalidade, e, se necessário, implementem novas políticas que atendam às necessidades e demandas das mães solo, podendo se estender a outras colaboradoras e colaboradores. Tais medidas resultarão em redução do conflito trabalho-família para as mães solo, o que se refletirá no aumento de produtividade nas organizações empresariais.

## 6

### Referências bibliográficas

ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.

BARATA, R. B. *et al.* Classe social: conceitos e esquemas operacionais em pesquisa em saúde. **Revista de Saúde Pública [online]**, v. 47, n. 4, pp. 647-655, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-8910.2013047004396>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/7VmBQBcpYV7Py9dQ48gZk5b/?lang=pt#>. Acesso em: 18 mar. 2024.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Tradução: Sérgio Milliet. - 2.ed. - Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, n. 38-39, p. 206-217, 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 01 abr. 2024.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo, SP: Boitempo, 2018.

BORGES GALVÃO, L. Mãe solteira não. Mãe solo! Considerações sobre maternidade, conjugalidade e sobrecarga feminina. **Revista Direito e Sexualidade**, Salvador, v. 1, n. 1, 2023. DOI: 10.9771/revdirsex.v1i1.36872. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revdirsex/article/view/36872>. Acesso em: 06 jan. 2024.

BRASIL. AGÊNCIA CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto institui lei para assegurar direitos sociais e trabalhistas a mães solo**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/858657-projeto-institui-lei-para-assegurar-direitos-sociais-e-trabalhistas-a-maes-solo/>. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. **Lei 8069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 19 mar. 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Resolução 510, de 07 de abril de 2016**. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2024.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology** 3:2, 77-101, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>. Acesso em: 08 jan. 2024.

BREEN, R. **Fundamentos de uma análise de classe neoweberiana**. In: Wright, E. O. (Org.). New York: Cambridge University Press, 2005.

CISNE, M.; FALQUET, J. Economia política sob uma análise feminista-materialista: a imbricação das relações sociais de sexo, raça e classe. **Serviço Social em Revista**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 425–440, 2020. DOI: 10.5433/1679-4842.2020v22n2p425. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/38003>. Acesso em: 29 jan. 2024.

CÚNICO, S. D.; ARPINI, D. M. Família e monoparentalidade feminina sob a ótica de mulheres chefes de família. **Aletheia**, Canoas, n. 43-44, p. 37-49, ago. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942014000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942014000100004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 mar. 2024.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe** [recurso eletrônico] /; tradução Heci Regina Candiani. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2016. Disponível em: <http://piape.prograd.ufsc.br/files/2020/07/Angela-Davis-Mulheres-ra%C3%A7a-e-classe-Boitempo.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho**. Boletim Especial 8 de março Dia da Mulher. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.html>. Acesso em 10 set. 2023.

DIAS, E. G.; MISHIMA, S. M. Análise temática de dados qualitativos: uma proposta prática para efetivação. **Revista Sustinere**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 402–411, 2023. DOI: 10.12957/sustinere.2023.71828. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/sustinere/article/view/71828>. Acesso em: 08 jan. 2024.

EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p.178–199, 2000. DOI: <https://doi.org/10.2307/259269>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2001-00561-009>. Acesso em: 28 mar. 2024.

ELSA-BRASIL. Boletim do Dia Internacional da Mulher. 2024. Disponível em: <http://elsabrasil.org/boletim-do-dia-internacional-da-mulher-2024/>. Acesso em: 01 abr. 2024.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019. 388 p. Disponível em: [http://coletivosycorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao\\_WEB.pdf](http://coletivosycorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao_WEB.pdf). Acesso em: 18 mar. 2024.

FEIJO, M. R. *et al.* Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, jul. 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso). Acesso: em 04 mar. 2024.

FERNANDES, D. R. A pensão alimentícia e o princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 06, ed. 04, v. 07, pp. 05-11, 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/pensao-alimenticia>. Acesso em: 19 mar. 2024.

FONSECA, R. L. de A., PÉREZ-NEBRA, A. R. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, 2012, v.15, n.2, p. 303-318. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/61625>. Acesso em: 18 abr. 2024.

FRANCHINI, B. S. O que são as ondas do feminismo? *In*: Revista QG Feminista. 2017. Disponível em: <https://medium.com/qg-feminista/o-que-s%C3%A3o-as-ondas-do-feminismoeed092dae3a>. Acesso em: 18 abr. 2024.

GOULART JÚNIOR, E. *et al.* Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando famílias** 2013, v. 17, n. 1, p. 110-122. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2013000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2013000100011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 15 abr. 2024.

GREENHAUS, J.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict between work and family roles. **Academy of Management Review** 1985 v.10, n.1, p.76-88. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/258214>. Acesso em: 18 abr. 2024.

HIRATA, H. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário** 2018 ano 16, n29. DOI: <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552/4195>. Acesso em: 28 jan. 2024.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa** [online] 2007, v. 37, n. 132, p. 595-609. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 18 abr. 2024.

HUFFMAN, A. H., CASPER, W. J.; PAYNE, S. C. How does spouse career support relate to employe turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. **Journal of Organizational Behavior** 2014, v.35, n.2, p.194-212, 2014.

DOI: 10.1002/job.1862. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2014-22725-006>. Acesso em: 18 abr. 2024.

MARCHI- COSTA, M. I.; MACEDO R. M. S. *Homo Parentalidade e Gênero Vivencia cotidiana e relações familiares*. Editora CRV, Curitiba, 2020.

LEE, N., ZVONKOVIC, A. M.; CRAWFORD, D. W. The impact of work conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. **Journal of Family Issues**, 2014 v. 35, n.9, p.1252-1274. DOI: 10.1177/0192513X13481332. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2014-03308-003>. Acesso em: 18 abr. 2024.

LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. **Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 60, n. 6, p. 388-399, 23 dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Acesso em: 10 set. 2023.

MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. Diferenças de gênero no conflito trabalho--família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. **Psicologia**, v. 25, n. 1, pp. 9-32, 2011. Edições Colibri: Lisboa, 2011. Disponível em: <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/277/40>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MELO, H.P., & THOMÉ D. (2018). **Mulheres e poder**. Rio de Janeiro: Editora FGV.

MINAYO, M. C. S. **Qualitative analysis: theory, steps and reliability**. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3):621-626, 2012. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csc/2012.v17n3/621-626/en>. Acesso em 12 set. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. *Pensão alimentícia no direito de família*. Curitiba, 2022. Disponível em: <https://mppr.mp.br/Pagina/Direito-de-Familia-Pensao-alimenticia-no-direito-de-familia>. Acesso em: 19 mar. 2024.

MOREIRA, M. G.; SILVA, A.H. A influência do conflito trabalho-família e o comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira de mulheres docentes. **Revista Alcance**, v. 25, n. 2, 2018. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/13086>. Acesso em: 26 mar. 2024.

MOURA, Y. **Requerimento n.151/2023**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2235007&filename=REQ+151/2023](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2235007&filename=REQ+151/2023). Acesso em: 12 set. 2023.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, Jul./Ago. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/nWTv5vVw3fPzX7jGn93xN9P/?format=pdf&lang=pt>  
 . Acesso em: 05 mar. 2024.

PERNÍAS, T. R. Estratificação e classe social sob a ótica weberiana: um breve ensaio. **Em Tese**, v. 18, n. 01, p. 324-354, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5007/1806-5023.2021.e74269>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/74269/45437>. Acesso em: 18 mar. 2024.

PIRES, E. O.; BARBOSA, C. de F. **Mães Solo do Licuri: Resistência, Empoderamento e Emancipação?** Anais da XVII semana de educação da pertença afro-brasileira – 2021. Disponível em: <http://anais.uesb.br/index.php/sepab/issue/view/332/showToc>. Acesso em: 10 set. 2023.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. **Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão.** Revista Administração em Diálogo, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/40490/mulheres-executivas-brasileiras--o-teto-de-vidro-em-questao/i/pt-br>. Acesso em: 10 set. 2023.

SHARMA, G. Pros and cons of different sampling techniques. **International Journal of Applied Research**, v.3, n.7, p. 749-752, 2017. Disponível em: <https://www.allresearchjournal.com/archives/?year=2017&vol=3&issue=7&part=K&ArticleId=4130>. Acesso em: 03 set. 2023.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573–594, set. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Tncsyc85TCBVCJWm7KHhT7J/?lang=pt#>. Acesso em 16 abr. 2024.

STEPANEK, S., PAUL, M. Work-family conflict. **Quality Improvement Center for Workforce**. Disponível em: <https://www.qic-wd.org/umbrella/work-family-conflict>. Acesso em: 26 mar. 2024.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L.; KAI, F. O.; ÁVILA, L. K. M. Panorama da produção acadêmica internacional sobre conflito trabalho-família. **Revista Adm. FACES Journal**, Belo Horizonte v. 17 n. 3 p. 64-83 jul./set. 2018. <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2018V17N3ART5665>

## **Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Conflito Trabalho-família nas organizações: um olhar para as Mães Solo”, sob a responsabilidade da pesquisadora Debora Felizardo Ahmad dos Santos, mestranda de Administração de Empresas da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

O projeto tem como objetivo central compreender como profissionais que são mães solo experienciam o conflito trabalho-família. Este estudo tem como objeto mães solo que trabalham em empresas multinacionais, sem especificidade de tipo e área de atuação. E os objetivos intermediários da pesquisa são: investigar os desafios vivenciados por estas mães nas empresas multinacionais, verificar as estratégias praticadas, a fim de conciliar as atividades familiares com os compromissos laborais e identificar as políticas ou métodos empregados pelas empresas multinacionais, de forma a propiciar maior qualidade de vida às suas colaboradoras. Ademais, os resultados poderão colaborar para o entendimento sobre as definições de mãe solo e seus desafios, bem como, contribuir com as organizações na construção de ações e políticas privadas, a fim de que contribuam para uma melhor conciliação das atividades dessas mães.

Você foi selecionado(a) para a entrevista por compor esse grupo de mulheres mãe solo que vem sendo pouco estudado em pesquisas que buscam entender os desafios desse público. Sua participação se dará por meio de entrevista individual semiestruturada na qual serão abordadas sua dinâmica de vida e desafios para conciliar a maternidade monoparental e o trabalho. A entrevista poderá ser realizada de forma presencial, em locais públicos, e gravada; ou remota com uso de meios eletrônicos para gravação da voz. A entrevista terá duração de, aproximadamente, sessenta minutos, e será conduzida em local reservado, a fim de garantir a privacidade da participante. A voz do(a) participante será gravada e,

posteriormente, transcrita para fins de pesquisa científica. As gravações serão armazenadas em um dispositivo de armazenamento digital, com acesso restrito apenas à pesquisadora, por um período mínimo de cinco anos após a conclusão da pesquisa.

Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes. Conforme preconizado pelo Conselho Nacional de Saúde, por meio da Resolução Nº 510/2016, que regulamenta as normas e diretrizes de pesquisa com seres humanos em Ciências Humanas e Sociais, durante a realização desta pesquisa, os princípios éticos serão respeitados a fim de assegurar aos participantes os direitos previstos na resolução.

Considerando a técnica de coleta de dados que será utilizada (entrevista individual semiestruturada), o participante pode se sentir desconfortável ou constrangido em abordar determinadas perguntas do roteiro, que tangenciam aspectos da experiência de viver como mãe solo. Não obstante, tendo em vista a mitigação de potenciais riscos inerentes à pesquisa, será sempre reforçado no decorrer da entrevista da possibilidade de interrupção imediata da mesma; visando-se construir um canal seguro de comunicação de forma que a participante esteja tranquila para compartilhar sua experiência, deixando-a vontade para conduzir as narrativas em tempo. Assim, caso ocorra algum desconforto, será ofertado à participante um outro momento para realização da entrevista, garantindo o sigilo de todas as informações já fornecidas.

Em caso de algum desconforto, será garantido ao participante a opção de não responder a qualquer pergunta específica, bem como encerrar a entrevista a qualquer momento. Além disso, o participante poderá retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma. Reforçamos que sua participação será muito importante e contribuirá para a ampliação do conhecimento acerca dos desafios das mulheres mães solo em conciliação com o trabalho.

É assegurado ao participante a manutenção do sigilo e a privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa, sem a divulgação dos nomes dos participantes e das empresas nas quais trabalham. É garantido ao participante o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa, antes, durante e depois da sua participação, que ocorrerá de forma voluntária e não remunerada. Ressalta-se que a pesquisa também não incorrerá em nenhuma forma de custo ou despesa para o(a) participante.

Ao final da elaboração da pesquisa e da consolidação do relatório final da dissertação, as participantes receberão juntamente com a versão final da dissertação, uma carta-resumo dos principais pontos desenvolvidos nela, ambos

em formato pdf, disponibilizado por e-mail ou por meio eletrônico, enfatizando e agradecendo pela participação individual na construção da pesquisa.

Caso você tenha alguma dúvida, poderá entrar em contato, a qualquer momento, com a pesquisadora responsável Debora Felizardo Ahmad dos Santos, pelo número de celular: (21) 98262-1826 e/ou pelo e-mail: [deborafahmad@gmail.com](mailto:deborafahmad@gmail.com). Você também poderá entrar em contato com a Câmara de Ética em Pesquisa da PUC- Rio: Rua Marquês de São Vicente, 225 – Edifício Kennedy, 2º andar. Gávea, Rio de Janeiro, RJ. CEP: 22453-900. Fone: (21) 3527-1618.

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Consentimento:

Eu, \_\_\_\_\_, de maneira voluntária, livre e esclarecida, concordo em participar da pesquisa acima identificada. Estou ciente dos objetivos do estudo, dos procedimentos metodológicos, das garantias de sigilo e confidencialidade, dos riscos e suas formas de contorno, da possibilidade de esclarecimentos permanentes sobre eles, e pelo presente termo, concordo e autorizo a gravação de voz e/ou filmagem da entrevista. Fui informado/a de que se trata de uma pesquisa vinculada ao Departamento de Administração de Empresas da PUC-Rio. Está claro que minha participação é isenta de despesas e que minha imagem, meu nome e voz não serão publicados sem minha prévia autorização por escrito. Este Termo foi impresso e/ou enviado em duas vias, das quais uma me foi concedida e ficará em minha posse e a outra será arquivada pelo/a pesquisador/a responsável. A pesquisadora deve garantir que o participante da pesquisa receberá uma via digital ou impressa do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assinada e rubricada pelo pesquisador.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Assinatura do Participante

---

Assinatura do Pesquisador