



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Centro de Ciências Sociais Aplicadas/ CCSA

Departamento de Administração/ DA

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: um estudo com graduandas do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba.

ADAILSA CAVALCANTE MENDES

João Pessoa
Maio 2018

ADAILSA CAVALCANTE MENDES

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: um estudo com
graduandas do curso de Administração da Universidade Federal da
Paraíba.**

Trabalho de Curso apresentado como parte dos requisitos
necessários à obtenção do título de Bacharel em
Administração, pelo Centro de Ciências Sociais
Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professora Orientadora: Dr^a Lucimeiry Batista da Silva

João Pessoa
Maio 2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M538a Mendes, Adailsa Cavalcante.

A mulher no mercado de trabalho: um estudo com graduandas do curso de administração da Universidade Federal da Paraíba / Adailsa Cavalcante Mendes. – João Pessoa, 2018.

42f.: il.

Orientador(a): Profª Dr.ª Lucimeiry Batista da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – UFPB/CCSA.

1. Alunas de Administração. 2. Mulher e Mercado de Trabalho. 3. Conflito vida pessoal x Profissional. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:658(043.2)

Gerada pelo Catalogar - Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica do CCSA/UFPB, com os dados fornecidos pelo autor(a)

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de
Curso do Bacharelado em Administração

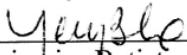
Aluno: Adailsa Cavalcante Mendes

Trabalho: A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: um estudo com
graduandas do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área da pesquisa: Gestão de Pessoas.

Data de aprovação: 06/06/2018

Banca examinadora


Profª Lucimeiry Batista da Silva, Drª
Orientadora


Prof. Carlos Eduardo Cavalcante, Dr.

Membro Examinador

Dedico este trabalho ao meu esposo Robson Azevedo, grande companheiro e incentivador que sempre esteve ao meu lado, disposto a sacrifícios para pavimentar nossa estrada; aos meus amados filhos Rafael e Gustavo que são as fontes de inspiração da minha vida. A toda minha família que sempre me apoiou.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me levantar, me ajudar seguir e me fazer crescer.

Aos meus pais Maria de Fátima e José Sebastião que sempre acreditaram que um dia esse sonho seria possível. Ao meu esposo e companheiro de caminhada, Robson Azevedo, pela paciência e por acreditar no meu potencial. Aos meus amados filhos, Rafael e Gustavo, que são inspiração para minha vida. Obrigada por fazer meus dias mais felizes! Ao meu sogro Daniel pelo apoio e, em especial, a minha sogra Martha por sua batalha a cada dia e pelo exemplo de força que representa para nossa família.

A minha orientadora Dr^a Lucimeiry Batista da Silva, pelo acompanhamento, paciência, dedicação e competência. Aos amigos Thayse, Jordânia, Kellyson e Nacelson, pessoas maravilhosas que tive a sorte de conhecer durante minha trajetória na universidade.

Enfim, a todos os meus familiares e amigos que sempre torceram por mim.

Quando trabalhais estais a preencher um dos sonhos mais importantes da terra, que vos foi destinado quando esse sonho nasceu, e quando vos ligais ao trabalho estais verdadeiramente a amar a vida, e amar a vida através do trabalho é ter intimidade com o segredo mais secreto da vida.

(Khalil Gibran)

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar as estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família, adotadas pelas estudantes do Curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba. Para entender essa temática, foi desenvolvida uma fundamentação teórica, onde foi abordada a inserção da mulher no mercado de trabalho a partir da Primeira Revolução Industrial, a importância da Consolidação das Leis Trabalhista para vida das mulheres, a relação do trabalho com a família e os conflitos que surgem entre estas relações. A pesquisa de campo foi aplicada com as graduandas do Curso de Administração ao partir de questionário estruturado com perguntas fechadas e abertas, abordando questões a respeito da vivencia de conflitos na relação trabalho e família. A análise quantitativa dos dados indica que a interferência de conflitos do trabalho na família é mais recorrente que a interferência de conflitos da família no trabalho e, para minimizar o impacto desses conflitos, a maioria das graduandas usam como estratégia reservar tempo para o lazer com a família e procuram separar o trabalho do espaço social da família.

Palavras-chaves: Alunas de Administração; Mulher e Mercado de Trabalho; Conflito vida Pessoal x Profissional.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA	Pág.
Figura 1: Incompatibilidade das pressões dos papéis Trabalho-Família	21
Figura 2: Modelo de determinantes da Família Interferindo no Trabalho (FIT) e do Trabalho Interferindo na Família (TIF)	22
Figura 3: Teoria da fronteira entre trabalho e família	23

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho	13
2.2. Direito do trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas (impacto na vida da mulher)	15
2.3. Trabalho e família.....	16
2.4. Conflito Trabalho/Família	19
3. METODOLOGIA	24
4. RESULTADO DA PESQUISA.....	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	33
ANEXO 1 – ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO NO PERÍODO 2017.2	35
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....	42

1. INTRODUÇÃO

Observando a história do desenvolvimento das sociedades ocidentais, é possível verificar que, à medida que os países foram se industrializando, as mulheres começaram a lutar para fazer parte do mercado de trabalho, e atualmente têm ocupado diversos cargos nos setores públicos e privados e com isso, tem contribuído para o desenvolvimento econômico da sociedade.

A inserção do contingente feminino no mercado de trabalho ganhou força com a primeira Revolução Industrial, quando foram introduzidas as máquinas nas fábricas e estas passaram a produzir em série, de acordo com Dias, (2004) a necessidade de uma mão de obra com baixo custo favoreceu o ingresso da mulher no mercado de trabalho.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho ocorreu com a Revolução Industrial, que buscou na mão de obra feminina a forma de baratear custos. A baixa autoestima a fez aceitar remuneração inferior, ainda quando no desempenho da mesma função. Se tal fato levou a mulher para fora do lar, começando a contribuir para o sustento da família, os encargos domésticos continuaram sob sua exclusiva responsabilidade. (DIAS, 2004, p. 49).

Guiraldelli (2007, p. 2) pontua que as mulheres das classes menos privilegiadas eram as mais exploradas, devido à necessidade de gerar renda para a subsistência da família.

Com a Revolução Industrial, marco da consolidação do capitalismo, a mulher passa a ser incorporada nas relações produtivas sob condições desumanas, tendo em vista a intensificação do trabalho, a extensa jornada de trabalho e o rebaixamento salarial, para atender aos imperativos do acelerado processo de acumulação. Mesmo com essa realidade, as mulheres dos grupos menos privilegiados necessitavam do trabalho como forma de subsistência e por isso acabavam se sujeitando aos respectivos ordenamentos. (GUIRALDELLI, 2007, p. 02).

Além da Revolução Industrial, as duas grandes Guerras Mundiais também contribuíram para a entrada das mulheres no mundo do trabalho, de acordo com os relatos históricos, quando a Primeira Guerra Mundial estourou, os homens foram para os campos de batalhas e elas passaram a assumir os postos de trabalho que antes eram ocupados por eles. De acordo com Andrade e Carvalho Neto. et. al. (2005, p.7) “em tempos de guerra, as mulheres também fazem tarefas masculinas e, assim, invadem espaços que antes não ocupavam”. Por isso, é conveniente afirmar que apesar dos impactos negativos das duas grandes Guerras Mundiais, esses conflitos contribuíram para a consolidação da força de trabalho feminino.

Uma das mudanças mais notáveis na oferta de trabalho no pós-guerra tem sido o grande aumento da participação feminina na procura por emprego e ocupação. Embora o fenômeno já fosse incipiente antes da Segunda Guerra Mundial, logo após as mulheres entraram pesadamente no mercado de trabalho (SOARES e IZAKI, 2002, p.1).

Estes dois eventos marcaram o fim do enclausuramento das mulheres e, a partir daí, outros fatores como, por exemplo, a urbanização e a queda da taxa de fecundidade foram fundamentais para que as mulheres fossem gradativamente conquistando seu espaço no mercado de trabalho e hoje, graças às mudanças ocorridas nas últimas décadas na economia, elas estão presentes em todas as áreas da economia e ocupam diversos cargos em setores públicos e privados.

Entretanto, apesar do aumento da presença feminina nas empresas, as mulheres ainda continuam ganhando menos que os homens, e nos últimos anos elas tiveram uma taxa de formalização um pouco menor que os trabalhadores do sexo masculino, apesar do aumento significativo de sua presença nas empresas e nas universidades. De acordo com informações de um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançado no dia 07 de março de 2018, “as mulheres são menos propensas a participação do mercado de trabalho do que os homens e têm mais chances de estarem desempregadas na maior parte do mundo”.

De acordo com dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre de 2018 o percentual de mulheres desocupadas era de (50,9%), em quase todas as regiões do país, com exceção da Região Nordeste que apresentou um percentual de (47,3%) das pessoas desocupadas. (IBGE, 2018).

As dificuldades como preconceito e discriminação, enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho, contribuem para aumentar a exclusão apresentada nas pesquisas. Além disso, ainda existem as questões relacionadas à constituição e a forma de organização familiar, como o papel da mulher na sociedade estar associado aos cuidados domésticos e aos cuidados com os filhos, este posicionamento social contribui para aumentar o preconceito com relação a permanência da mulher no mercado de trabalho. A esse respeito Rago destaca:

As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como naturalmente masculino. Esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começava pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado no interior da família. Os pais desejavam que as filhas encontrassem um bom partido para casar e assegurar o futuro e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar fora e obter êxito em suas profissões (RAGO, 1997, p.581 e 582).

Esta divisão que é exigida das mulheres entre sua atuação profissional e o cuidado com a família foi o que motivou este estudo. No decorrer da graduação foi possível observar

que muitas graduandas já eram mães e além da dupla jornada entre os cuidados com a família e sua inserção no mercado formal de trabalho havia ainda a terceira jornada, que era dedicar-se aos estudos. Estar presente em todos estes espaços que necessitam da sua atenção gera faz com que as mulheres enfrentem inúmeros conflitos. Desta forma, esta pesquisa se propôs investigar as estratégias de gestão dos conflitos entre trabalho e família, adotadas pelas graduandas, do Curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Este estudo pode contribuir para que as futuras administradoras reflitam sobre os fatores que levam aos conflitos entre a vida profissional e familiar das mulheres. Além de levantar, como se sentem as mulheres que estão se graduando no Curso de Administração da Universidade da Paraíba sobre as dimensões do trabalho e família. Outra possível contribuição é que a comunidade acadêmica tome conhecimento das dificuldades vivenciadas por mulheres que estão cursando o ensino superior e que logo estarão em busca de melhores oportunidades no mercado de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico teve como ponto de partida a trajetória das mulheres, a partir da Primeira Revolução Industrial para se inserir no mercado de trabalho, sua participação a frente da força de trabalho durante as duas Grandes Guerras Mundiais e suas lutas por igualdade de direitos, condições dignas de trabalho e suas conquistas no decorre da história.

No contexto sobre a emancipação do trabalho feminino e diante dos estudos sobre o seu papel na sociedade e no meio familiar, investigou-se como o perfil destes papéis tem mudado com o tempo, já que a partir da entrada da mulher para o mundo do trabalho remunerado, aumentou sua demanda de atividades e agora elas passam a assumir múltiplos papéis, o que acarreta os conflitos de papéis.

2.1. Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho

Observando a história do desenvolvimento das sociedades é possível verificar que, à medida que os países foram se industrializando, as mulheres foram entrando para o mercado de trabalho.

Durante a Revolução Industrial, a necessidade de mão de obra de baixo custo possibilitou a contratação de dezenas de mulheres que viram no trabalho fabril a oportunidade de suprir o sustento de suas casas. “O intenso processo de urbanização que a Revolução Industrial inaugurou e desalojou do campo imensas massas de trabalhadores rurais [...]” SAFFIOTI (1976, p. 21). Entre estes trabalhadores muitos eram mulheres que tiveram que ausentar-se de suas casas por mais de 16 horas diárias, em troca de salários muito baixos pelo trabalho que executavam nas fábricas.

Com o crescimento industrial, crescem também as cidades, os interesses dos empresários e o nível de vida sempre baixo da população operária, como observa Moura (1982, p. 30) “simultaneamente impulsionam para o trabalho industrial, a mulher”.

Mesmo trabalhando e contribuindo para o desenvolvimento da economia, as mulheres continuaram sofrendo com o preconceito da sociedade machista e mesmo o trabalho nas fábricas, sendo mal remunerado e tendo que enfrentar diversos tipos de preconceitos, as mulheres preferiam inserirem-se no mercado de trabalho ao invés do serviço doméstico. Esta escolha se dá pelo trabalho fora de casa proporcionar mais autonomia, tanto na esfera social quanto financeira. Já as mulheres solteiras viam na independência financeira a oportunidade de livrar-se de um casamento precoce ou indesejado (SAFFIOTI, 1976 *apud* MOURA, 1982).

Durante a primeira e segunda Guerra Mundial, as mulheres, até então em grande maioria, donas de casa, foram obrigadas a se inserirem no mundo do trabalho, para sustentar suas casas e seus filhos.

Não há dúvida de que a discriminação contra a mulher é antiga, porém, desde que se lançaram no mercado de trabalho, elas têm procurado traçar uma história de grandes batalhas contra discriminação, preconceitos e outras formas de abusos sofridos por elas, seja no ambiente de trabalho ou em qualquer esfera de sua vida.

A partir da sua entrada para o mundo do trabalho a mulher passou a sentir-se mais segura financeiramente, porém aumentou sua jornada de trabalho e, agora, além de trabalhar fora, quando chega em casa ainda tem que cuidar dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos.

No Brasil, a entrada da mulher para o mercado de trabalho aconteceu devido às mudanças que ocorreram no final do século XIX. Como aconteceu na Europa, fatores como a industrialização e o processo de urbanização foram fundamentais para a inserção da mulher

no mercado de trabalho também no Brasil. Para Vieira (2006, p.12) “a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino”.

Albornoz (1986, p.26-27) pontua que “do século XIX para cá, as populações se multiplicaram de forma assombrosa, ao mesmo tempo em que se transferiam em massa do campo para as cidades. [...] A corrida para as cidades se explica em parte pela natureza do trabalho industrial”.

2.2. Direito do trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas (impacto na vida da mulher)

O direito trabalhista surgiu a partir do século XIX e está vinculado com o processo de industrialização. A exploração do trabalhador, com jornadas de trabalho de mais de 16 horas diárias, com salários muito baixos, falta de proteção de trabalho, aposentadoria e proteção à maternidade, propiciou o surgimento de pressões que garantissem condições humanas de trabalho.

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar, foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários (NASCIMENTO. 2014, p.43).

Com relação à situação do trabalho da mulher, Nascimento (2014, p. 45) destaca que “a situação das mulheres não era diferente. Em fins de século XVIII trabalhavam em minas, fábricas metalúrgicas e fábricas de cerâmica. A tecelagem, no entanto, passou a absorvê-las em maior escala”.

A produção industrial criou grandes concentrações de trabalhadores, ao redor da máquina, que passaram a ser superexplorados pelos patrões, essa exploração fez com que esses trabalhadores se sentissem inconformados com a situação e passaram a procurar uma solução para o problema. (MANUS, 2015).

A luta contra o desemprego, as más condições do ambiente de trabalho, juntamente com a busca pela regulamentação da jornada de trabalho, a proteção do trabalho de menores e mulheres, fez surgir à luta pelo reconhecimento dos direitos trabalhista (SIQUEIRA NETO e BERTOLIN *et al*, 2015)

O direito trabalhista surgiu da necessidade de políticas públicas que garantissem a todos os trabalhadores condições dignas de trabalho. É também o direito trabalhista que garante que diante de crises e transformações no mundo do trabalho, os valores como a justiça social, a proteção à dignidade do trabalhador, a liberdade e o diálogo social, sejam preservados. “No Brasil, o Direito do Trabalho seguiu o mesmo modelo de desenvolvimento Internacional. E a parti de 1930, inúmeras leis referentes às questões trabalhistas foram editadas” (MANUS, 2015, p. 11-12).

Um grande marco na vida profissional das mulheres brasileiras foi criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que entrou em vigor no dia 1º de maio de 1943. A CLT teve um grande impacto na vida das mulheres, pois a partir de sua promulgação as trabalhadoras passaram a ter seus direitos trabalhistas reconhecidos e, acima de tudo, respeitados.

Dentro do Título III da CLT, o capítulo III é destinado à proteção do trabalho feminino. Ele é composto das seguintes seções:

- I – da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher;
- II – do trabalho noturno;
- III – dos períodos de descanso;
- IV - dos métodos e locais de trabalho;
- V – da proteção a maternidade;
- VI – das penalidades.

Todas essas normas buscam atender a proteção dos direitos trabalhista da mulher a fim de garantir as necessidades fundamentais das relações de trabalho.

2.3. Trabalho e família

O trabalho faz parte da natureza e da história da sociedade e “situa-se no cerne da estrutura social” (SILVA, 2009, p.23). O trabalho é considerado nobre, importante e fundamental, é tido como essencial para acessar os recursos financeiros necessários para a sobrevivência dos seres humanos. “Na antiguidade o ser humano trabalhava apenas para a

subsistência, com o tempo surgiram novas relações de trabalho denominadas pelos historiadores de “modo de produção”, tais como o comunismo primitivo, o feudalismo e o capitalismo” (SILVA, 2009, p. 23).

Do trabalho sobre a terra se origina a riqueza que vai incentivar o desenvolvimento do trabalho artesanal, ao mesmo tempo, intensifica o comércio, uma vez que há excedentes tanto na agricultura como na criação de animais. E da primitiva troca de espécie passa-se ao comércio mediado pela moeda (ALBORNOZ 1986, p.20).

Não podemos enxergar o trabalho apenas como uma rotina diária de atividades com fins lucrativos, “embora o sistema capitalista o coloque assim”, existem outras facetas que envolvem o trabalho, além do *status* e da geração de riqueza que ele proporciona. Ele estabelece as relações sociais e econômicas fundamentais para vida do ser humano na sociedade. De acordo com Siqueira (2014, p. 15),

O trabalho comporta um conjunto de valores que são intrínsecos, sendo uma atividade indispensável para o desenvolvimento individual e coletivo das pessoas, assim como um dos principais meios para a aquisição de identidade, de *status* e uma das fontes de satisfação das necessidades humanas.

De acordo com Giddens, o trabalho tem um caráter dual.

Por um lado, todo trabalho é, em termos fisiológicos, um dispêndio da força de trabalho humano e, na sua qualidade de trabalho humano abstrato, cria o valor dos bens. Por outro lado, todo o trabalho é dispêndio da força de trabalho humano que se reveste de uma força especial e se propõe determinada finalidade e, nessa sua qualidade de trabalho concreto e útil, produz o valor de uso. (GIDDENS, 2005, p. 84)

“O trabalho sempre fez parte da vida do ser humano, podendo ser fonte de prazer ou de sofrimento, conservando um significado que será singular, isto é, terá uma conotação específica para cada um” (CARVALHO, NASCIMENTO e SERAFIM, 2012, p.138).

O trabalho pode representar uma fonte de sofrimento para as mulheres, devido a problemas como preconceito, discriminação, diferenciação salarial, assédio moral e sexual, dificuldade de ascensão profissional, entre outros que, infelizmente, ainda são enfrentados no ambiente de trabalho pelas profissionais.

Além destes problemas, existem outros fatores como a competitividade e o alto nível de exigência, pois, o mercado de trabalho tem exigido muito da mulher, e quanto mais ela investe em sua carreira, mais é exigida sua dedicação ao trabalho. Essa exigência tem causado estresse em função da falta de tempo para conciliação dos papéis e tem feito com que as mulheres vivenciem cada vez mais situações de conflitos relacionados ao trabalho e a família. De acordo com o autor, as pessoas sentem a pressão do trabalho na sua vida pessoal e isso as

deixam insatisfeitas (ROBBINS, 2015). A vivência desse tipo de conflito pode ser comum aos homens e mulheres, porém, as mulheres são mais atingidas, devido às cobranças por parte da sociedade, em função do papel atribuído à mulher como dona de casa, mãe e profissional. A sociedade ainda vê a mulher como a principal responsável pelos cuidados da casa e dos filhos e isso acaba a sobrecarregando e favorecendo o surgimento de conflitos nessas dimensões.

“As mulheres vêm ganhando espaços significativos no mercado de trabalho e já estão em maior número em diversas áreas do ensino superior, no setor de serviços e no setor público” (ANDRADE e CARVALHO NETO, 2015 p. 23). Isso é possível graças às mudanças ocorridas na economia, que deu a mulher à oportunidade de entrar para o mercado de trabalho e por conta do aumento significativo do contingente feminino em diversas áreas, hoje existe um número muito grande de mulheres que lidam com responsabilidades no trabalho e, ao mesmo tempo, cuidam da rotina da família. Como, tanto a família quanto o trabalho são esferas importantes na vida, não existe a possibilidade de escolha entre uma esfera ou outra, pois é o trabalho que supre o sustento da família e é a família que, geralmente, fornece o apoio necessário para lidar com as adversidades do trabalho.

O que vemos hoje, é que a mulher tem assumido múltiplos papéis, e precisa equilibrar as demandas da rotina de trabalho e a rotina das atividades do lar, sem que haja prejuízo em nenhuma das partes. O problema é que a maioria dos empregos não dá suporte para que elas possam lidar de maneira equilibrada com este tipo de situação e muitos estão exigindo mais tempo extra de trabalho, o que acaba gerando mais estresse, levando as trabalhadoras a terem uma má qualidade de vida.

De acordo com Robbins (2015, p. 211) “cada vez mais trabalhadores reclamam que não há uma linha divisória clara entre trabalho e vida pessoal, gerando conflitos pessoais e estresse”. Nos dias atuais, está cada vez mais difícil não levar problemas e preocupações do trabalho para casa, assim como, de casa para o trabalho. Além disso, é notório que hoje as organizações têm exigido dos funcionários mais horas extras, ao entregar um aparelho de celular fazendo com que estes estejam de prontidão para resolver a qualquer momento os problemas da empresa. Ainda de acordo com Robbins (2015) hoje existe uma tendência dos trabalhadores em procurar por emprego que lhes ofereçam mais flexibilidade de horário, para poder manter o equilíbrio entre a esfera do trabalho e da família.

Tanto o trabalho quanto a família são esferas importantes na vida das pessoas, as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e a procura pelo sucesso profissional têm

levado cada vez mais mulheres a investirem no próprio negócio. “Muitas mulheres profissionais, especialmente aquelas que são mães, tem uma expectativa de carreira que permite a conciliação de papéis” (ANDRADE E CARVALHO, 2015, p. 28). Investir em uma carreira que lhe permita ter certa flexibilidade de horário, pode ser uma saída para quem deseja ter mais tempo com a família ao mesmo tempo em que cuidam da carreira profissional e investem na sua educação.

Definir a “mulher” de hoje é falar dos papéis tradicionais de mãe e esposa, mas também da possibilidade de inserção no mercado de trabalho, da conquista da independência econômica, do desejo de ter uma carreira profissional, de direitos políticos e do excesso de responsabilidades atribuídos à dupla jornada de trabalho (ANDRADE e CARVALHO NETO, 2015, p.156).

É provável que, investindo no próprio negócio, essas profissionais conquistem seu espaço fazendo o que gostam de forma menos estressante, pois apesar do gerenciamento de um negócio exigir tempo e dedicação, elas conseguem estabelecer sua própria rotina de trabalho de forma que possibilite equilibrar melhor trabalho e vida pessoal.

2.4. Conflito Trabalho/Família

Conforme Dias (2008, p. 195), “nos primórdios da teoria organizacional, o conflito era visto como um fenômeno essencialmente negativo e que impedia a progressão das organizações [...]. Hoje o autor considera “o conflito como inerente a qualquer sistema social e um importante sinalizador da necessidade de mudanças”.

Logo, podemos considerar que o conflito é inerente a qualquer relação e independente de qualquer situação, onde existir relações humanas o conflito está presente.

O conflito é dissenso. Decorre de expectativas, valores e interesses contrariados. Embora seja contingência da condição humana, e, portanto, algo natural, numa disputa conflituosa costuma-se tratar a outra parte como adversária, infiel ou inimiga. Cada uma das partes da disputa tende a concentrar todo o raciocínio e elementos de prova na busca de novos fundamentos para reforçar a sua posição unilateral, na tentativa de enfraquecer ou destruir os argumentos da outra parte. Esse estado emocional estimula as polaridades e dificulta a percepção do interesse comum (VASCONCELOS, 2017, p. 21).

Tartuce (2016, p.3) define o conflito como “sinônimo de embate, oposição, pendência”. Para a autora por haver diversas nomenclaturas, ela costuma usar o conflito como “sinônimo de controvérsia e disputa”.

Para bem abordar os conflitos, é importante entender o que os causa. Muitos fatores podem originá-los, merecendo destaque a limitação de recursos, a ocorrência de mudanças, a resistência a aceitar posições alheias, a existência de interesses

contrapostos, o desrespeito à diversidade e a insatisfação pessoal (TARTUCE, 2016, p. 4)

Para Chiavenato (2015, p. 204) “todo conflito tem, em seu bojo, forças construtivas que levam a inovação, transformação e mudanças; e forças destrutivas que levam a desgaste, perda de energia e frustração”.

O conflito se apresenta como um estado indesejado nas organizações, mas que existe. Pode ter como origem as estruturas, os diversos papéis sociais, as atitudes, os estereótipos organizacionais, ou surgir pela escassez de recursos. Pode ser explícito ou implícito, mas qualquer que seja o motivo haverá sempre interesses divergentes (DIAS, 2008, p. 198).

Diante das análises feitas por estes autores, podemos dizer que o conflito entre o trabalho e família tem uma característica bidirecional, onde, tanto o desempenho da dimensão familiar interfere no desempenho da dimensão profissional como vice-versa. A interferência do trabalho na família e da família no trabalho pode gerar diversos tipos de conflitos, que se relacionam principalmente com fatores como o tempo e os papéis sociais. Siqueira (2014) faz a seguinte análise:

Durante algum tempo, foi comum considerar o trabalho e a família como dois domínios independentes da vida. Tal postura, no entanto, foi modificada por meio de extensos estudos que demonstraram que esses dois mundos estabelecem uma relação bastante estreita e dinâmica, permitindo que questões relacionadas ao trabalho afetem a família e vice-versa [...] (SIQUEIRA, 2014, p. 123).

À medida que identificamos a interdependência entre as esferas trabalho e família, torna-se importante compreendê-la e assim encontrar estratégias que possam ajudar a integração destes papéis, a fim de estabelecer um equilíbrio na vida pessoal e profissional.

No cotidiano da vida da mulher, o conflito trabalho-família surge quando uma das dimensões passa a interferir negativamente na outra. O que geralmente ocorre é que, um dos domínios passa a exigir mais atenção, sugando todo o tempo e energia da mulher, fazendo com que ela não consiga dar conta das demandas relacionadas ao outro domínio, resultando em uma vivência de contínua tensão que afeta negativamente as relações familiar e profissional (SIQUEIRA, 2014).

A vivência de conflitos é mais intensa na vida da mulher por ela assumir diversos papéis sociais (profissional/dona de casa/ mãe/ filha e esposa), logo a integração desses papéis pode se dar de forma conflituosa, quando as pressões das dimensões trabalho e família são incompatíveis, causando insatisfações que traz prejuízo tanto no trabalho como na vida familiar.

Greenhaus e Beutell (1985 *apud* SIQUEIRA, 2014) apontam três fontes do conflito trabalho-família. Estas fontes estão baseadas no tempo, na tensão e no comportamento. O conflito relacionado ao tempo pode ocorrer quando “múltiplos papéis competem pelo mesmo tempo do indivíduo” (p. 124).

As pressões de tempo associadas à participação em um domínio podem tornar fisicamente impossível o cumprimento das expectativas advindas do outro domínio. As pressões também podem gerar preocupação com um dos domínios que permanece presente, mesmo quando o indivíduo está fisicamente tentando atender as demandas do outro domínio. (SIQUEIRA, 2014, p. 124).

Já o conflito baseado na tensão, relaciona-se com estressores ocupacionais, no qual a autora pontua que esses estressores podem causar “tensão, estresse, ansiedade, fadiga, depressão e irritabilidade” (SIQUEIRA, 2014, p.125). A exposição contínua a esses tipos de estressores pode prejudicar o desempenho do indivíduo no trabalho e sua qualidade de vida.

[...] é possível que a tensão gerada por um domínio dificulte o desempenho do papel relacionado a outro domínio. Qualquer característica do papel da família ou do trabalho que produza tensão é capaz de contribuir para o desenvolvimento do conflito. É fundamental, aqui, registrar que o excessivo envolvimento de tempo exigido por um domínio pode produzir sintomas de tensão, o que sugere uma aproximação entre os conflitos baseados no tempo e na tensão (SIQUEIRA, 2014, p. 125).

E, por fim, a autora cita o conflito baseado no comportamento e destaca que “padrões comportamentais específicos de um papel podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais para o desempenho de outro papel” (SIQUEIRA, 2014, p. 125).

O modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985 *apud* SIQUEIRA, 2014) está sintetizado na Figura 1.

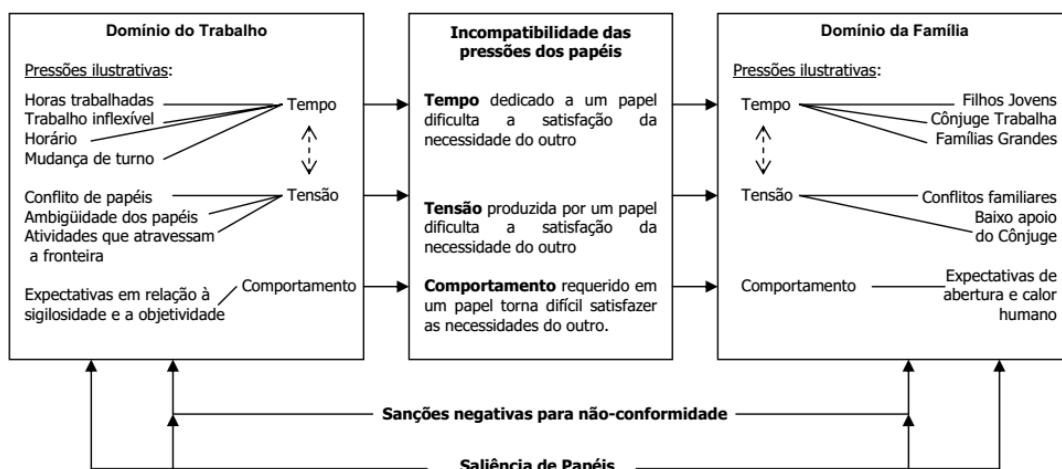


Figura 1: Incompatibilidade das pressões dos papéis Trabalho-Família.

Fonte: Greenhaus e Beutel, (1985, *apud* Silva, 2005 p. 67).

Fu e Shaffer (2001 *apud* SILVA, 2005, p. 69) propuseram o modelo de determinante da família interferindo no trabalho (FIT) e do trabalho interferindo na família (TIF), este modelo é representado na Figura 2.

Podemos observar na Figura 2 que os autores apresentam dois modelos de determinante, o (modelo A) representado pela interferência da família no trabalho e o (modelo B) que representa a interferência do trabalho na família. Na dimensão família, os fatores determinantes para a geração de conflitos são: estado civil, cônjuge trabalhando fora, reclamações de parentes e horas gastas em atividades domésticas. Já na dimensão trabalho os fatores determinantes para geração de conflitos são: autonomia, ambiguidade, conflitos de papéis, sobrecarga de papéis e hora extra. O gênero é apresentado como um fator comum aos dois modelos e o apoio recebido tanto da família como da organização do trabalho, são moderadores dos dois domínios.

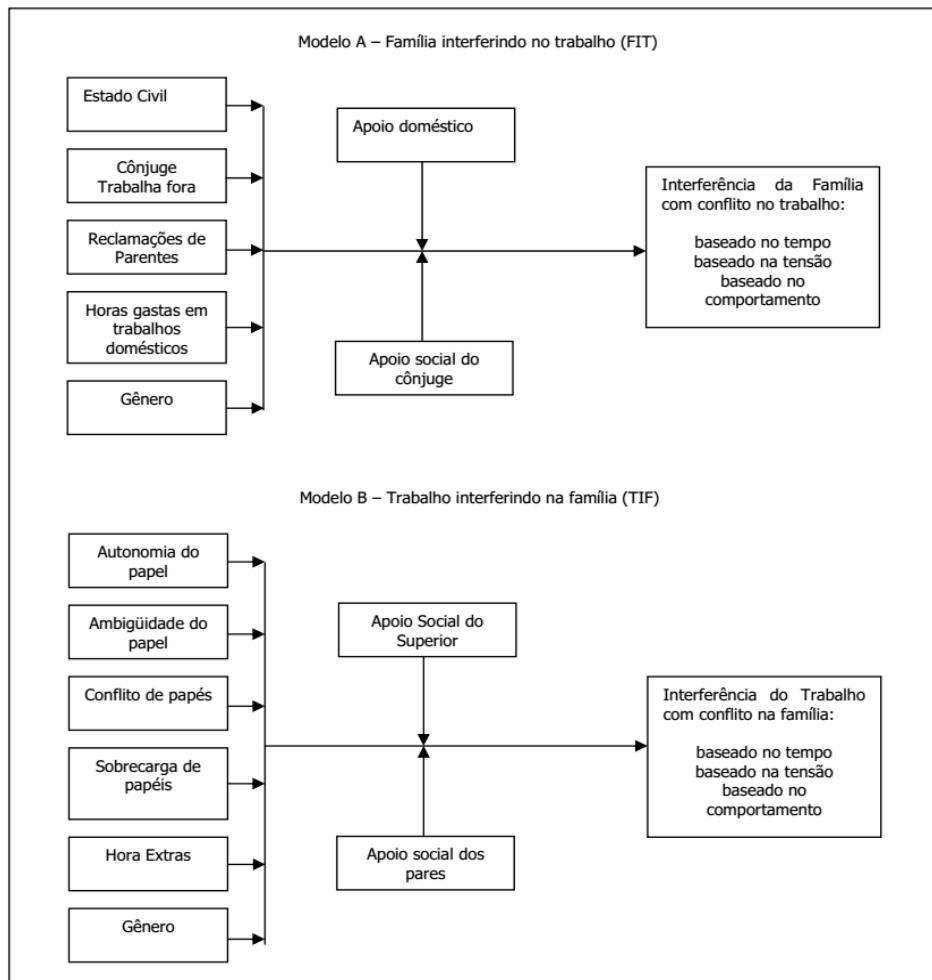


Figura 2: Modelo de determinantes da família interferindo no trabalho (FIT) e do trabalho interferindo na família (TIF).

Fonte: Fu e Sheffer (2001 *apud*. SILVA, 2005, p. 70).

De acordo com Silva (2005, p.65), uma das maneiras de compreender a relação entre trabalho e família é observar como a vivência de um conflito em uma dessas dimensões influencia o comportamento da pessoa.

Podemos ter uma melhor compreensão da relação trabalho-família, a partir da observação do comportamento do indivíduo na transição que ele precisa fazer diariamente ao cruzar a fronteira, entre o domínio do trabalho e o domínio da família.

Clark (2000 *apud* AGUIAR, 2012, p.16) propôs uma teoria que ele denominou **teoria da fronteira entre trabalho e família (work/family border theory)**. “A teoria da fronteira procura explicar como indivíduos manejam e negociam as esferas da vida [...] e suas fronteiras, tendo como objetivo alcançarem o equilíbrio” (AGUIAR, 2012, p.16).

A Figura 3 apresenta os elementos da teoria proposta por Clark (2000 *apud* AGUIAR, 2012).

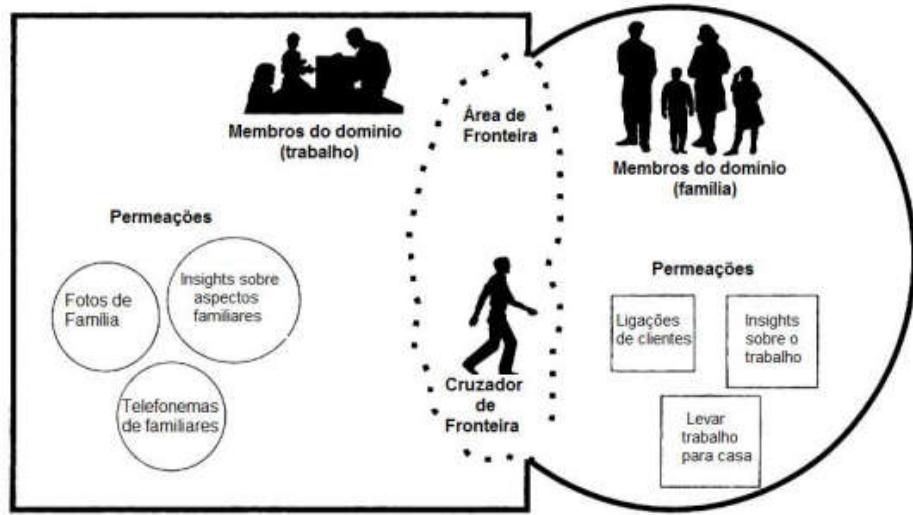


Figura 3: Teoria da fronteira entre trabalho e família.
FONTE: Clark (2000 *apud* AGUIAR, 2012, p.16).

A Figura 3 mostra como as interfaces de uma dimensão se apresenta na outra e o indivíduo, ao cruzar a fronteira pode carregar vestígios de uma para outra que, dependendo do envolvimento e do engajamento, podem trazer consequências positivas ou negativas de uma esfera para outra.

Para Silva (2005, p. 66) “as pessoas tendem a ter estilos consistentes de lidar com as transições entre o trabalho e a família e esses estilos são influenciados por fatores como gênero, tipo de trabalho e estágio de carreira”.

Para concluir esta seção, vale ressaltar que para alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a mulher precisa de apoio tanto dos membros da organização na qual trabalha como dos membros de sua família, para que possa traçar estratégias que amenizem o impacto dos conflitos. “Fundamentalmente, todas as estratégias pedem uma troca bilateral honesta, bem como um compromisso mútuo para mudança continua” (FRIEDMAN *et. al.*, 2001 *apud* SILVA 2005, p. 120). Por isso, é tão importante às relações sociais na vida profissional e pessoal.

3. METODOLOGIA

Tomando como base a classificação de Vergara (1998), esta pesquisa é exploratória e descritiva. Exploratória porque procura investigar estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família adotadas pelas mulheres e descritiva, porque apresenta as estratégias de enfrentamento de conflitos, a partir das respostas obtidas.

O procedimento para coleta de dados se deu por meio de pesquisa de campo com alunas do Curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba, para as quais foi aplicado um questionário estruturado com questões fechadas e abertas, dividido em duas seções. Na primeira foram coletados os dados socioeconômicos; enquanto na segunda seção foram coletados dados referentes ao estudo. A aplicação do questionário se deu de forma online, utilizando a ferramenta eletrônica do programa Google Docs e divulgada nas redes sociais *E-mail, Facebook e WhatsApp*. A pesquisa tem uma abordagem e técnicas de coletas de dados quantitativas.

O público estudado é composto pelas alunas do Curso de Administração, do Campus I, da Universidade Federal da Paraíba. A escolha do objeto de estudo foi feita de forma intencional, o que caracteriza um tipo de amostra não probabilística. E a amostra foi escolhida por acessibilidade.

O universo foi conhecido a partir de dados fornecidos pela Coordenação do Curso de Administração sobre o número de matrículas no período letivo de 2017-2, que é um total de 662 alunos. Para definição da amostra, o universo foi separado por gênero. A população feminina é composta de 293 alunas. A coleta de dados se deu por acessibilidade, uma vez que o questionário foi enviado de forma aleatória, utilizando-se as respostas conseguidas. Neste sentido, em função do tempo exíguo não foi possível utilizar uma amostra com um grau de

representatividade ideal, como 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, em função de ter sido necessário encerrar a coleta para que o estudo fosse concluído em tempo hábil. Entretanto, ao ampliarmos a margem de erro para 10%, obtivemos uma amostra de 47 respostas, representando aproximadamente 16% do universo de graduandas do Curso de Administração e que pode ser considerada representativa para esta margem de erro.

Para enfatizar a intenção da pesquisa de apenas obter a opinião femininas, a seleção, a partir das redes sociais mais amplas, como o Facebook e o WhatsApp, se deu a partir do próprio questionário (Anexo 1) que solicitava que somente as mulheres respondessem. O questionário foi aplicado no período de 04 a 12 de maio de 2018.

4. RESULTADO DA PESQUISA

Os dados socioeconômicos mostram que a maioria das estudantes encontra-se na faixa etária de 20 a 30 anos. Com base nas respostas, podemos deduzir que, nesta fase muitas alunas estão investindo na carreira profissional e, ao mesmo tempo, começando a constituir família.

Como a amostra é pequena, embora os resultados sejam considerados quantitativos, não serão utilizados gráficos com percentuais. Ao serem perguntadas com quem moravam, das 47 respondentes, 25 são casadas e moram com o cônjuge, 14 ainda moram com os pais, quatro moram com parentes. Apenas uma mora sozinha, uma com amigos e duas não se encaixavam nas opções oferecidas.

Ao serem perguntadas se exercem atividade remunerada, 34 delas responderam que sim e 13 disseram que não. Esta informação é importante, uma vez que, ao exercerem atividades remuneradas essas alunas se inserem no grupo de mulheres que tem, pelo menos, mais de uma jornada de atividades, pois são estudantes e trabalham. Além disso, como 25 das 47 alunas entrevistadas são casadas, esta jornada pode ser tripla.

Além disso, os dados apontam que 19 delas têm filhos. O fato de a amostra ser constituída por jovens que estão entrando para o mercado de trabalho, aparentemente as demais respondentes estão adiando a maternidade, o que não significa que elas conseguem evitar o desgaste de ter que conciliar vários papéis ao mesmo tempo, já que, os estudos a respeito dos conflitos na relação trabalho e família apontam que a responsabilidade com filhos, aumenta a demanda de papéis na vida da mulher e, consequentemente, contribui para o

aumento da vivência de conflitos. Observou-se também, que entre as que têm filho, a maioria encontra na escola uma fonte de ajuda para que elas possam dedicar-se ao trabalho.

Para Andrade e Carvalho Neto (2015, p. 31) “a distribuição do cuidado com os filhos é essencial para que a mulher profissional consiga cumprir sua jornada de trabalho”. De acordo com os autores, as empresas podem também ajudar suas funcionárias, adotando parcerias com agências de empregos especializadas no cuidado de criança, ou apoiando políticas que promovam a construção de creches e/ou pré-escola (ANDRADE e CRVALHO NETO, 2015).

No que se refere à renda mensal familiar, a maioria encontram-se na faixa entre um cinco salários mínimos, com essa renda familiar, elas não têm condições de ter empregada doméstica para auxiliar nas demandas das atividades de casa. Mas é importante ressaltar que a maioria respondeu que recebe apoio dentro de casa para delegar as atividades domésticas, o que nos leva a inferir, que este tipo de apoio pode vir dos cônjuges, já que a maior parte das participantes da pesquisa é casada.

Quando questionadas a respeito do impacto da demanda de trabalho fora de casa, em sua vida, 36 consideram ter um grau intenso de demanda de trabalho. Este impacto pode estar associado à carga horária profissional diária, 19 delas trabalham de 6 a 8 horas por dia, isso significa que elas passam a maior parte do tempo, dedicadas ao trabalho. Além disso, a jornada de atividade que elas exercem não termina no final do expediente, pois elas precisam conciliar o estudo com o trabalho e também com as atividades domésticas, todas essas atividades demandam tempo e contribuem para o desgaste físico e emocional.

Observou-se que a demanda profissional pode estar diretamente associada ao impacto do trabalho na vida familiar, de acordo com as alunas, a interferência do trabalho na família é maior que a interferência da família no trabalho. Em uma amostra de 47 alunas, 32 acham que o trabalho interfere muito na sua relação familiar. Quando questionadas a respeito da interferência da família no trabalho, 35 alunas responderam que a família não representa grande interferência no seu trabalho.

É possível comparar esse resultado com o que pontua Aguiar (2012, p. 17) quando diz que: “o engajamento em um papel pode ser responsável por prejuízo no desempenho do outro papel em esferas de vidas distintas”. Por outro lado, o fato de grande parte das alunas (28 de 47 respondentes) ainda não ter responsabilidade com filhos, contribui para diminuir o impacto dos conflitos da família no trabalho. Aguiar (2012, p. 51) também reforça esta análise ao

afirmar que “responsabilidades com filhos, em especial quando ainda crianças, demandam bastante tempo e energia, configurando-se em importante desafio para a conciliação entre as esferas da vida”.

As mulheres pesquisadas também afirmaram que, ao priorizar o trabalho, não sentem que estão falhando com o papel de mãe, esposa e filha, podemos analisar este resultado cruzando com os dados sobre a maternidade, uma vez que 28, das 47 alunas que participaram da pesquisa, não têm filhos. É fato que as mulheres, após se tornarem mães, geralmente assumem mais este papel, que é uma atividade de tempo integral, e neste caso, a maioria das alunas ainda não sentem o peso desta responsabilidade, que exerce uma pressão intrínseca. Muitas mulheres, após a licença maternidade, sentem-se culpadas ao terem que voltar a trabalhar e ter que deixar o filho aos cuidados de outras pessoas.

Ainda sobre o tema da culpa entre as atividades laborais e familiares, as alunas tão pouco se sentem culpadas por priorizar a família e deixar o trabalho em segundo plano, analisando sob o mesmo ponto de vista, isso pode também significar que poucas deixam as atribuições profissionais em função dos pais, uma vez que os filhos ainda não fazem parte do seu dia a dia.

Para avaliar o grau de importância das medidas que uma empresa pode adotar para ajudar as mulheres no enfrentamento dos conflitos na relação trabalho e família, foi usada uma escala que variava da seguinte forma: sem importância, pouco importante, importante e muito importante. Com base nessa escala, as respondentes deveriam escolher as seguintes opções estratégicas: flexibilidade de horário, opção de trabalho a distância, serviço de suporte no local de trabalho (como creche e academia, trabalho compartilhado e acompanhamento de férias para crianças).

Para desenvolver a análise, as respostas foram divididas em duas categorias mais significativas: na categoria **muito importante**, a flexibilidade de horário se destacou, é possível reforçar o resultado dessa análise com o que Robbins (2015, p. 212) aponta sobre a importância comprovada em estudos recentes que “indicam que as pessoas querem empregos que lhes deem flexibilidade de horário para que possam administrar melhor os conflitos entre trabalho e vida pessoal”.

Na categoria **importante**, a maioria optou por trabalho compartilhado. A respeito da importância do trabalho compartilhado Robbins (2015, p. 183-185) destaca que “a eficácia de

uma equipe está diretamente relacionada, com o compartilhamento eficiente de informação [...] a produtividade acumulada em grupo, é maior do que a de indivíduos trabalhando sozinhos". Podemos considerar que a definição apresentada por Robbins (2015), também pode se encaixar no que diz respeito ao trabalho do lar, exercido quase que exclusivamente pelas mulheres e que poderia ser compartilhado com os homens.

Entre as ferramentas apresentadas, que uma empresa ideal deve ter, para que as mulheres se sintam motivadas e satisfeitas como profissionais, destacou-se o reconhecimento profissional apontado 38 vezes na categoria **muito importante**, seguido de preocupação com o equilíbrio trabalho/vida pessoal apontado 31 vezes na mesma categoria. Enquanto a remuneração foi apontada como importante 23 vezes e o tratamento igualitário, apontado 20 vezes, esta resposta indicava que as respondentes poderiam escolher mais de uma opção.

A partir da análise dos dados sobre as ferramentas que levam as mulheres a se sentirem motivadas e satisfeitas como profissionais, baseando-nos nas referências teóricas a respeito das conquistas femininas, podemos perceber que a busca pelo reconhecimento profissional sempre esteve presente como principal objetivo de carreira das mulheres. A procura pelo equilíbrio entre as dimensões trabalho e família, surge da consciência dos vários papéis que a elas são atribuídos. A remuneração, apesar de ser vista como importante é uma relação inerente à relação de trabalho. O tratamento igualitário estende-se a todas as dimensões da sociedade, e a luta por igualdade de direitos, liberdade, de oportunidade de participação entre homens e mulheres é uma importante bandeira dos movimentos de mulheres, desde o início do século XX, já tendo sido incorporada ao cotidiano da maioria das mulheres.

Para analisar as estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família que as alunas mais se identificam, foi usada uma escala com os seguintes níveis de variação: não me identifico, me identifico pouco, me identifico muito e sou indiferente, os resultados obtidos foram:

- **Reservar tempo para dedicar ao lazer com a família** → das 47 participantes, 36 responderam que se identificam muito, 10 responderam que se identificam pouco e apenas uma não se identificou com esta estratégia;
- **Separar o espaço social do trabalho, do espaço social da família** → 23 responderam que se identificam muito, 21 se identificam pouco e três responderam não se identificar com a estratégia;

- **Exercer atividade que permite flexibilidade de horário** → 22 que se identificaram muito com a estratégia, 14 que se identificaram pouco, oito não se identificaram e três responderam serem indiferentes;
- **Evitar transparecer emoções negativas vivenciadas no trabalho para a família e vice-versa** → 13 se identificaram muito, 22 se identificaram pouco e 12 não se identificaram.

Diante dos resultados obtidos, entre as estratégias de gestão de conflitos na relação trabalho e família, apresentadas como opção, reservar tempo para se dedicar ao lazer com a família, tem sido a estratégia mais usada pelas mulheres que participaram da pesquisa. Elas reconhecem a importância do lazer em família, para fortalecimento dos laços afetivos e provavelmente buscam, através desta estratégia, manter um equilíbrio entre as dimensões trabalho e família, melhorando a qualidade de vida, que segundo Siqueira (2014), é um dos estressores ocupacionais que causa o conflito baseado na tensão trabalho/família.

Percebe-se também, que muitas têm se preocupado em separar os espaços sociais do trabalho do espaço social da família. Estabelecer uma linha divisória entre essas duas dimensões é importante para evitar que o trabalho comprima a vida familiar e vice-versa.

Exercer atividades que permitem flexibilidade de horário foi a estratégia que apresentou maior variação de identificação, ainda assim, um número significativo, 22 mulheres, se identificou com a estratégia. Se somarmos as respostas desta estratégia com a da separação do espaço social do trabalho e da família ($23 + 22 = 45$), podemos dizer que estas são a segunda opção estratégica que pode aliviar o conflito entre as dimensões trabalho e família.

Já com relação à estratégia de evitar transparecer emoções negativas vivenciadas no trabalho para a família e vice-versa a maioria não consegue se identificar ou se identificam pouco. O que pode significar que existe uma grande dificuldade de controlar as emoções vivenciadas numa dimensão para a outra, para estas respondentes.

Na última parte da pesquisa, foram propostos dois questionamento às alunas do grupo amostral, com o objetivo de identificar quais os recursos utilizados no gerenciamento particular dos conflitos entre o trabalho e a vida pessoal, bem como, na hipótese da existência desse conflito, de que maneiras as pesquisadas se comportariam. Para ambas as questões foram obtidas respostas bastante variadas e consideravelmente imprecisas, característica já esperada em respostas de cunho subjetivo. Apesar disso, foi possível identificar informações

importantes do objeto de estudo da pesquisa, baseado em inferências conclusivas às respostas dadas aos referidos questionamentos.

Primeiramente, vejamos à questão dos recursos utilizados para gerenciamento do conflito entre as vidas pessoal e profissional das graduandas. Percebeu-se que o **Gerenciamento do Tempo** foi o principal recurso utilizado pelas mulheres do grupo. Isto fica evidente em respostas como “*procuro estabelecer tempo para cada dimensão*” ou em “*procuro separar tempo de trabalho e da família*” e, ainda, quando elas respondiam imprecisamente apenas com a palavra “*tempo*”. Ficou claro que muitas graduandas buscam focar em cada uma das atividades que desempenham em suas vidas pessoal e profissional, para que uma não se sobreponha à outra. Sem explicar como fazem esse gerenciamento do tempo, podemos supor tratar-se do parcelamento natural e formalmente regido pelas relações de trabalho nas organizações.

Das discentes pesquisadas 10 declararam também, que buscavam manter o equilíbrio através de atividades prazerosas na vida pessoal. Isto está evidente em respostas que aludem a viagens, passeios e atividades de lazer com a família. Entretanto, se observarmos a discussão da equidade da importância atribuída por essas mulheres às duas áreas de sua vida, notamos que pode haver uma sobrevalorização dos aspectos da vida pessoal em detrimento dos compromissos inerentes da vida profissional. Algumas alunas, contudo, foram mais precisas quando disseram que utilizam esses mesmos recursos (viagens, atividades de lazer, namoro, religião) para dar equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, incluindo as palavras diálogo e reflexão. Talvez estas respostas possam indicar uma elaboração mais planejada e flexível das atividades do campo pessoal, sacrificando-as, se for preciso, visando um objetivo maior que seria o equilíbrio da balança, já que, normalmente é no campo pessoal que é possível fazer isso.

A flexibilidade no horário foi apontada como recurso por apenas uma das pesquisadas. Sem dúvida, esta seria uma das melhores condições para distribuição equitativa dos compromissos pessoais e profissionais, porém isto ainda é raro nas organizações formais, principalmente na região Nordeste. No outro extremo está outra respondente, que trabalha em uma organização familiar, que afirmou ser impossível dividir com equilíbrio as obrigações profissionais e familiares, o que no caso de empresas familiares as dimensões trabalho/família ficam muito mais misturadas.

Finalmente, para este questionamento, apenas uma das mulheres pesquisadas indicou ter mais zelo na vida profissional quando declarou que, como recurso para obter equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, investe no aumento da sua produção no trabalho.

Na segunda etapa das perguntas abertas, questionou-se qual seria o comportamento das respondentes ao deparar-se com uma situação de conflito entre trabalho e família. Neste caso, apesar do caráter subjetivo das perguntas e das repostas obtidas, foi possível agrupar as respostas em cinco categorias que contribuem no entendimento do problema:

1º Grupo - Prioriza a situação de maior relevância no momento;

2º Grupo - Prioriza a Família;

3º Grupo - Prioriza o Trabalho;

4º grupo - Ficam tensas por terem de tomar esta decisão;

5º Grupo - São indiferentes.

Obteve-se que 18 das pesquisadas costumam pesar as circunstâncias momentâneas para decidir qual delas é mais importante.

A família é priorizada por oito delas, em situações de conflitos com o trabalho. Enquanto o trabalho só é prioridade para duas das pesquisadas em caso de entrar em uma disputa direta com a atenção com a família. Tais dados se harmonizam com os obtidos nas questões objetivas, onde foi observado que as mulheres do grupo amostral, em sua maioria, não se sentem culpadas em priorizar as atividades com a família em detrimento do trabalho.

As cinco alunas do 4º Grupo revelaram ficar tensas (ou estressadas) com o conflito, mas não se posicionaram com relação à decisão do conflito. Apenas duas alunas foram categorizadas no 5º Grupo e disseram ficar indiferente ao conflito, como não tivemos contato pessoal com as respondentes não foi possível identificar os motivos específicos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo permitiram constatar que as demandas das cobranças tanto da vida pessoal como profissional, faz com que a mulher tenha que, constantemente, dispor de estratégias que amenizem o impacto dos conflitos nas dimensões do trabalho e da vida

pessoal. A reflexão das questões que levam à mulher a vivência de conflitos entre trabalho e vida pessoal é muito importante para que, tanto organizações de trabalho como universidades possam criar políticas que ajudem às mulheres a conciliar os diversos papéis assumidos no seu cotidiano, para que assim possam melhorar a qualidade de vida e consequentemente, melhorar o desempenho das suas atividades laborais.

Baseado nos dados apresentados na pesquisa sugere-se que a gerência das organizações podem criar medidas para ajudar suas funcionárias no equilíbrio entre as dimensões trabalho e família. Por exemplo, uma medida que tanto a literatura (ROBBINS, 2015), quanto o resultado da pesquisa apontam como eficaz é a flexibilidade de horário, as organizações podem adotar medidas que deem às mulheres a liberdade de escolher seu horário de trabalho, contanto que cumpra as horas estabelecidas no contrato, sem que haja prejuízo para o desempenho de sua função. Esta sugestão está baseada no que destaca Robbins (2015, p. 212) “estudos recentes indicam que as pessoas querem empregos que lhes deem flexibilidade de horário para que possam administrar melhor os conflitos entre trabalho e vida pessoal”.

Acredita-se que os resultados foram relevantes, pois como resposta ao objetivo geral da pesquisa, mostrou que as estratégias de gestão de conflitos mais utilizadas pelas estudantes, para buscar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar é reservar tempo para dedicar ao lazer com a família e separar o espaço social do trabalho do espaço social da família.

Outra constatação foi a de que as demandas decorrentes da vida profissional têm mais influência na dimensão da vida familiar, do que as demandas da vida familiar na dimensão do trabalho. Essa situação se explica pelo fato de ser mais comum fazer ajustes nas atividades familiares do que nas atribuições profissionais, tendo em vista que no trabalho existem fatores mais complexos a serem considerados.

Finalmente, pode se dizer que as mulheres estão procurando aumentar o seu grau de escolaridade, e apesar da pesquisa apontar que elas procuram usar estratégia de gestão de conflitos que possibilite reservar tempo para dedicar à família, o fato de grande parte aparentemente estar deixando a maternidade em segundo plano, pode indicar uma prioridade do trabalho em relação à família.

Neste estudo, destacamos ainda algumas limitações, em função do pouco tempo para a realização de um trabalho de conclusão de curso não foi possível obtermos uma amostra mais

representativa. Assim como, seria interessante que tivéssemos obtido algumas entrevistas para aprofundar os temas de maior destaque, usando uma estratégia qualitativa, que em estudos como este podem ampliar o entendimento sobre algumas estratégias.

Desta forma, sugere-se que outros estudos sejam realizados com alunas do curso de Administração em uma amostra maior e que possam ser realizadas investigações qualitativas, para obtenção de respostas mais específicas sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Carolina Vila Nova. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional:** um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos. Salvador - Bahia, 2012.
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho.** Editora Brasiliense. 1986.
- ANDRADE, Juliana Oliveira; Carvalho Neto, Antônio. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censuras:** estudos sobre diferentes abordagens. São Paulo. Editora Atlas, 2015.
- CARVALHO, A. V.; Nascimento, L. P.; Serafim, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos.** 2^a Ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho:** Como reter talentos na organização. – 7^a Ed. rev. e atual. Barueri, São Paulo. Manole 2015 (Serie Recursos Humanos).
- DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a mulher e seus direitos. Porto Alegre.** Livraria do Advogado Editora, 2004.
- DIAS, Reinaldo. **Sociologia das organizações.** – São Paulo. Atlas, 2008.
- GIDDENS, Anthony. **Capitalismo e moderna teoria social.** 6^a edição. Editorial Presença – Lisboa, 2005.
- GUIRALDELLI, Reginaldo. **Presença feminina no mundo do trabalho: História e Atualidade.** Revista de Estudos do Trabalho. Ano I – Número I -2007. Disponível em <http://www.estudosdotrabalho.org/Guiraldelli_RET01.pdf>. Acesso em: 30. abr 2018.
- IBGE - Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21246-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-7-no-primeiro-tri-de-2018.html>. acessado em 9 de maio de 2018.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho.** 16 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOURA, Esmeralda Blanco B. de. **Mulheres e menores no trabalho industrial:** os fatores sexo e idade na dinâmica do capital. Rio de Janeiro: Ed. Vozes Ltda., 1982.

NASCIMENTO, A. M.; Nascimento, S. M. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. – 29^a edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/> - acessado em 5 de abril de 2018.

RAGO, M. **Trabalho feminino e sexualidade.** In: Priori, M. Del (org) **História das mulheres no Brasil.** São Paulo. Contexto, 1997, p. 578 a 606.

ROBBINS, Stephen P. **Lidere e inspire:** a verdade sobre a gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2015.

SAFFIOTI, Heleith Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes:** mito e realidade. Petrópolis, Vozes, 1976.

SILVA, Anielson Barbosa da. **A vivencia de conflito entre a prática gerencial e as relações em família.** Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005.

_____. **Como os gerentes aprendem?** – São Paulo: Saraiva - 2009.

SIQUEIRA, Marlene Maria Matias. **Novas medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre. Artmed, 2014.

SIQUEIRA NETO, J. F.; BERTOLIN, P. T. M. **Direito do trabalho no Brasil de 1930 a 1946.** Volume 1. São Paulo. Editora Atlas S.A – 2015.

SOARES, Sergei. IZAKI, Rejane Sayuri. **A participação feminina no mercado de trabalho.** IPEA. Rio de Janeiro. 2002.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis** - 3. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2016. Inclui Bibliografia ISBN 978-85-309-7230-1 1. Mediação. 2. Conflito - Administração. I. Título.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas.** 5^a Ed. ver. Atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo. Editora Atlas. S.A – 1998.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços:** uma análise nas cinco regiões do Brasil. Florianópolis. 2007.

ANEXO 1 – ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO NO PERÍODO 2017.2

ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO	NÚMERO
ADAILSA CAVALCANTE MENDES	1
ALANA FRANCISCO DA SILVA	2
ALESANDRA BANDEIRA PORFIRIO MEDEIROS	3
ALEXANDRA RODRIGUES DA SILVA	4
ALEYKA SALGUEIRO CAVALCANTI	5
ALICE SOUTO SOARES	6
ALINE ADELINO E SILVA	7
ALINE CRISTINA SILVA DE SOUZA	8
ALINE DOS SANTOS MELO	9
ALINE FIRMINO DO BU	10
ALINE MEDEIROS DE ANDRADE	11
ALINE SILVA DE MORAIS	12
AMANDA CABRAL DE LACERDA LEITE	13
AMANDA CAROLLINE GUIMARAES MACIEL	14
AMANDA FRANCO DE LIMA	15
AMANDA KAREN DE ARAUJO CASTRO	16
AMANDA KARLA OLIVEIRA DE FARIAS	17
AMANDA KEYLA OLIVEIRA DA SILVA	18
AMANDA LIVIA CESAR COELHO DE ALBUQUERQUE	19
AMANDA NERY ROSEMIRO DA SILVA	20
AMANDA SANTOS MARQUES	21
ANA BEATRIZ BATISTA DE OLIVEIRA	22
ANA BEATRIZ DE ANDRADE BARBOSA	23
ANA CAROLINA ASSIS SAMPAIO	24
ANA CAROLINA MACHADO E SILVA	25
ANA CAROLINA NOGUEIRA LEMOS CLEMENTE	26
ANA GABRIELA GOMES MOTA	27
ANA KAROLINA RATHGE PEREIRA	28
ANA LUIZA DE MEDEIROS ARAUJO ALVES	29
ANA MARINA DE SOUSA VASCONCELOS	30
ANA MARTHA CABRAL DE ARRUDA	31
ANA PAULA ARTEMISIA VIEIRA DE ARAUJO	32
ANA SOFIA LAMY CRAVO	33
ANAYSE HELEN DIONISIO TORRES	34
ANDREA ROBERTA DA SILVA FEREIRA	35
ANDREIA MARIA ANDRE DIAS	36
ANDRESSA MARIA DE ANDRADE COSTA	37
ANDREZZA DANTAS DE LIMA	38
ANDREZZA RAFAEL DE OLIVEIRA	39
ANIELE DOS SANTOS BELARMINO	40
ANNA GABRIELA DE QUEIROZ SALES	41
ANNA LUIZA DE ALMEIDA NOBREGA	42

ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO	NÚMERO
BEATRIZ CLAUDINO PINHEIRO HONORATO	43
BEATRIZ DE ARAUJO CASTRO	44
BEATRIZ GONDIM COUTINHO FERNANDES	45
BIANCA ESTEVAM DA SILVA	46
BIANCA PACIFICO TEIXEIRA	47
BRENDA TIMOTIO SANTOS	48
BRUNA BAR NISSIM	49
BRUNA MARIA PEREIRA DE PONTES	50
BRUNA RACHEL OLIVEIRA DE SANTANA	51
BRUNA RAFAELLE CARNEIRO DA SILVA	52
CAMILA ANTAS DE ALMEIDA	53
CAMILA DA SILVA SANTOS	54
CAMILA DE ARAUJO FERNANDES	55
CAMILA FIRMINO VIEIRA	56
CAMYLA RODRIGUES GUEDES MARTINS	57
CAROLINE ALMEIDA LIMA	58
CAROLINE FIAAMA MESQUITA PERONICO	59
CAROLINNE NASCIMENTO SILVA	60
CASSIA NOELLY RODRIGUES MAURICIO	61
CATARINA LEITE DE MEDEIROS	62
CHRISTENES DUTRA DE ALMEIDA	63
CLAUDIA DE SOUSA CHAVES	64
CLAUDIA FALCAO DE OLIVEIRA LIMA	65
CLEANE MAGDA DE ARANTES BELARMINO	66
DAIANE DE CASSIA SILVA CANDIDO	67
DALLANA DOS SANTOS DANTAS	68
DAMIANA DAIANE BARROS DA SILVA	69
DANIELA GOMES DE OLIVEIRA	70
DANIELLE CLEMENTE DA SILVA	71
DANIELLE DA SILVA ARAUJO	72
DANIELLE PEREIRA DA SILVA	73
DEISIANE CURCINO DE ABREU	74
DONARIA ALVES FERREIRA	75
EDNA EMANUELE LACERDA DE ANDRADE	76
EDUARDA KALLYNE SANTOS DE OLIVEIRA	77
EDUARDA NATHALIA LIMA FERNANDES	78
EDUARDA SILVA GALDINO	79
ELAINE VITURINO DE SOUZA	80
ELANE PEDRO DA SILVA	81
ELIDA LARISSA DE ARAUJO ALMEIDA	82
ELIVANIA BRAZ SANTANA	83
ELYZIANNE DE BRITO LYRA TARGINO	84

ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO	NÚMERO
EMMILY FERREIRA DE FRANCA	85
ERICA CABRAL GUEDES	86
EVA FERNANDA MENDES DE ALBUQUERQUE	87
FABIANA MOURA DA SILVA	88
FERNANDA DE OLIVEIRA SOUZA	89
FLAVIA COSTA FEREIRA	90
FLAVIA SIMOES MAROPO	91
FRANCIELLE MAYANE BARBOSA RAMOS	92
GABRIELA LIRA SANTANA	93
GABRIELA PAULINO DE MIRANDA	94
GABRIELLA ALBUQUERQUE FRANCA	95
GABRIELLA CRISTINY OLIVEIRA GOMES	96
GABRIELLA GOUVEIA DA SILVA	97
GABRIELLE PONCIANO LIRA	98
GEOVANIA GUEDES DE ANDRADE	99
GEYSIANNE MARIA VIEIRA SILVA	100
GILLYANE PEREIRA SILVA	101
GIOVANNA DE MOURA VASCONCELOS	102
GIOVANNA DE SOUZA LISBOA	103
GISELE CAROLINE BARBOSA DA CRUZ	104
GISELE KEITY DIAS NASCIMENTO	105
GLEYCE KAROLLYNE SANTOS DE SOUSA	106
GLOIRE MAURICE MFOUNDOU MABIALA	107
GRAZIELA MELO CORDEIRO	108
HARIEL LINS SOBREIRA	109
HEUDJA SANTANA VARELA RIBEIRO DE ARAUJO	110
HYZZYS CLARA LIMA DA SILVA	111
IARA RAFAELE BATISTA DE LIMA	112
IRAMAY TAVARES SOUTO	113
ISABELA GONCALVES DA SILVA	114
ISABELLA GARCIA DOS SANTOS	115
ISADORA DUTRA VENDRAMINI	116
IZABELE KARINE ARAUJO NOBRE	117
JAINNY FERREIRA DE LIMA	118
JAKELLINE KRISLLAYNE PEREIRA VINÃS	119
JANICLEIDE LOURENCO ALPHONSE KARR	120
JANIELE DA SILVA SANTOS	121
JANIELLE LOURENCO DE LIMA	122
JESSIANE DE QUEIROZ ALVES	123
JESSICA BEATRIZ ARAUJO DE AZEVEDO	124
JESSICA DA SILVA SANTANA	125
JESSICA FATIMA DE FIGUEIREDO ARAUJO	126

ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO	NÚMERO
JESSICA FERNANDA COSTA DE ATAIDE	127
JESSICA FURTADO DE SOUSA	128
JESSICA JERONIMO COSTA	129
JESSICA KELLY VIRGINIO DA PAIXAO	130
JESSICA MARIA BERNARDO DA SILVA	131
JÉSSICA NUNES DOS ANJOS	132
JESSICA PATRICIA CORREA DE MOURA	133
JOANNE DAIENNE GOMES SILVA	134
JOSEFA FERNANDA RODRIGUES PEREIRA	135
JOSY PATRIONALDO FERNANDES TRINDADE	136
JOYCE HELLEN MARTINS DO NASCIMENTO	137
JULIANA DA SILVA SANTOS	138
JULIANA PEREIRA DE OLIVEIRA	139
JULIA OLIVEIRA DOS SANTOS	140
JULIA SHIMOHARA BRADASCHIA	141
JULLIA IZIDORIO PAIVA SILVA	142
KALINY VASCONCELOS DE OLIVEIRA	143
KARINA DOS SANTOS FREIRE	144
KARINA VALENTIM DE LIMA COSTA	145
KARINE DAFNE RAMALHO FURTADO	146
KARLA KELIANE PIRABA	147
KARLA RAYANNE DA SILVA	148
KARLA REGINA DA SILVA	149
KAROLINE DINIZ CORDEIRO DE BARROS	150
KELLY FELISBERTO ARAUJO	151
LAIS ALBUQUERQUE BATISTA	152
LAIS STEFANNY DA SILVA BRITO	153
LARISSA MARIA SANTOS DE FARIAS	154
LAUANA SILVA MUNIZ MEIRA DANTAS	155
LAURA CLARISSA COSTA DIAS	156
LAURA LAURENTINO DA SILVA	157
LAURA REJANE SOUZA DE BRITO ARAUJO	158
LAYANE DOS SANTOS BATISTA	159
LAYONELA KADGINA DA SILVA	160
LAYSA RODRIGUES ANSELMO	161
LETICIA ISABELA SARMENTO CAMARGO	162
LIDIA DE FRANCA SILVA	163
LIDIANA CHAVES DE ANDRADE	164
LIDIANE DA SILVA VIEIRA	165
LIDIANE DE AZEVEDO DE LIMA	166
LIGIA MUNIZ CARNEIRO BATINGA CHAVES	167
LIVIA MAIA DE ALBUQUERQUE	168

ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO	NÚMERO
LIVIANE LEAO DA SILVA	169
LIVIA PRISCILA DE ALBUQUERQUE MAURICIO	170
LIVIA SAMARA COSTA SOARES	171
LUANA ANDRADE DA SILVA	172
LUANA DE SANTANA DE FRANCA	173
LUANNA BARBOSA AMARANTE	174
LUANNA ROGERIA DA SILVA LIMA PEREIRA	175
LUCELIA ALVES SILVA	176
LUCIA DE FATIMA DA SILVA ALVES	177
LUCIA HELENA CLEMENTE DE OLIVEIRA	178
LUZIA FELIX DA SILVA	179
LYANDRA KAROLYNE BEZERRA ALVES	180
LYNDA LEE BATISTA DOS SANTOS LIMA	181
MAISA ALMEIDA SILVA	182
MAJHORRIE MACIEL MEIRA	183
MARANA PAULA PEREIRA NASCIMENTO	184
MARCIA CLARA APRIGIO DE FIGUEREDO	185
MARCIA WANESSA TRAJANO DE OLIVEIRA	186
MARCILENE PEREIRA DA SILVA	187
MARIA ALICE RODRIGUES MATOS	188
MARIA APARECIDA SANTOS DA SILVA	189
MARIA BEATRIZ ROQUE PACHECO DE MELLO	190
MARIA DA CONCEICAO MONTEIRO BARBOSA	191
MARIA DA SILVA MACHADO	192
MARIA DAS VITORIAS SOUZA E SILVA	193
MARIA EDUARDA CASAL DA COSTA PENNA	194
MARIA EDUARDA DE MOURA PAIVA	195
MARIA ESTER MENESSES ROLIM	196
MARIA HELOISA ROCHA PEREIRA	197
MARIA JANETE DE MORAIS	198
MARIA KLLEBYA PEREIRA PEDROZA	199
MARIA LUIZA AGUIAR DE FARIAS	200
MARIA LUIZA DA SILVA	201
MARIA LUIZA FELICIANO DA SILVA	202
MARIA LUIZA SANTOS DA SILVA	203
MARIANA ALVES DOS SANTOS MARINHO	204
MARIANA BARBOZA BALBINO	205
MARIANA DA SILVA SANTANA	206
MARIANA LUIZA DE LIMA	207
MARIANA RODRIGUES FURTADO DE LACERDA	208
MARIA RENATA DA SILVA CAVALCANTI	209
MARIA RUANNA BARBOSA DE OLIVEIRA	210

ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO	NÚMERO
MARIA SORAYA DE FATIMA GOMES MELO	211
MARIA WENDYANE GOMES DA SILVA	212
MARILIA ALVES DE PAULA	213
MARINA ALVES BARKOKÉBAS	214
MARINA DELGADO MORIMITSU	215
MARINA FONSECA MARTINS	216
MARLISE FRONZA	217
MAYANNE DUARTE DO NASCIMENTO	218
MAYARA AFONSO DE OLIVEIRA VASCONCELOS	219
MAYARA BRYGHETT SILVA	220
MAYARA CHRISTIAN DE SOUZA LIMA	221
MAYARA MARNE RAFAEL ROMAO	222
MAYNNE LEAL DINIZ	223
MAYRA RODRIGUES TEIXEIRA	224
MELANYA GRANGEIRO MONTEIRO	225
MILENA PEREIRA DE BARROS	226
MIRELLA MARIA FELIX DE LIMA	227
MIRLA LIMA RIBEIRO	228
MÔNICA DA SILVA COSENDEY	229
NADJA BRAGA DA SILVA	230
NATALIA GOMES ALVES	231
NATHALIA CHRISTINA LACERDA ASSIS DE SALES	232
NATHALIA SOARES BRUM DE MELLO	233
NATHALIE NEVES DE ARAUJO	234
NAYANA DE OLIVEIRA ROSAS	235
PALOMA DE SOUSA PAIVA	236
PAMELLA CHRISTINY RAMOS DE OLIVEIRA	237
PATRICIA LACERDA DE CARVALHO	238
POLIANE ROBERTA HENRIQUES DA SILVA	239
PRISCILA CARLA DOS SANTOS SILVA CARVALHO	240
PRISCILA FIGUEIREDO SILVA	241
RAFAELA CATARINE RUFINO SOARES	242
RAFAELI DA SILVA OLIVEIRA	243
RAISA AGRA MOURA	244
RAVILA GABRIELLE FERREIRA MELO	245
REBECA CAVALCANTI PEREIRA	246
RENATA DE LUCENA ALVES	247
ROSANGELA MARIE BORGES SILVA	248
ROSICLEIDE NUNES DA CUNHA	249
SHERLANE DE MORAIS ARAUJO	250
SHIRLY LARISSA ANUNCIADA CAMPELO	251
SIBELY BEZERRA DE MORAIS	252

ALUNAS MATRICULADAS NO CURSO	NÚMERO
SIMONE FERREIRA DA SILVA	253
SIMONE LIMA DE ANDRADE	254
SINARA PONTES DE ARAUJO	255
SKARLLAT JOYCE CORDEIRO LEITE	256
SORRANI DINIZ DE CARVALHO	257
SUANNE CAROLINE SOARES DE MORAES	258
SUELLEN CRISTINA DE SOUSA CHAVES	259
SUENIA DUARTE SILVA	260
TAIS ARAUJO DOS SANTOS	261
TALYTA RAFFAELA BARBOSA DE MEDEIROS	262
TATIANA BRILHANTE DE FIGUEIREDO	263
THAIS DE SOUZA RODRIGUES	264
THAISE DA SILVA APOLINARIO	265
THALIA ANDRADE DA SILVA	266
THALITA FONTES OMEZZALI	267
THAMILA MARIA MOLITERNO DE SANTANA FREIR	268
THAMIRIS GABRIELY RODRIGUES DA SILVA	269
THANMYRES ELLEN SOUZA DOS SANTOS	270
THATIANE DE OLIVEIRA DA SILVA	271
THAYANA FELIX RODRIGUES	272
THAYANE RANGEL	273
THAYNA DANTAS VASCONCELLOS	274
THAYNARA RIBEIRO SOARES	275
THAYS GOMES DE SA SOARES	276
TUANNY SANTOS TIBURTINO	277
TULYANNA BALBYNA DE SOUZA SILVA	278
VALDENICE VENANCIO DE MELO	279
VALLERYA DE ALMEIDA LIMA	280
VANDA CANDEIA SOUTO DA FONSECA	281
VANESSA NÓBREGA QUEIROZ BARRETO	282
VANESSA PEREIRA DA SILVA	283
VICTORIA PINHEIRO DE SOUZA	284
VILMA PESSOA DE LIMA CRUZ	285
VIVANNY CARMEM FERNANDES DE AZEVEDO	286
WEDDLA ROOSE MONTEIRO CALDAS	287
WENDDYSANGELA LIMA DE VASCONCELOS	288
WILLYANNE DE FREITA FELIX	289
WIVIANI CAROLINE CARTAXO FERREIRA	290
IRAMAY TAVARES SOUTO	291
KENNELLY TURECK VIANA DA MATTA	292
YRLAINE DE SOUZA GUIMARAES	293

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

A mulher no mercado de trabalho: estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família adotada por graduandas do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba.

O presente questionário visa coletar dados para Pesquisa de Trabalho de Conclusão do Curso de Administração, que tem, como objetivo, investigar estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família, adotadas por mulheres, estudantes do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba. Este estudo será realizado pela graduanda Adilas Cavalcante Mendes, aluna da Universidade Federal da Paraíba e o questionário só deverá ser respondido por MULHERES, que é o foco do trabalho. Os dados coletados serão usados exclusivamente para fins acadêmicos.

Obrigatório

Dados socioeconômicos

1. Faixa etária

Marcar apenas uma oval.

- 20 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 51 - 60
- Mais de 60

2. Você exerce alguma atividade remunerada atualmente?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

3. Se sua resposta foi sim para questão anterior. Qual a jornada diária que você dedica a essa atividade?

Marcar apenas uma oval.

- até 4 horas/dia
- até 5 horas/dia
- até 6 horas/dia
- mais de 6 horas/dia
- Não exerce atividade remunerada

4. Você mora com quem?

Marcar apenas uma oval.

- Pais
- Parentes
- Conjugue
- Amigos
- Sogro
- Outro

5. Quantas pessoas moram com você?

Marcar apenas uma oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- mais de 4
- numa

6. Você tem filhos?

Marcar apenas uma oval.

- Sim, 1
- Sim, 2
- Sim, 3
- Sim, 4 ou mais
- Não tenho filho
- Outro: _____

7. Qual é a renda mensal da sua família?

Marcar apenas uma oval.

- Menos de R\$ 1.000,00
- De R\$ 1.000,00 - R\$ 3.000,00
- De R\$ 3.000,00 - R\$ 5.000,00
- De R\$ 5.000,00 - R\$ 7.000,00
- De R\$ 7.000,00 - R\$ 10.000,00
- Acima de R\$10.000,00

8. Você tem empregada doméstica em casa?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

9. Você cuida de alguma pessoa doente ou com deficiência em casa?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Dados da pesquisa

10. – Com relação a sua demanda de trabalho fora de casa, identifique o grau de intensidade, que você considera que ela tem sobre sua vida.

Marcar apenas uma oval.

- | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Pouca intensidade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Multa intensidade |

11. Com relação a administração do tempo. Qual o nível de controle que você considera ter?

Marcar apenas uma oval.

- | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Não consigo ter controle | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Tenho pleno controle |

12. Quanto o seu trabalho interfere na sua vida familiar?
Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				
Pouco				Muito

13. Quanto sua família interfere na sua vida profissional?
Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				
Pouco				Muito

14. Você se sente culpada por priorizar a família e deixar o trabalho em segundo plano?
Marcar apenas uma oval.

<input type="radio"/>	Sim
<input type="radio"/>	Não
<input type="radio"/>	Talvez

15. Quando você prioriza o trabalho, sente que está falhando como mãe/esposa/mãe?
Marcar apenas uma oval.

<input type="radio"/>	Sim
<input type="radio"/>	Não
<input type="radio"/>	Talvez

16. Você encontra apoio social no seu trabalho?
Marcar apenas uma oval.

<input type="radio"/>	Sim
<input type="radio"/>	Não
<input type="radio"/>	Talvez

17. Você recebe algum tipo de apoio dentro de casa para delegar as atividades domésticas? (se sim, qual o percentual de atividades exercidas por quem você delega, por semana)
Marcar apenas uma oval.

<input type="radio"/>	Ate 5%
<input type="radio"/>	Entre 10 e 50%
<input type="radio"/>	Entre 50 e 100%
<input type="radio"/>	Não recebe ajuda

18. Se você tem filhos(as), que fontes de ajuda tem para dedicar-se ao trabalho?
Marcar apenas uma oval.

<input type="radio"/>	Escola
<input type="radio"/>	Creche
<input type="radio"/>	Parents
<input type="radio"/>	Babás
<input type="radio"/>	Outro: _____

19. Na sua opinião, qual o grau de importância das medidas que uma organização pode adotar para ajudar as mulheres no enfrentamento dos conflitos na relação trabalho e família?
Marcar apenas uma oval por linha.

	Dem Importância	Pouco Importante	Importante	Muito Importante
Flexibilidade de horário de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opção de trabalho a distância	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Serviço de suporte no local de trabalho, como creche e academia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho compartilhado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acompanhamento de férias para crianças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Para que você se sinte satisfeita e motivada como profissional, qualas ferramentas uma empresa ideal deveria ter?
Marcar apenas uma oval por linha.

	Não Importa	Pouco Importante	Importante	Muito Importante
Reconhecimento profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Remuneração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tratamento igualitário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investimento em capacitação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedbacks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Precificação com o equilíbrio trabalho/vida pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Das estratégias de gestão de conflitos na relação trabalho e família, qual a que você mais se identifica?
Marcar apenas uma oval por linha.

	Não me Identifico	Me identifico Pouco	Me identifico muito	Indiferente
Evita transmigração emocional negativa entre o trabalho para a família e vice-versa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separar o espaço social do trabalho do espaço social da família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reserva tempo para dedicar ao lazer com a família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procurar exercer uma atividade que permite ter flexibilidade de horário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Quais os recursos que você utiliza para melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?

23. Diante de uma situação de conflito entre o trabalho e a família como você costuma se comportar?
