



**CIÊNCIAS  
EMPRESARIAIS**

ESCOLA SUPERIOR  
POLITÉCNICO SETÚBAL

ALESSANDRA  
CRISTINA ALVES  
CERQUEIRA

**OS DESAFIOS DA CONCILIAÇÃO  
ENTRE MATERNIDADE E VIDA  
PROFISSIONAL**

Relatório de Dissertação de investigação do  
Mestrado em  
Gestão Estratégica de Recursos Humanos

**ORIENTADORA**

Professora Doutora Sandra Pratas Rodrigues

Dezembro, 2024

ALESSANDRA  
CRISTINA ALVES  
CERQUEIRA

**OS DESAFIOS DA CONCILIAÇÃO  
ENTRE MATERNIDADE E VIDA  
PROFISSIONAL**

**JÚRI**

*Presidente:* Prof. Coordenador José Manuel Gameiro Rebelo dos Santos

*Orientador:* Prof. Doutora Sandra Pratas Rodrigues

*Vogal Arguente:* Prof. Coordenador António José de Sousa Almeida

03 de dezembro de 2024



## **AGRADECIMENTOS**

A conclusão deste trabalho final representa o encerramento de um longo e significativo ciclo acadêmico, marcado por grandes desafios, mas também por muitas conquistas. Ao chegar a este ponto, sinto a clareza de que, quando temos incentivadores e colaboradores ao nosso lado, tudo se torna possível, mesmo nos momentos mais difíceis.

Primeiramente, agradeço a Deus por permitir que cada etapa deste processo fosse realizada. Sua presença constante abriu as portas necessárias e colocou em meu caminho pessoas fundamentais para a concretização deste projeto.

Meus sinceros agradecimentos também vão a todos os professores que, ao longo da minha jornada acadêmica, ministraram as disciplinas com dedicação e comprometimento, proporcionando o conhecimento que tanto agregou ao meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Em especial, agradeço à professora Sandra Pratas Rodrigues, minha orientadora. Seu apoio, paciência e conselhos foram essenciais para o desenvolvimento desta dissertação, e sou imensamente grata por isso.

Agradeço, de forma muito especial, ao meu esposo, que enfrentou ao meu lado inúmeras dificuldades pessoais durante essa jornada. A ele o meu sincero agradecimento por estar ao meu lado em todos os momentos, me motivando a continuar e acreditando em mim, mesmo quando eu duvidei de mim mesma.

Este trabalho é fruto do esforço e dedicação de muitas pessoas, e a cada um que, de alguma forma, contribuiu para que este ciclo se completasse, meu mais sincero agradecimento.

## RESUMO

Este trabalho de pesquisa apresenta resultados de um estudo exploratório cuja pergunta de partida foi: *Como as mulheres conciliam as responsabilidades da maternidade com as exigências da vida profissional, e quais são os principais desafios e impactos dessa conciliação sobre suas carreiras e sua vida pessoal / familiar?*. Guiado por esta pergunta, o objetivo central deste estudo foi compreender como as mulheres conciliam a maternidade com a vida profissional e identificar os principais desafios enfrentados por mães trabalhadoras no equilíbrio entre as demandas do lar e do trabalho. Esta investigação, de natureza qualitativa, recorreu a entrevistas semi-estruturadas como método de recolha de dados, com seis mulheres que são mães e possuem vida profissional ativa na região de Lisboa. Os dados revelaram que as mães enfrentam desafios semelhantes, independentemente da configuração familiar ou do número de filhos. A maioria relatou fadiga física devido à dupla jornada de trabalho, que inclui tanto as responsabilidades profissionais quanto as domésticas. Os resultados indicam que uma rede de apoio, como familiares ou creches, é crucial para a conciliação das responsabilidades. As principais dificuldades identificadas foram a dependência dessa rede de apoio e a fadiga física. As estratégias utilizadas pelas mães incluem manter uma boa comunicação familiar, ter uma rotina definida e contratar ajuda para as tarefas domésticas. Apenas uma participante relatou receber apoio organizacional, e todas expressaram cansaço físico, com a maioria mencionando impactos emocionais negativos. Embora a maternidade traga desafios, muitas mulheres desenvolveram qualidades como empatia em suas vidas profissionais. No entanto, enfrentam desgastes emocionais e físicos, sentindo-se culpadas por não atender a todas as expectativas em seus papéis de mães e profissionais. O estudo conclui que as políticas organizacionais precisam ser mais voltadas para apoiar mães trabalhadoras. A limitação do tamanho da amostra sugere a necessidade de pesquisas futuras com um número maior de participantes e um foco na classe social, a fim de compreender melhor como diferentes contextos socioeconômicos influenciam a conciliação entre trabalho e maternidade. Além disso, recomenda-se investigar a qualidade de vida dessas mães, incluindo aspectos como cuidados pessoais e lazer, que não foram abordados neste estudo.

**Palavras-chave:** Maternidade; vida profissional; Conciliação

## **ABSTRACT**

This research work presents the results of an exploratory study whose starting question was: How do women reconcile the responsibilities of motherhood with the demands of professional life, and what are the main challenges and impacts of this reconciliation on their careers and their personal/family life?. Guided by this question, the central objective of this study was to understand how women reconcile motherhood with professional life and identify the main challenges faced by working mothers in balancing the demands of home and work. This qualitative investigation used semi-structured interviews as a data collection method, with six women who are mothers and have an active professional life in the Lisbon region. The data revealed that mothers face similar challenges regardless of family configuration or number of children. The majority reported physical fatigue due to double work shifts, which include both professional and domestic responsibilities. The results indicate that a support network, such as family members or daycare centers, is crucial for balancing responsibilities. The main difficulties identified were dependence on this support network and physical fatigue. Strategies used by mothers include maintaining good family communication, having a defined routine and hiring help with household tasks. Only one participant reported receiving organizational support, and all expressed physical fatigue, with the majority mentioning negative emotional impacts. Although motherhood brings challenges, many women have developed qualities like empathy in their professional lives. However, they face emotional and physical stress, feeling guilty for not meeting all expectations in their roles as mothers and professionals. The study concludes that organizational policies need to be more geared towards supporting working mothers. The sample size limitation suggests the need for future research with a larger number of participants and a focus on social class, in order to better understand how different socioeconomic contexts influence the reconciliation between work and motherhood. Furthermore, it is recommended to investigate the quality of life of these mothers, including aspects such as personal care and leisure, which were not addressed in this study.

Keywords: Maternity; professional life; Conciliation

# ÍNDICE

## INTRODUÇÃO

### 1. REVISÃO DE LITERATURA

1.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho .....	1
1.2 O Cenário contemporâneo .....	2
1.3 Múltiplos papéis da mulher na sociedade .....	5
1.4 A conciliação entre vida pessoal e profissional.....	8
1.5 Políticas facilitadoras .....	10

### 2. OBJETIVO E METODOLOGIA DO ESTUDO

2.1 Objetivos do estudo.....	13
2.2 Opções metodológicas e metodologia aplicada.....	15
2.3 Coleta de dados .....	19
2.4 Instrumento de investigação .....	22
2.5 Caracterização da população em análise .....	23
2.6 Técnica de tratamento de dados.....	25

### 3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 Dimensão demográfica geral .....	26
3.2 Habilitações literárias .....	27
3.3 Situação conjugal .....	28
3.4 Quantidade de filhos .....	29
3.5 Carga horária de trabalho .....	30
3.6 Organização das atividades domésticas.....	31
3.7 A dupla jornada .....	33
3.8 Os efeitos emocionais e físicos da dupla jornada.....	34
3.9 Principais desafios da dupla jornada.....	35
3.10 Estratégias de conciliação: Vida pessoal/familiar X Vida profissional .....	37

3.11 Os efeitos da maternidade na vida profissional .....	38
3.12 Políticas organizacionais .....	39
3.13 Qualidade de vida na relação vida pessoal/familiar x Trabalho.....	40
CONCLUSÃO .....	42
BIBLIOGRAFIA .....	46
APÊNDICE	
<b>Apêndice I</b> Guião de entrevistas .....	52
<b>Apêndice II</b> Termo de consentimento .....	57
<b>Apêndice III</b> Análise de conteúdo das entrevistas .....	59

## ÍNDICE DE QUADROS

### QUADROS

<b>Quadro 1</b> Contextualização histórica.....	5
<b>Quadro 2</b> Fases da investigação social.....	15
<b>Quadro 3</b> Delineamento metodológico .....	21
<b>Quadro 4</b> Instrumento de investigação.....	22
<b>Quadro 5</b> Análise de conteúdo .....	26

## ÍNDICE DE TABELAS

### TABELAS

<b>Tabela 1</b> Caracterização demográfica geral .....	24
<b>Tabela 2</b> Faixa etária .....	27
<b>Tabela 3</b> Habilitações literárias .....	27
<b>Tabela 4</b> Situação conjugal.....	28
<b>Tabela 5</b> Quantidade de filhos .....	29
<b>Tabela 6</b> Carga horária de trabalho .....	30

## INTRODUÇÃO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno que antecede a contemporaneidade, remontando ao início do século XX, período em que a necessidade econômica impulsionou sua entrada em diversos setores profissionais. No entanto, essa trajetória histórica foi marcada por profundas desigualdades e desafios que continuam a afetar as mulheres até hoje. Inicialmente, a participação feminina era concentrada em setores de baixa remuneração e condição social, especialmente entre as famílias de baixa renda, em grande parte sem o acesso à educação formal e sem uma identidade profissional clara. Com o passar dos anos, as transformações sociais e econômicas, especialmente após os períodos de guerra, permitiram que as mulheres assumissem um papel mais relevante na sociedade, conquistando gradualmente espaço e credibilidade em ambientes anteriormente dominados pelo patriarcado (Schlickmann & Pizarro, 2013).

A expansão do acesso à educação para as mulheres foi um fator essencial nesse processo de transformação, abrindo novas possibilidades e permitindo que muitas se qualificassem para cargos mais altos e diversificados. No entanto, essa evolução trouxe consigo novos desafios. A mulher passou a acumular múltiplos papéis, sobretudo com a maternidade, que adicionou uma camada de complexidade à sua participação no mercado de trabalho. A conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais tornou-se uma questão central, uma vez que muitas mulheres enfrentam dificuldades para equilibrar as demandas do trabalho e da vida pessoal (Haile et al., 2016).

Essa tensão entre vida profissional e pessoal afeta não apenas as mulheres que trabalham em ambientes organizacionais tradicionais, mas também aquelas que optam pelo empreendedorismo como alternativa de carreira. O empreendedorismo feminino, embora ofereça uma aparente flexibilidade, carrega consigo desafios específicos, especialmente quando se trata de equilibrar a gestão de um negócio com as responsabilidades familiares. As mulheres empreendedoras enfrentam barreiras estruturais, como a falta de suporte institucional e o preconceito de gênero, que dificultam sua plena inserção e competitividade no mercado (Haile et al., 2016).

Um aspecto relevante desse cenário é a ausência de políticas adequadas de reintegração e suporte para mulheres que retornam da licença maternidade. Muitas empresas ainda subestimam as competências das mães, considerando-as menos comprometidas com suas carreiras ou mais suscetíveis a ausências frequentes, prejudicando, assim, sua contratação ou reintegração (Schlickmann & Pizarro, 2013). Essa visão discriminatória perpetua estereótipos ultrapassados, que subjugam a

capacidade das mulheres de gerenciar múltiplos papéis de forma eficaz. Na realidade, muitas vezes, as habilidades adquiridas através da maternidade, como a organização, o gerenciamento de tempo e a multitarefa, são valiosas para o ambiente profissional e deveriam ser reconhecidas como diferenciais competitivos.

A metodologia deste estudo é de natureza qualitativa e adota uma abordagem exploratória, fundamentada em técnicas como a análise documental e a realização de entrevistas semi-estruturadas. Esse método possibilita uma investigação profunda sobre as experiências e percepções de mulheres que conciliam a maternidade com o trabalho ativo no mercado português, permitindo o levantamento de dados subjetivos e complexos que refletem suas vivências. Conforme Bardin (2014), a análise documental serve como recurso essencial para complementar a análise de conteúdo, possibilitando uma compreensão mais contextualizada dos dados obtidos. A entrevista semi-estruturada, por sua vez, foi escolhida para captar nuances específicas dos desafios e estratégias utilizadas pelas participantes na busca pelo equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Em síntese, o presente estudo visa contribuir para o debate sobre a maternidade no contexto da dupla jornada de trabalho, destacando a importância de políticas e estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais acolhedor e justo para as mulheres. O reconhecimento das capacidades das mães e dos desafios que enfrentam é essencial para a construção de uma sociedade mais inclusiva, onde o papel da mulher, tanto como profissional quanto como cuidadora, seja plenamente apreciado.

## 1. Revisão de literatura

Nesta etapa, serão abordadas as principais temáticas que contextualizam o estudo. Conceitos fundamentais para a delimitação do trabalho serão explorados em temas, incluindo: a inserção da mulher no mercado de trabalho; os múltiplos papéis que a mulher desempenha na sociedade; os desafios da dupla jornada e, por fim, as estratégias para conciliação entre vida pessoal e profissional.

Iniciamos, assim, a exploração de conceitos que fundamentaram este estudo. Primeiramente, discutiremos a inserção da mulher no mercado de trabalho, acompanhando a evolução histórica da mulher como profissional remunerada. Em seguida, exploraremos os múltiplos papéis que a mulher desempenha na sociedade atual e como essa dinâmica tem se desenvolvido. Abordaremos, então, os desafios que a dupla jornada impõe às mulheres, para finalizar será apresentado um tópico sobre políticas facilitadoras apresentando as diretrizes que promovem o bem estar da mãe ativa no mercado de trabalho.

### 1.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho é um processo historicamente marcado por desafios e transformações. A Revolução Industrial, que teve início na segunda metade do século XVIII na Inglaterra, foi um ponto crucial nessa trajetória. Esse período, que trouxe mudanças significativas nos métodos de produção e nas relações de trabalho, impactou profundamente a sociedade, incluindo o papel das mulheres (Hobsbawm, 2010). O desenvolvimento de máquinas a vapor e a mecanização dos processos produtivos aumentaram a demanda por mão de obra, o que acabou por abrir as portas para a entrada das mulheres nas fábricas, em especial no setor têxtil (Araújo & Costa 2022).

Antes desse período, o trabalho das mulheres, principalmente nas classes mais baixas, estava restrito a tarefas domésticas ou à produção artesanal voltada para a família. No entanto, com o cenário devastador pós-Segunda Guerra Mundial, em que muitas mulheres perderam seus maridos e pais nos campos de batalha, houve uma necessidade urgente de sobrevivência. Muitas delas viram no mercado de trabalho a única alternativa viável para sustentar suas famílias, levando à consolidação de sua participação em atividades remuneradas (Schlickmann & Pizarro, 2013).

O impacto da Revolução Industrial também resultou na proletarização da classe trabalhadora, com homens e mulheres vendendo sua força de trabalho em troca de salários. As condições, no entanto, eram frequentemente precárias, com jornadas extenuantes e ambientes insalubres, o que gerou movimentos operários em busca de direitos trabalhistas e melhores condições (Carvalho, 2023). Embora inicialmente as mulheres ocupassem posições de baixa remuneração e fossem vistas como mão de obra secundária, esse processo marcou o início de uma mudança significativa na percepção e no papel da mulher no mercado de trabalho.

A participação das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não se deu de forma simples ou linear. A transição do papel restrito ao ambiente doméstico para a ocupação de posições no mercado de trabalho remunerado foi gradual e enfrentou muitas resistências. Segundo Duarte e Spinelli (2019), os papéis de gênero historicamente construídos pela sociedade atribuíram às mulheres a responsabilidade pelas tarefas familiares, enquanto os homens eram vistos como provedores do lar. Essa divisão de funções perpetuou a ideia de que a participação feminina no mercado de trabalho seria limitada, secundária e, muitas vezes, mal vista.

Mesmo após sua inserção nas fábricas durante a Revolução Industrial, as mulheres continuaram a ser subestimadas no mercado de trabalho. Elas eram vistas como fracas e intelectualmente limitadas e essa percepção, reforçada por barreiras culturais e preconceitos de gênero, contribuiu para mantê-las em posições de subordinação. Isso também levou à escassez de mulheres em cargos de liderança, uma realidade que persiste em muitos contextos até os dias de hoje (Thiry-Cherques, 2003).

Ainda assim, a partir do século XIX e XX, o movimento feminista, junto com os esforços dos trabalhadores por melhores condições, começou a promover a igualdade de direitos, incluindo a luta pela inclusão das mulheres no mercado de trabalho com salários justos e oportunidades iguais. Haile et al.; (2016) argumentam que as barreiras culturais e históricas continuam a limitar o progresso das mulheres no ambiente profissional, mas há avanços, sobretudo em países que implementaram políticas de apoio à equidade de gênero.

## 1.2 O cenário contemporâneo

A evolução histórica do papel da mulher no mercado de trabalho em Portugal é marcada por significativas transformações sociais e legislativas, especialmente após o 25 de Abril

de 1974, que representa um marco crucial na promoção da igualdade formal para as mulheres (Guimarães, 1986). Antes dessa data, a jornada rumo à contemporaneidade em busca de direitos trabalhistas não foi linear e construtiva. Durante o século XX, Portugal vivenciou importantes mudanças que impactaram a posição das mulheres no mercado de trabalho, refletindo um longo processo de luta por direitos públicos e políticos, além de influências de contextos religiosos e culturais.

Antes da Revolução dos Cravos, as mulheres enfrentavam diversas restrições legais e sociais que limitavam sua autonomia. O Código Civil de Portugal de 1867 exemplificava essa realidade, pois as mulheres não tinham liberdade total para tomar decisões, dependendo sempre de uma figura masculina para se responsabilizar por elas. As solteiras estavam sob a tutela dos pais, enquanto, após o casamento, a administração dos bens e a vida da mulher eram controladas pelos maridos. Essa situação evidenciava a dependência da figura feminina em relação à masculina, o que refletia um padrão social profundamente enraizado (Guimarães, 1986).

Com a Revolução de 1974, uma série de reformas começou a ser implementada, alterando substancialmente a situação das mulheres em Portugal. Em 1975, as mulheres conquistaram o direito de voto sem qualquer restrição, marcando um passo importante na luta pela igualdade de gênero. O ano de 1976 trouxe a abolição do direito do marido de abrir a correspondência da mulher e, em 1979, foram publicados diplomas que asseguraram a igualdade de remuneração e de oportunidades no trabalho. Além disso, Portugal aderiu à Convenção Internacional contra todas as Discriminações contra a Mulher e, em 1983, o Código Penal passou a introduzir penalizações para os maus-tratos entre cônjuges e a falta de assistência materna à família, reconhecendo a necessidade de proteger os direitos das mulheres dentro e fora do casamento (Rebelo, 2004).

Esse longo e gradual processo de mudança legislativa e social permitiu a criação de um quadro normativo que promove a igualdade de gênero, facilitando a inserção da mulher no mercado de trabalho e garantindo direitos que antes lhe eram negados. As conquistas alcançadas ao longo das décadas refletiram a luta incansável de mulheres e homens por um reconhecimento igualitário, transformando a dinâmica do mercado de trabalho e estabelecendo novos padrões para a participação feminina na sociedade.

Apesar do avanço significativo da presença da mulher no mercado de trabalho, que contribuiu para a diminuição da noção do homem como único provedor da família (Aboim, 2010), ainda persiste nas organizações a imagem do homem como o trabalhador ideal, apoiado por uma mulher que cuida das responsabilidades familiares.

Embora a luta por direitos trabalhistas que assegurem igualdade entre homens e mulheres tenha feito progressos consideráveis, é evidente que ainda existe uma estereotipagem dos papéis de gênero na sociedade, onde o homem é visto como o provedor e a mulher é frequentemente encarregada dos cuidados e da gestão do lar. Essa visão restritiva perpetua desigualdades e limita o potencial de ambos os gêneros, destacando a necessidade de continuar a luta por uma representação mais equitativa e justa no ambiente de trabalho e na vida familiar.

A Constituição da República Portuguesa, redigida em 1976, reconheceu a importância da defesa dos trabalhadores e a promoção da igualdade entre todos os cidadãos. Na sua sétima revisão, a Constituição enfatiza que não deve haver discriminação com base no sexo, garantindo direitos e proteções iguais para todos (Artigos 13º e 59º). Isso reflete uma crescente conscientização em Portugal sobre a necessidade de valorizar o papel da mulher no mercado de trabalho, promovendo um ambiente mais igualitário (Ferrão, 2016).

As práticas organizacionais e a igualdade de gênero no mercado de trabalho em Portugal revela nuances importantes. Estudos indicam que a aplicação das leis trabalhistas varia significativamente dentro das organizações, influenciada tanto pelas características individuais (como sexo, funções) quanto pela cultura organizacional (Lopes, 2009). Essa diferença na aplicação das normas legais sugere que, embora as organizações possam afirmar um compromisso com a igualdade de gênero, na prática as decisões muitas vezes são moldadas por estereótipos. Essa dinâmica leva a uma forma de discriminação sutil, em que as características emocionais e sentimentais das mulheres são valorizadas em um contexto que ainda promove uma igualdade superficial (Ellemers, Rink, Derks & Ryan 2012).

No entanto, é visível um movimento em direção à diversidade, com muitas organizações portuguesas buscando integrar pessoas de diferentes sexos e orientações sexuais. Apesar desse progresso, a maternidade continua a ser um fator que suscita preconceitos. Empregadores muitas vezes assumem que as mulheres mães serão menos dedicadas ao trabalho, o que pode limitar suas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional (Cavalcanti & Baia, 2017). Portanto, embora haja um esforço crescente para valorizar o papel da mulher no mercado de trabalho, ainda é necessário enfrentar e desconstruir esses preconceitos para alcançar uma verdadeira igualdade. Essa mudança não apenas beneficia as mulheres, mas também fortalece as organizações ao permitir que aproveitem todo o potencial de sua força de trabalho diversificada.

Está representado no quadro abaixo, um breve resumo sobre a jornada histórica da mulher no mercado de trabalho.

**Quadro 1 – Contextualização histórica da mulher no mercado de trabalho**

<b>EVENTO / PERÍODO</b>	<b>ACONTECIMENTO</b>
<b>Pré-Revolução Industrial</b>	Mulheres estavam limitadas ao trabalho doméstico e à produção artesanal para consumo familiar (Hobsbawm, 2010).
<b>Revolução Industrial (séc. XVIII - XIX)</b>	Início da inserção feminina nas fábricas, especialmente no setor têxtil; condições de trabalho precárias (Hobsbawm, 2010).
<b>Pós-Segunda Guerra Mundial (séc. XX)</b>	Aumento da participação feminina no mercado devido à necessidade econômica; mulheres ocupam postos de trabalho antes restritos aos homens (Schlickmann & Izarro, 2017).
<b>Movimento Feminista (séc. XIX - XX)</b>	Luta por igualdade de direitos no trabalho, incluindo salários justos e oportunidades iguais (Haile & Dzathor, 2016).
<b>Portugal - Revolução de 1974</b>	Fim de restrições legais; mulheres ganham direito de voto e “igualdade salarial” conforme legislação (Guimarães, 1986; Rebelo, 2004).
<b>Década de 1970 - Presente</b>	Implementação de leis para igualdade de gênero no trabalho; persistência de estereótipos e desafios como a maternidade e nova posição da mulher no mercado de trabalho (Aboim & Cunha 2010).

*Fonte: Elaboração própria, com base nos autores referenciados.*

1.3 Múltiplos papéis da mulher na sociedade

A família é um espaço fundamental para o desenvolvimento humano, responsável por oferecer as condições necessárias à sobrevivência e ao crescimento social, emocional e cognitivo dos indivíduos (Dessen & Polonia, 2007). Na contemporaneidade, o conceito de família foi ampliado, considerando não apenas laços de sangue, mas também vínculos afetivos e a intimidade entre as pessoas (Dessen, 2010). Essa mudança nas dinâmicas familiares possibilitou uma nova configuração de papéis de gênero, especialmente com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, que historicamente foi um passo significativo em direção à igualdade.

Antes da década de 1970, a divisão de tarefas dentro do lar era claramente definida e rigidamente mantida: as mulheres eram responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos, enquanto os homens arcavam com as responsabilidades financeiras da família (Duarte & Spinelli, 2019). Contudo, à medida que as mulheres começaram a ingressar em diversas profissões e a participar ativamente na economia, surgiram novas responsabilidades dentro da família, levando muitas a enfrentarem o que se convencionou chamar de "dupla jornada de trabalho". Essa realidade significa que, além de suas atividades profissionais, essas mulheres continuam a desempenhar papéis fundamentais em casa, como mães, esposas e cuidadoras (Silva) 2019.

Essa sobrecarga de funções não é trivial e gera conflitos constantes entre o trabalho e a vida familiar. O desequilíbrio nas responsabilidades entre os gêneros pode levar a problemas físicos e psicológicos, como estresse, depressão, insatisfação e até mesmo doenças mais sérias, como hipertensão e transtornos de humor (Oliveira et al., 2013). Esses fatores podem impactar a produtividade no trabalho e a qualidade das interações familiares, resultando em um ciclo de estresse que pode ser difícil de romper. A pressão para cumprir com as demandas de ambos os domínios se torna um desafio constante, especialmente quando se considera a necessidade de conciliar o cuidado com os filhos e as exigências da vida conjugal (Moreira et al., 2016).

A Revolução Industrial, por exemplo, trouxe transformações significativas, pois muitas mulheres foram forçadas a ingressar no mercado de trabalho para ajudar a sustentar suas famílias, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, quando muitos homens perderam a vida em combate. Essa necessidade levou as mulheres a assumirem o papel de provedora, mesmo que a sociedade estivesse ainda presa a estereótipos de gênero (Rodrigues et al., 2015).

Contudo, os empregos que lhes eram oferecidos eram frequentemente limitados a funções consideradas apropriadas para o sexo feminino, como telefonistas, secretárias e costureiras. Em contrapartida, os cargos de maior prestígio e remuneração eram predominantemente ocupados por homens (Mendes, 2017) sendo que essa situação não apenas perpetuou a ideia de que as responsabilidades domésticas eram inerentemente femininas, como também intensificou a carga de trabalho sobre as mulheres, que passaram a dividir seu tempo entre suas carreiras e os cuidados da casa.

Na sociedade contemporânea, as mulheres estão mais presentes em diversas áreas de atuação, mas a realidade da dupla jornada se tornou uma norma, não uma exceção. Alinhar essas duas esferas – carreira profissional e responsabilidades familiares – pode ser um trabalho árduo e muitas vezes exaustivo. Para lidar com essa situação, as

mulheres precisam desenvolver habilidades de gerenciamento de tempo e organização, além de contar com uma rede de apoio. Essa rede pode incluir creches, escolas e familiares que estejam dispostos a ajudar. No entanto, nem sempre essas soluções são viáveis financeiramente. Muitas mulheres se veem obrigadas a arcar com custos elevados de creches, que podem se tornar um ônus em um orçamento familiar já pressionado (Melo & Castilho, 2009).

A realidade da dupla jornada gera questionamentos profundos sobre a identidade pessoal e profissional das mulheres, muitas sentem que, ao dedicar mais tempo à família, estão perdendo sua autonomia e independência financeira (Cavalcante & Baía, 2017). A remuneração não é apenas uma necessidade monetária, mas está intrinsecamente ligada à individualidade e à autoimagem das mulheres (Fiorin et al., 2014). Assim, a atividade profissional vai além do aspecto financeiro; ela reflete a identidade e a realização pessoal da mulher na sociedade. Em muitas situações, o trabalho é visto como uma extensão da individualidade, oferecendo um espaço para que as mulheres expressem suas habilidades e competências (Silveira, 1996).

Além disso, a sociedade como um todo também se beneficia quando as mulheres são ativamente envolvidas no mercado de trabalho. A diversidade de experiências e perspectivas que elas trazem para os ambientes profissionais contribui para a inovação e para o desenvolvimento econômico. Quando as mulheres são apoiadas em suas jornadas duplas, isso não só melhora sua qualidade de vida, mas também fortalece a estrutura familiar e a coesão social (Joshi, 2009).

Diante desse cenário, é crucial que as sociedades reconheçam e apoiem essa realidade, promovendo políticas que favoreçam a igualdade de gênero e a repartição equitativa das responsabilidades familiares. Isso pode incluir incentivos para empresas que implementem políticas de trabalho flexível, licença parental equitativa e programas de assistência infantil acessíveis. Esse tipo de apoio não apenas aliviará o peso da dupla jornada sobre as mulheres, mas também contribuirá para um ambiente familiar mais harmonioso e produtivo, beneficiando todos os membros da família (Duarte & Spinelli, 2019).

Tendo em conta o cenário apresentado anteriormente, é possível inferir, que a dupla jornada enfrentada pelas mulheres é uma questão complexa e multifacetada, que exige atenção e ação por parte da sociedade, empregadores e legisladores. Com um apoio adequado e um compromisso com a igualdade, é possível criar um futuro onde homens e mulheres compartilhem as responsabilidades e possam prosperar, tanto em suas vidas profissionais quanto pessoais (Duarte & Spinelli, 2020).

#### 1.4 Conciliação entre vida pessoal e profissional

A conciliação de papéis, especialmente no que se refere à conciliação trabalho-família, é um desafio cada vez mais presente nas sociedades contemporâneas. A família, tida como um dos pilares centrais da vida pessoal, ocupa um espaço significativo na literatura que aborda essa temática (Pitt-Catsouphes et al., 2006). Embora trabalho e família sejam frequentemente tratados como esferas distintas na cultura ocidental, na prática eles estão profundamente inter-relacionados e afetam-se mutuamente (Friedman & Greenhaus, 2000). Essa interseção é marcada pela tentativa de harmonizar as demandas profissionais e familiares, gerando um cenário onde a "conciliação" se torna o objetivo, ou seja, a coexistência saudável entre os dois domínios, sem que um interfira negativamente no outro (Teixeira & Nascimento, 2011).

Conciliar trabalho e família, segundo Hamid (2012), significa tornar compatíveis as diferentes responsabilidades de modo a minimizar conflitos e tensões. Isso remete à ideia de equilíbrio, frequentemente discutida na literatura sob o termo "*Work-Life Balance*" (Reiter, 2007). Esse conceito sugere que o indivíduo precisa encontrar um modo de organizar suas responsabilidades pessoais e profissionais de maneira harmoniosa, evitando que um papel sobrecarregue o outro. Outros autores, como Clark (2000) e Ungerson & Yeandle (2005), definem essa conciliação como uma percepção pessoal de equilíbrio entre o tempo dedicado à família e ao trabalho, com um mínimo de conflito entre as diferentes esferas da vida.

Em consonância com essa ideia, Kossek & Lambert (2005) e Valcour (2007) preferem utilizar o termo *work-life integration*, que se refere a uma situação em que as exigências do trabalho pago e do trabalho não remunerado, como o cuidado familiar, são satisfeitas de maneira eficaz. Para Teixeira & Nascimento (2011), essa conciliação só é possível quando se disponibiliza tempo suficiente para cuidar das responsabilidades familiares, sem que o papel profissional seja negligenciado.

O desempenho simultâneo dos papéis profissional e familiar exige uma capacidade aprimorada de organização e gestão dos recursos pessoais (Teixeira & Nascimento, 2011). Em muitos casos, as mulheres enfrentam uma dupla jornada de trabalho, atuando tanto no mercado profissional, quanto na administração da vida doméstica e no cuidado com os filhos. Segundo Daverth et al., (2016), o atual mercado de trabalho é caracterizado por famílias de dupla-carreira, onde tanto o homem quanto a mulher contribuem financeiramente para o sustento familiar, aumentando a necessidade de medidas que facilitem essa conciliação.

No entanto, as mulheres, que historicamente carregam o peso das responsabilidades domésticas, ainda enfrentam dificuldades adicionais. A mulher, profissional, esposa e mãe, muitas vezes se vê em um embate interno e externo por atenção e cuidado, sendo desafiada a conciliar os papéis que desempenha em todas essas esferas (Matias & Fontaine, 2012). A sobrecarga de responsabilidades pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, condições que têm sido amplificadas pela extensa carga horária de trabalho e pela falta de tempo para si mesma (Matias & Fontaine, 2012). Essa pressão resulta em uma redução da qualidade de vida, à medida que a mulher sacrifica seu tempo de lazer, autocuidado e até mesmo oportunidades de progressão na carreira para atender às demandas familiares. A busca das mulheres por igualdade de gênero é uma trajetória histórica e desafiadora, que resultou em importantes avanços nos direitos políticos e sociais. Esse processo contribuiu para a percepção de maior equilíbrio entre os gêneros em diversos aspectos da sociedade (Nogueira, 2013).

Além disso, a falta de equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e à família pode gerar um ciclo de estresse e tensão, com consequências para a saúde física e psicológica. A depressão, por exemplo, é descrita como um transtorno que impacta de maneira profunda o bem-estar das mulheres, levando a sintomas emocionais, físicos e motivacionais, que afetam tanto a vida profissional quanto a vida pessoal (Nogueira, 2013). Esses transtornos são particularmente prevalentes entre as mulheres, que estão frequentemente mais expostas a ambientes estressantes e têm menos tempo para o lazer e para o cuidado pessoal.

A qualidade de vida, conforme definido por Lourenço et al., (2008), é prejudicada à medida que as mulheres se veem sobrecarregadas pelas demandas de suas múltiplas funções. Esse conceito de qualidade de vida engloba diversos aspectos de vida, incluindo a esfera profissional, familiar e pessoal. Para garantir uma boa qualidade de vida, é fundamental que as mulheres tenham acesso a condições dignas de trabalho, educação, lazer e saúde, além de tempo suficiente para cuidarem de si mesmas e de suas famílias.

Nesse contexto, torna-se evidente que a conciliação trabalho-família e a dupla jornada enfrentada pelas mulheres são desafios complexos. A solução passa, em grande parte, pela criação de políticas públicas e medidas organizacionais que promovam a igualdade de gênero e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Isso inclui desde a disponibilização de horários flexíveis de trabalho até a implementação de programas de

assistência familiar, como creches acessíveis e políticas de licença parental mais equitativas (Bruschini & Ricoldi, 2009).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) baseia-se em uma compreensão holística do ser humano, adotando um enfoque biopsicossocial. Esse enfoque, oriundo da medicina psicossomática, oferece uma visão integrada do indivíduo, abrangendo aspectos biológicos, psicológicos e sociais (Conte, 2003). Com essa perspectiva, a QVT busca equilibrar as necessidades físicas e emocionais dos colaboradores, promovendo um ambiente que considere não só as demandas profissionais, mas também o bem-estar integral da pessoa. A abordagem biopsicossocial enfatiza que, para melhorar a qualidade de vida, é essencial que as organizações forneçam condições de trabalho que não apenas previnam problemas de saúde, mas também incentivem o desenvolvimento pessoal e a realização profissional (Sampaio, 2012).

Como ferramenta estratégica, a QVT impacta diretamente o desempenho e a satisfação dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Dessa forma, garantir que as mulheres consigam equilibrar suas responsabilidades familiares e profissionais, sem comprometer a saúde ou a qualidade de vida, é um objetivo que deve mobilizar todos os setores da sociedade, considerando aspectos biológicos, psicológicos e sociais (Vasconcelos, 2021).

### 1.5 Políticas facilitadoras

Com o objetivo de integrar as esferas pessoal e profissional, algumas organizações têm adotado mudanças culturais, implementando políticas organizacionais que promovem o bem-estar dos colaboradores e reforçam sua conexão com a cultura corporativa. Essas políticas incentivam a integração harmoniosa entre as esferas pessoal e profissional. As chamadas políticas "amigas da família" têm como objetivo alinhar estratégias de negócios com soluções para questões e desafios enfrentados na vida pessoal dos colaboradores (Altveit et al., 2011).

Poelmans & Sahibzada (2004) sugerem em seu modelo proposto que, antes da implementação de um programa de conciliação, algumas fases devem ser observadas. Somando o total de cinco fases, o autor sugere que sejam respeitadas a fim de garantir que as estratégias organizacionais estejam alinhadas as necessidades familiares dos funcionários. A fase 1 é o ponto de decisão sobre a adoção de políticas, considerando o contexto econômico, social, tecnológico e político. Na fase 2, são elaborados os programas a serem implementados, levando em conta tanto as necessidades organizacionais quanto as reais demandas dos trabalhadores. Na fase 3, o foco está em avaliar o impacto das novas políticas na cultura organizacional e definir a forma

como serão comunicadas e disseminadas. Na fase 4, define-se como as políticas serão aplicadas e disponibilizadas aos colaboradores. Finalmente, na fase 5, ocorre a avaliação do sucesso dessas políticas, levando em conta que sua eficácia só pode ser medida quando o colaborador realmente sente que pode usufruir dos benefícios oferecidos.

A percepção das pessoas sobre o direito de receber apoio das organizações para equilibrar trabalho e vida familiar é moldada pelo contexto cultural, pelas leis em vigor e pelo próprio mercado de trabalho. Esses fatores influenciam diretamente a capacidade de negociação dos indivíduos, o que aumenta a pressão para que as empresas adotem políticas de apoio à conciliação entre trabalho e família. Segundo Poelmans & Beham (2008), os aspectos culturais, as legislações e as condições do mercado de trabalho desempenham um papel central nesse processo.

Atualmente, a disposição das organizações em implementar medidas que conciliem a vida familiar com a vida profissional reflete a compreensão de que a responsabilidade social é um conceito essencial e integrado à cultura organizacional. Segundo Carroll (1999), foi no final do século XX que essa perspectiva ganhou destaque, trazendo uma visão mais ampla do trabalhador, considerando-o um indivíduo inserido em diversas áreas sociais. Esse movimento valorizou aspectos como saúde, segurança no trabalho e a criação de legislações laborais que reconhecem o trabalhador como um ser composto por dimensões sociais, familiares e profissionais.

Apesar dos avanços nas últimas décadas, a maioria das políticas empresariais ainda não é formulada considerando as necessidades da maternidade. Em grande parte, o mercado de trabalho continua a ser visto através de um viés corporativo focado nas necessidades do público masculino (Carvalho Neto et al., 2010).

De acordo com um estudo da CITE (2024), as mulheres trabalhadoras em Portugal têm o apoio de legislações que visam proteger a maternidade e o bem-estar durante a gestação, o puerpério e a fase de lactação. As leis garantem que, mediante apresentação de um atestado médico, as gestantes têm direito a uma licença parental obrigatória de seis semanas após o parto, com remuneração integral. Esta licença pode ser iniciada até 30 dias antes do nascimento. Em casos de gravidez de alto risco, é possível obter uma licença especial para garantir a saúde da mãe e do bebê. As gestantes também têm direito a ausentar-se do trabalho para exames e preparações pré-natal. Conforme consta no Decreto-Lei nº 89/2009, artigo 12º “O subsídio parental inicial exclusivo da mãe pode ser atribuído por um período facultativo até 30 dias antes

do parto e, obrigatoriamente, por um período de 42 dias consecutivos após o parto, os quais se integram no período de atribuição de subsídio parental inicial.”

Para as mães lactantes, a legislação portuguesa permite duas ausências diárias de até uma hora cada para amamentação, com a possibilidade de estender este benefício após o primeiro ano do bebê, mediante justificativa médica. Além disso, gestantes, puérperas e lactantes são isentadas da obrigatoriedade de realizar horas extras e de trabalhar no período noturno durante os 112 dias que antecedem e sucedem o parto. Conforme consta no Decreto-Lei nº89/2009 é assegurado “direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos”.

Os pais (incluindo figura feminina e masculina) também têm direito a até 30 dias de ausência por ano para acompanhar filhos com doenças crônicas, além de políticas que incentivam a participação nas atividades escolares das crianças. Essas medidas de proteção social promovem a igualdade e visam a criação de um ambiente de trabalho que respeite a saúde e o bem-estar familiar, conforme garantido pela legislação portuguesa.

O decreto-lei lei nº53/2023 em sua reforma geral sobre situações laborais tem como terceiro item principal, o objetivo de “iii) promover melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”. Reforça-se a importância de implementar políticas que cuidem não apenas da esfera profissional do trabalhador, mas também de seu bem-estar pessoal.

De acordo Paula & Queiroga (2015) algumas medidas organizacionais podem ser tomadas visando incentivar a valorização de percepção de valor do trabalhador, como por exemplo, a flexibilização dos horários de trabalho para trabalhadores e licenças relacionadas a vida familiar/pessoal, visando contribuir com uma melhor qualidade de vida do trabalhador, mas também visando direcionar a percepção de reconhecimento profissional oferecida pela organização. Entretanto, para Hamid (2012) as medidas organizacionais atuais ainda são insuficientes para resolver os desafios de equilibrar a

vida profissional e pessoal, assim, essa responsabilidade deve se expandir, exigindo a adoção de políticas de conciliação que sejam realmente eficazes.

## **2. Objetivos e metodologia do estudo**

A metodologia é um dos pilares centrais em qualquer estudo acadêmico, pois define o caminho que será seguido para alcançar os objetivos propostos e responder às perguntas ou hipóteses levantadas ao longo da investigação. De acordo com Lakatos e Marconi (2006), o método é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permitem atingir esses objetivos de maneira estruturada e eficiente. Severino (2017) acrescenta que uma pesquisa deve sempre buscar a objetividade e a imparcialidade, oferecendo informações que ajudem na resolução de problemas reais, organizando-se em etapas que vão desde a definição do problema até a elaboração do relatório final.

A revisão da literatura, baseada em um conjunto de pesquisas, leituras e análise de documentos sobre a conciliação entre maternidade e vida profissional, permitiu fornecer o fundamento teórico para as opções metodológicas deste estudo. A partir desse enquadramento teórico, neste capítulo são apresentados os objetivos, tanto geral quanto específicos, que guiaram este estudo, bem como as opções metodológicas adotadas para sustentar a execução do estudo empírico, especialmente durante as fases de coleta e análise dos dados. Além disso, caracteriza-se a amostra selecionada e os critérios que orientaram sua escolha para garantir a relevância e representatividade das participantes.

### **2.1 Objetivos do estudo**

A conciliação entre a maternidade e a vida profissional é um tema de grande relevância, especialmente no contexto atual em que as mulheres desempenham múltiplos papéis na sociedade. O desafio de equilibrar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares, particularmente as relacionadas à criação dos filhos e realização das atividades domésticas do lar, tem sido amplamente estudado devido aos impactos que isso gera na qualidade de vida, saúde mental e progresso profissional das mulheres (Lourenço et al., 2008). A dupla jornada, marcada pela sobrecarga de trabalho doméstico e cuidados com os filhos, e profissional, acarreta muitas vezes em estresse, ansiedade e desequilíbrio emocional, além de influenciar a trajetória profissional dessas mulheres, que frequentemente precisam sacrificar oportunidades de carreira para cuidar da família, ou se sentem culpadas por estar alavancando sua vida profissional e não conseguir a atenção que julga necessária a sua família e ao seu lar (Castillo et al, 2000).

Este estudo é justificado pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre como as mães, em especial aquelas que estão no mercado de trabalho formal, lidam com as exigências conflitantes entre esses dois domínios da vida.

Conforme proposto por Minayo (2001) a pergunta de partida de um projeto de pesquisa deve ser produzida de forma delimitada e cuidadosa, pois se for desenvolvida de maneira abrangente se torna impossível de ser investigada. A pergunta de partida deve estar em harmonia com o tema do projeto e a situação social a qual se deseja investigar. Levando em consideração as informações acima, a pergunta de investigação deste projeto é: *Como e com que impactos as mulheres conciliam as responsabilidades da maternidade com as exigências da vida profissional e quais são os principais desafios dessa conciliação sobre suas carreias e vida pessoal / familiar?*

Neste contexto, o objetivo geral desta investigação consiste em compreender como as mulheres conciliam a maternidade com a vida profissional e identificar os principais desafios enfrentados por mães trabalhadoras no equilíbrio entre as demandas do lar e do trabalho. A pesquisa visa identificar as experiências dessas mulheres, suas estratégias de conciliação, o impacto sobre suas carreias e as políticas organizacionais que podem facilitar ou dificultar essa conciliação, bem como compreender como essas situações afetam a qualidade de vida da mulher.

Dessa forma, a partir do objetivo geral anteriormente mencionado, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

- 1) Identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre maternidade e vida profissional.
- 2) Analisar o impacto da maternidade na trajetória profissional e nas oportunidades de crescimento de mulheres no mercado de trabalho.
- 3) Investigar as estratégias utilizadas pelas mães para equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares.
- 4) Analisar o suporte oferecido pelas empresas, como políticas de flexibilidade de horário, creches e licenças, e como isso influencia a experiência dessas mulheres.
- 5) Avaliar o impacto da dupla jornada de trabalho na saúde física e mental das mães trabalhadoras.

A definição dos objetivos do estudo são de extrema importância para se alcançar a meta definida com o estudo, sendo o objetivo geral um foco mais amplo acerca do tema a ser estudado, enquanto os objetivos específicos visam uma melhor delimitação dos pontos a serem investigados e estão diretamente ligados ao objetivo geral (Minayo, 2001).

## 2.2 Opções metodológicas e metodologia adotada

O ser humano está no centro da investigação social. Essa abordagem está intimamente ligada à capacidade humana de investigar o mundo ao seu redor, interpretando e compreendendo a realidade em que vive (Gil, 2008). A pesquisa social enfrenta uma desafios devido à complexidade do seu objeto de estudo: a realidade social. Esta inclui fenômenos relacionados às interações entre indivíduos e instituições, o que a torna rica em variáveis e interpretações. A interação entre o investigador e seu meio de estudo também é um ponto importante. Como Mynaio (2001) destaca, o investigador é moldado pelo meio social, o que dificulta ao investigador manter imparcialidade diante dos fatos. Fatores como crenças e valores pessoais podem influenciar o processo de investigação, criando uma envolvimento entre o pesquisador e o objeto de estudo ou participantes da pesquisa.

Conforme proposto por Quivy & Campenhoudt (2005), a investigação social passa por três principais etapas que se comunicam entre si. São fases de extrema importância para o desenvolvimento da pesquisa, sua validação e sua fidedignidade, visando que a pesquisa ocorra e tenha validação empírica.

Essas etapas serão representadas no quadro abaixo:

### Quadro 2 – Fases da investigação social

FASE	DESCRIÇÃO	PRINCIPAIS ETAPAS
<b>RUTURA</b>	O investigador se afasta dos pressupostos comuns e adota uma postura analítica e objetiva.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formulação de uma pergunta de pesquisa clara e exequível.</li><li>- Exploração: leituras e entrevistas exploratórias.</li><li>- Construção da problemática: orientação teórica da pesquisa</li></ul>

<b>CONSTRUÇÃO</b>	Desenvolvimento do modelo de análise, com conceitos e hipóteses interligados que estruturam a base lógica do estudo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboração de um quadro teórico com conceitos.</li> <li>- Criação de hipóteses que guiarão o estudo.</li> </ul>
<b>VERIFICAÇÃO</b>	Teste das hipóteses através da observação e análise de dados para confirmar ou refutar as proposições iniciais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir o que será observado (hipóteses).</li> <li>- Identificar a amostra e o campo de análise.</li> <li>- Selecionar os instrumentos de observação e coleta de dados.</li> <li>- Análise das informações e formulação de conclusões.</li> </ul>

*Fonte: Quivy & Campenhoudt ( 2005)*

Os processos de investigação usualmente indicam dois principais métodos que são usualmente utilizados, o quantitativo e o qualitativo. Estes métodos visam uma melhor estruturação do trabalho e conscientização da postura do investigador diante dos seus projetos.

Segundo Fortin (2009), a pesquisa quantitativa é caracterizada pela coleta de dados numéricos, permitindo a análise de relações de causa e efeito, e buscando evidências que possam ser generalizadas a outras populações. É um método ideal para quem deseja investigar e validar teorias através de meios matemáticos e estatísticos.

A análise quantitativa é uma abordagem metodológica fundamental em pesquisas científicas, caracterizada pela coleta e análise de dados numéricos. Esse método busca não apenas descrever, mas também explicar fenômenos e suas inter-relações por meio de uma estrutura que se baseia na previsibilidade e na segurança de controle dos dados. Conforme ressaltam Amaral e Souza (2021), a pesquisa quantitativa se baseia na ideia de que os dados podem ser medidos e, portanto, generalizados para uma população. Essa capacidade de generalização é uma das razões pelas quais a pesquisa quantitativa tem sido utilizada em diversas áreas do conhecimento.

Conforme Fortin (2009), esse método é especialmente útil para entender relações de causa e efeito, permitindo que os pesquisadores vejam como diferentes variáveis se integram. A pesquisa quantitativa tem uma abordagem sistemática, procurando identificar padrões nos dados coletados. Geralmente ela é caracterizada pelos seus objetivos estatísticos utilizados com rigor e foco na objetividade dos resultados (Bauer & Gaskell, 2003).

A pesquisa quantitativa é geralmente utilizada para validar teorias existentes e testar hipóteses. Rodrigues et al., (2021) explicam que essa abordagem usa análise estatística para tirar conclusões que podem ser replicadas em outros contextos. A estrutura “rígida” que ela apresenta, permite uma análise detalhada, onde o pesquisador pode controlar as variáveis e observar o que acontece. Esse aspecto é particularmente importante ao lidar com fenômenos complexos que envolvem várias interações.

O processo de pesquisa quantitativa envolve várias etapas, como descreve Mynaio (2001), desde a definição do problema até a elaboração do relatório final. Esse planejamento cuidadoso garante que todos os aspectos da pesquisa sejam bem executados, resultando em dados que podem ser usados para construir novas teorias ou confirmar as existentes.

É importante ressaltar que, embora a pesquisa quantitativa busque ser objetiva e utilize números, isso não a torna infalível. A interpretação dos dados e as conclusões dependem do contexto da pesquisa e das teorias que a sustentam. Portanto, é fundamental que o pesquisador mantenha uma visão crítica em relação aos resultados, avaliando não apenas a validade estatística, mas também a relevância prática das descobertas e mantendo uma postura de afastamento pessoal dos sujeitos e dos resultados (Marconi & Lakatos, 2004).

Em resumo, a análise quantitativa é uma ferramenta poderosa na investigação científica. Ela permite a obtenção de dados que podem fundamentar teorias e ajudar a resolver problemas em diversas áreas. Combinando rigor metodológico e análise estatística, a pesquisa quantitativa oferece uma visão clara e objetiva de fenômenos complexos, contribuindo significativamente para o avanço do conhecimento e a resolução de questões reais (Gil & Vergara, 2015).

Diferente da análise quantitativa que se baseia nas funções estatísticas e se preocupa com os dados numéricos, a análise qualitativa possui um outro foco. Esta é uma

abordagem fundamental para a compreensão profunda de fenômenos que envolvem experiências humanas, comportamentos e contextos sociais. Ao contrário dos métodos quantitativos, que se concentram na coleta de dados numéricos e na previsibilidade dos resultados, o método qualitativo busca explorar a subjetividade e as diferentes interpretações das realidades vividas pelos indivíduos (Terence & Filho, 2006). A principal característica da pesquisa qualitativa é sua flexibilidade, que permite que o pesquisador investigue as complexidades dos fenômenos em estudo sem a necessidade de se restringir a fórmulas matemáticas ou estatísticas.

Segundo Fortin (2009), o método qualitativo está associado a uma visão holística do ser humano, reconhecendo a existência de múltiplas realidades. O objetivo é compreender o significado que os fenômenos têm para as pessoas envolvidas, enfatizando o comportamento humano e as experiências cotidianas. Bauer e Gaskell (2003) acrescentam que a análise qualitativa é interpretativa e voltada para a compreensão de realidades sociais, considerando as particularidades de cada contexto.

Este método, como aponta Mynaio (2001), baseia-se principalmente em dados qualitativos, como palavras, relatos e experiências, e os resultados são interpretados de maneira não numérica. A análise qualitativa permite ao pesquisador explorar e interpretar os sentidos atribuídos pelos participantes ao fenômeno estudado. Embora os dados coletados não sejam diretamente quantificáveis, sua análise pode revelar conceitos e relações significativas que contribuem para o entendimento mais profundo dos temas em investigação. Em alguns casos, esses dados podem até ser organizados de forma a gerar esquemas explicativos ou teóricos (Cardano et al., 2015).

A análise qualitativa é particularmente útil para explorar a maneira como as pessoas se adaptam a diferentes situações em suas vidas profissionais e pessoais, capturando suas perspectivas únicas e seus desafios (Mynaio, 2001). Dessa forma, o método qualitativo não só valoriza a diversidade de experiências humanas, mas também abre espaço para que essas experiências sejam compreendidas em toda sua riqueza e complexidade.

Dessa forma, tanto a pesquisa quantitativa quanto a qualitativa possuem suas particularidades e aplicações, sendo essenciais para um entendimento abrangente de diversas questões sociais e científicas.

De acordo com os objetivos a serem investigados e análise feita sobre os tipos de investigação, o método qualitativo foi escolhido para o desenvolvimento deste estudo,

levando em consideração, o fato de que este estudo está focado na compreensão do comportamento humano e na investigação mais aprofundada dos fenômenos, a fim de obter uma percepção aprofundada sobre os significados atribuídos pelas entrevistadas, de acordo com as experiências vivenciadas por cada uma (Creswell & Creswell, 2018).

Como afirma Mynaio (2017), as reais bases fundamentais da pesquisa qualitativa são aquelas que irão dar propósito e sentido à investigação. Seguindo essa premissa, este estudo caracteriza-se como exploratório, buscando compreender fenômenos que ainda não são totalmente evidentes. O objetivo é explorar e entender os múltiplos significados da realidade vivenciada por mulheres que, ao serem mães e profissionais, enfrentam os desafios de uma dupla jornada de trabalho.

### 2.3 Coleta de dados

A entrevista é uma das formas mais utilizadas para a coleta de dados em pesquisas qualitativas, sendo uma técnica eficaz para obter informações diretamente dos atores sociais envolvidos na realidade em estudo (Mendes & Miskulin, 2017). Conforme destaca de Cateli & Roegiers (1999), existem diferentes tipos de entrevistas que podem ser utilizadas em função do objetivo da investigação e do grau de domínio do pesquisador sobre o tema. Esses tipos incluem a entrevista não diretiva ou livre, a semi-diretiva ou semiestruturada e a diretiva ou estruturada.

A entrevista não diretiva, também chamada de entrevista livre, é a menos estruturada, e seu principal objetivo é obter uma visão ampla do problema investigado ou explorar aspectos da personalidade do entrevistado. Ela é comumente utilizada em estudos exploratórios, em que o tema ainda não é completamente compreendido pelo pesquisador, permitindo que o entrevistado tenha grande liberdade para expressar suas percepções e experiências sobre o tema (Cateli & Roegiers, 1999).

Já a entrevista semiestruturada, por sua vez, segue um roteiro com temas previamente definidos, mas sem uma ordem rígida, permitindo ao entrevistador explorar questões que não tenham sido inicialmente abordadas pelo entrevistado. Esse tipo de entrevista é frequentemente utilizado quando o pesquisador já possui um certo grau de

conhecimento sobre o tema, mas ainda precisa aprofundar questões específicas ou verificar a evolução de um determinado fenômeno (de Cateli & Roegiers, 1999). Fortin (2019) ressalta que, nesse tipo de abordagem qualitativa, o número de participantes não é previamente fixado, mas depende do conceito de saturação, ou seja, quando as informações se tornam repetitivas e deixam de fornecer novos insights.

Por outro lado, a entrevista diretiva ou estruturada é baseada em um conjunto fixo de perguntas abertas, feitas em uma ordem específica, sem variação entre os entrevistados. Esse tipo de entrevista facilita o tratamento quantitativo dos dados, tornando-o mais adequado para pesquisas que requerem levantamentos sociais (Gil, 2008). No entanto, sua rigidez pode limitar a profundidade das respostas, uma vez que o foco é em respostas mais concisas e padronizadas.

A escolha do tipo de entrevista a ser utilizada depende da natureza da pesquisa e do grau de familiaridade do pesquisador com o tema em estudo. A entrevista pode ser menos ou mais diretiva, conforme o nível de controle que o pesquisador exerce sobre o processo de coleta de dados. Além disso, as entrevistas, por serem uma forma de interação social, permitem ao pesquisador captar não apenas as respostas verbais, mas também a linguagem corporal e outras nuances que podem ser essenciais para a compreensão mais profunda dos fenômenos sociais investigados (Gil, 2008).

No que diz respeito às limitações da técnica de entrevista, Gil & Vergara (2015) apontam para possíveis fatores como a desmotivação do entrevistado, a incompreensão das perguntas, respostas falsas e a influência da aparência e das opiniões do entrevistador sobre as respostas do entrevistado. No entanto, a flexibilidade da entrevista, especialmente no caso das entrevistas semiestruturadas, permite ao pesquisador mitigar alguns desses problemas, adaptando-se ao contexto e às necessidades da pesquisa.

Em suma, a entrevista é uma ferramenta poderosa para a coleta de dados em pesquisas qualitativas, oferecendo ao pesquisador a possibilidade de acessar informações ricas e detalhadas sobre as percepções, experiências e interpretações dos indivíduos. Sua escolha e utilização dependem diretamente dos objetivos da pesquisa, do grau de controle que o pesquisador deseja ter sobre o processo e da profundidade das informações que pretende alcançar (Quivy & Campenhoudt, 2005).

A coleta de dados deste estudo foi realizada através de entrevistas semiestruturadas, utilizando-se de um guião previamente desenvolvido. Os dados foram registrados através de anotações que foram feitas no decorrer de cada entrevistas, sempre se baseando nos objetivos do estudo e com foco no guião.

Sistematiza-se no quadro abaixo o delineamento metodológico deste estudo.

### Quadro 3 Delineamento metodológico

<b>Delineamento metodológico</b>	<b>Descrição</b>
<b>Tipo de estudo</b>	Pesquisa qualitativa, exploratória
<b>Objetivo do estudo</b>	Compreender como as mulheres conciliam a maternidade com a vida profissional e identificar os principais desafios enfrentados por mães trabalhadoras.
<b>Método de coleta de dados</b>	Entrevista semiestruturada
<b>Instrumento de coleta de dados</b>	Guião de entrevistas composto por perguntas semiestruturadas
<b>Participantes</b>	Total de 6 mulheres
<b>Critério de inclusão</b>	Ser mãe, ter uma vida profissional ativa, morar em Lisboa

<b>Técnica de amostragem</b>	Amostragem por conveniência baseada na disponibilidade e adequação ao perfil do estudo.
<b>Análise de dados</b>	Análise de conteúdo, com categorização de respostas, buscando padrões e temas recorrentes.
<b>Período de coleta de dados</b>	Ano 2024
<b>Limitações</b>	Amostra reduzida

*Fonte: Elaboração própria, a partir do enquadramento teórico consultado e do guião de entrevista semiestruturada*

#### 2.4 Instrumento de investigação

Como esta investigação se baseia na validação dos dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, é fundamental apresentar de forma clara o processo de construção e aplicação desse instrumento.

As entrevistas semiestruturadas são formadas por perguntas que já foram preparadas, mas que permitem respostas livres. O objetivo é ter um guia que ajude na conversa, dando ao entrevistado a liberdade de adicionar o que achar importante sobre o tema. Esse formato garante que os dados sejam bem organizados, ao mesmo tempo em que permite que o entrevistado fale sobre os aspectos mais relevantes de forma mais aprofundada (Minayo 2001).

#### **Quadro 4 Instrumento de investigação**

<b>ETAPAS DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
1) Primeiro contato	Foi realizado por e-mail ou telefone
2) Esclarecimento	Os objetivos da pesquisa foram apresentados bem como foi pontuada a importância da

	participação da entrevista e como os dados seriam utilizados.
3) Termo de consentimento e proteção de dados	Foi apresentado um termo detalhando a confidencialidade das informações e a proteção dos dados. Os vídeos com o consentimento das entrevistadas foram autorizados e gravados.
4) Aplicação da entrevista	Foram realizadas na modalidade online.
5) Finalização da entrevista	Momento de acolhimento e encerramento, resgatando a importância da participação da entrevistada.
6) Agradecimentos	No dia seguinte às entrevistas, foram enviadas mensagens de agradecimento pela disponibilidade da entrevistada e participação na pesquisa.

*Fonte: Elaboração própria com base na coleta de dados*

## 2.5 Caracterização da população em análise

As participantes do estudo foram selecionadas com base nos critérios que atendem aos objetivos da investigação. Todas as entrevistadas são mães, com vida profissional ativa, residentes na região de Lisboa, Portugal. Essas mulheres representam diferentes idades, nacionalidades, níveis de escolaridade e configurações familiares, o que proporcionou ao estudo enriquecimento e melhor compreensão sobre os impactos da maternidade nas trajetórias pessoais e profissionais. As entrevistas foram realizadas na modalidade *online*, através da plataforma *Teams*. A tabela abaixo caracteriza uma visão completa.

**Tabela 1 – Caracterização demográfica geral**

<b>Perfil das entrevistadas</b>	E1	E2	E3	E4	E5	E6
<b>Idade</b>	37	33	37	54	40	37
<b>Estado Civil</b>	Casada	Casada	Solteira	Casada	Divorciada	Casada
<b>Número de filhos</b>	2	2	1	2	1	2
<b>Carga horária de trabalho</b>	25 hs	Escala 12x36	40 hs	44 hs	36hs	40 hs
<b>Conjuge trabalha?</b>	Sim	Sim	-	Aposentado	-	Sim
<b>Carga horária do conjuge</b>	30hs	40hs	-	Aposentado	-	40hs
<b>País de origem</b>	Brasil	Brasil	Brasil	Brasil	Brasil	Portugal
<b>Idade dos filhos</b>	5 e 9	10 e 7	9	13 e 26	9	7 e 1
<b>País de origem</b>	Brasil	Brasil	Brasil	Brasil	Brasil	Portugal

*Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados*

## 2.6 Técnica de tratamento de dados

A fase de aplicação de técnicas de análise de dados é uma fase de extrema importância no processo de desenvolvimento de um estudo científico. Durante esta fase os dados passam por uma análise rigorosa com o objetivo de enriquecer o estudo por meio da aplicação de diversas técnicas disponíveis para análise de dados, essa fase é muito importante para a conclusão do estudo e pode ainda, gerar novas ideias para estudos futuros.

Este estudo se caracteriza como qualitativo, com pendor exploratório e sua análise será realizada através uma análise sistemática possibilitando um aprofundamento nas informações recolhidas através das entrevistas.

As transcrições das entrevistas passaram por um processo de codificação onde unidades de significados foram organizadas, identificadas e categorizadas conforme modelo proposto por Bardin (2014). Cada categoria reflete temas e padrões identificados nas transcrições das entrevistas, estes padrões de repetição foram devidamente organizados por categorias. As categorias foram agrupadas de acordo com os temas que surgiram e logo após passaram por um processo de tabulação. Este processo destaca os principais aspectos centrais das experiências vivenciadas pelas entrevistadas.

Este procedimento segue a abordagem proposta pela teoria de Análise de Conteúdo. Conforme discutido por Franco (2020) a análise de conteúdo é delineada como um procedimento que visa a compreensão acerca de determinados fatos. Este método sistematiza mensagens específicas, sejam elas faladas ou não, constituindo um abrangente delineamento que tem sua origem na interpretação de uma mensagem específica.

De acordo com o método proposto por (Bardin, 2014), a análise de conteúdo deve ser dividida em 3 principais fases, sendo elas : pré-análise (momento onde é feita a definição de hipóteses, leitura e também a elaboração de indicadores); exploração do material (momento de construção das categorias e codificação dos dados) e fase de tratamento dos resultados (fase em que são feitas inferências e interpretações baseadas nas teorias anteriormente levantadas e aliando-as aos dados que foram levantados através do estudo. É o momento oportuno para captação das mensagens que foram emitidas). Sistematiza-se no quadro abaixo o modelo proposto por Bardin(2014).

## Quadro 5 – Análise de conteúdo

Fase	Descrição
1. Pré-análise	Fase inicial; leitura de dados, organização do material e inferências. Desenvolvimento de hipóteses e objetivos.
2. Exploração do material	Codificação de dados, categorização e classificação.
3. Tratamento dos resultados de dados	Análise propriamente dita, interpretação dos dados categorizados aliados ao referencial teórico.

Fonte: Adaptado de Bardin (2014)

O modelo proposto por Bardin (2014) foi o escolhido para a análise de conteúdo deste estudo por ser uma técnica considerada segura e consolidada. A análise de conteúdo deste estudo levou em consideração as seguintes dimensões de análise:

- organização das atividades domésticas;
- dupla jornada de trabalho;
- os efeitos emocionais e físicos da dupla jornada;
- principais desafios;
- estratégias de conciliação;
- efeitos da maternidade na vida profissional e
- políticas organizacionais.

### 3. Apresentação e discussão dos resultados

#### 3.1 Dimensão demográfica geral

Com o intuito de descrever e identificar de forma assertiva o conteúdo das entrevistas e preservar suas identidades, as entrevistadas foram identificadas com os códigos: E1,

E2, E3, E4, E5 e E6 para que houvesse melhor compreensão e organização das informações, mantendo-as anónimas.

### **Faixa etária das entrevistadas**

Neste quadro consta a faixa etária das entrevistadas, sendo que a amostra contou com a participação de 6 mulheres.

**Tabela 2 – Faixa etária das entrevistadas**

<b>Faixa etária</b>	<b>Quantidade de entrevistadas</b>
33- 39	4
40-49	1
50-59	1

*Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados*

### **3.2 Habilitações literárias**

No que diz respeito às habilitações literárias, todas as entrevistadas relataram possuir nível superior completo, com cursos distribuídos pelas áreas de: Gestão de empresas, Recursos Humanos, Pedagogia, Estética, Preparadora física e corretora de imóveis.

**Tabela 3 – Habilitações literárias**

<b>Habilitações Literárias</b>	<b>Quantidade de entrevistadas</b>
Licenciatura	6

*Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados*

### 3.3 Situação conjugal

Os dados obtidos na amostra indicam a presença de mulheres casadas, divorciadas e solteiras, sendo que a maioria das entrevistadas é casada. Com relação à configuração familiar, é possível observar que há mais do que uma caracterização de família. Duas participantes vivem sozinhas com os seus filhos. Aqui é possível perceber que existem dois tipos de constituição familiar. Conforme indicado por Sánchez (2008), o modelo familiar estrutural composto pela família de tipagem nuclear é aquela conhecida como modelo tradicional familiar, composto por um homem e uma mulher que possuem filhos, mantêm relacionamentos sexuais rotineiros e possuem no mínimo um filho. Esta família estaria supostamente mais “segura” tendo em consideração o fato de que um provedor (o homem) é responsável pelas responsabilidades financeiras do lar. O que podemos ver é que não é um padrão fixo, pois atualmente muitas mulheres que vivem nesta configuração familiar trabalham e fornecem complemento financeiro no lar. De acordo com Wagner & Levandowisk (2008), novos modelos familiares estão sendo formados e o tipo de núcleo tradicional tem sofrido alterações e está reorganizando papéis na esfera familiar, colocando mulheres como provedoras. É o que podemos perceber entre as entrevistadas que são solteira e divorciada, pois possuem uma configuração familiar diferente do modelo tradicional.

**Tabela 4 – Situação conjugal**

Situação conjugal	Quantidade de entrevistadas
Casada	4
Divorciada	1
Solteira	1

*Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados*

### 3.4 Quantidade de filhos

**Tabela 5 – Quantidade de filhos**

Quantidade de filhos	Quantidade de entrevistadas
1	2
2	6

*Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados*

Quando questionadas sobre a maternidade, as entrevistadas disseram que se sentem felizes e realizadas, todas exprimiram sorrisos e palavras de satisfação quanto ao assunto. Apresenta-se as falas da entrevistadas em relação ao tema:

Entrevistada 3 (E3) *“(...) eu me sinto feliz e REALIZADA, o meu filho não veio no melhor momento que eu esperava mas ele mudou minha vida pra melhor”.*

A entrevistada 1 (E1) relatou que *“(...) tinha um sonho de ser mãe, eu não esperava que fosse tão bom e tão cansativo. Então sim, me sinto feliz em ser mãe, me sinto feliz e cansada”.* Dentre as participantes, todas demonstraram estar satisfeitas com a quantidade de filhos e não desejam ter gestações futuras.

A fala da entrevistada 5 (E5) explica um dos motivos pelos quais ela não pensa mais na possibilidade de gerar: *“(...) A maternidade é muito difícil pra mãe, mesmo quando estava morando com meu marido, as principais atividades da criança ficavam pra mim, levar no medico, buscar na escola, ir nas festas dos amigos, e isso me deixou esgotada, ter mais filhos preciso de um dinheiro e paciência que eu não tenho.”*

De acordo com Gonçalves & zende (2020), a família monoparental feminina vulgarmente conhecida por “mãe solteira” se constitui no formato em que o lar é constituído por uma mãe e seus filhos (as) e, nestes casos, a situação financeira é uma atenuante, pois gerir a situação financeira com apenas um salário é quase impossível. Através da fala da E5, podemos perceber que, de facto, a preocupação financeira se faz presente e a opção de se dedicar apenas à maternidade e à vida familiar é inviável para esta entrevistada.

O relato da E2 nos mostra que, desde muito jovem, ela já sonhava em se tornar mãe, mas a experiência em si a fez perceber que a maternidade era composta por desafios que ela não imaginava:

*“(…) Eu me sinto feliz e realizada, desde muito jovem sonhei em ser mãe, a maternidade me deixou mais amável. Quando tive o “.(nome do primeiro filho) me senti forte e parecia que nada mais importava no mundo. Depois veio o “(nome do segundo filho)” e eu tive medo de não amar igual, pensei que ia ser diferente o amor, mas depois isso passou.*

Segundo Ribeiro et al., (2017), embora a chegada do segundo filho seja frequentemente celebrada e esperada, ela traz mudanças significativas tanto na dinâmica emocional quanto na estrutura da família. Esse novo contexto leva os pais a se depararem com desafios inéditos e ajustes necessários para acomodar a nova realidade familiar.

### 3.5 Carga horária de trabalho

A tabela abaixo apresenta a distribuição das horas semanais trabalhadas, conforme a rotina individual de cada entrevistada.

**Tabela 6: Carga horária de trabalho**

<b>Carga horária de trabalho</b>	<b>Quantidade de entrevistadas</b>
<b>25 horas semanais</b>	<b>1</b>
<b>Escala 12 x 36 ( 12 horas diretas de trabalho com direito a 36 horas de descanso)</b>	<b>1</b>
<b>36 horas semanais</b>	<b>1</b>
<b>40 horas semanais</b>	<b>2</b>
<b>44 horas semanais</b>	<b>1</b>

*Fonte: Elaboração própria com base nos dados coletados*

Observa-se uma variação na carga horária de trabalho entre as entrevistadas, com predominância de jornadas completas (40 e 44 horas semanais), além de outras configurações como escala 12x36 (12 horas diretas de trabalho, com direito a 36 horas de descanso) e cargas horárias reduzidas, o que sugere diversidade nas condições de trabalho do grupo amostral. No que se refere à jornada semanal de trabalho, as entrevistadas desempenham diferentes funções e, como observado no quadro acima, há uma diversidade de horários de trabalho entre elas. Isso sugere que cada uma organiza sua rotina familiar considerando sua realidade individual. A entrevistada E1 relata que está passando por uma transição de modelo de trabalho, pois antes trabalhava muitas horas fora de casa, hoje sua profissão (treinadora física) tem lhe permitido fazer um trabalho online, com aulas gravadas:

*“Eu não trabalho mais para os outros, tive que adaptar minha vida em prol dos meus filhos. Aqui em Portugal temos dificuldade com os horários das escolas e cada criança tem um horário diferente. Muito caro pagar babá, percebi que eu trabalhava só pra pagar alguém que ficasse com eles e nunca recebiam o cuidado que eu dou. Estou me tornando microempreendedora”.*

Um dos principais motivos para que a mulher esteja disposta a enfrentar o ramo de empreendedorismo é a complexidade em conciliar a sua vida pessoal e familiar com os horários e dias tradicionalmente estabelecidos no trabalho com contrato no mercado de trabalho, onde se trabalha para uma empresa que não a sua. Gomes et al., (2013) apontam que ter o próprio negócio é um facilitador para mulheres que empreender é uma alternativa facilitadora para mulheres que buscam permanecer ativas no mercado de trabalho e adquirir independência financeira.

### 3.6 Organização das atividades domésticas

Para manter o equilíbrio entre a maternidade e a vida profissional, é necessário que a mulher desenvolva novas habilidades, além de contar com uma rede de apoio que lhe ofereça segurança com relação aos cuidados com a família. Geralmente, os meios mais utilizados são as creches, que fornecem algum tipo de apoio governamental ou algum familiar que tenha disponibilidade de tempo e possa contribuir quando necessário. As creches e escolas particulares são também uma opção, porém, nem sempre são viáveis, tendo em vista, que ao invés de serem um modo de ajuda, podem se transformar em um custo totalmente inviável se somado aos demais gastos financeiros que envolve manter uma dupla jornada (Salgado & Jorge, 2018).

Administrar as atividades doméstica do lar pode ser uma tarefa exaustiva, pois é necessário disposição física, além de uma organização da rotina familiar.

Conforme relato das entrevistadas, foi possível perceber que entre as casadas apenas uma relatou que o marido não é participativo nas atividades domésticas do lar. As outras 3 participantes relataram que os maridos auxiliam nas atividades domésticas e uma delas relata que foi necessário apontar ao companheiro a necessidade da participação dele na rotina familiar. É importante perceber que as participantes ressaltaram o fato de a vida doméstica ser mais tranquila antes da chegada de um filho. Veja-se o que dizem as entrevistas sobre esta questão:

*E1: “Antes dos filhos minha vida doméstica praticamente nem existia, eu só trabalhava. Normalmente eu arrumava a casa a cada 15 dias e de resto mantinha louça e roupa limpas. Eu não imaginava que minha vida era tão mais fácil de se resolver, os esforços eram centrados em mim e no esposo, a casa estava sempre cheia de amigos e a vida era diferente. Após os filhos os meus enteados também vieram morar conosco e aí a situação ficou caótica, eu não estava sustentando, tive que jogar tudo no meu esposo e fazer ele cair na realidade de que precisar ser mais ativo em casa”*

*E2: “Antes da maternidade eu conseguia organizar tudo mais rápido, com a chegada dos filhos a demanda aumenta. Minha jornada doméstica é tranquila é dividido tudo com meu marido. Mas quando não tinha criança era muito mais fácil”*

*E4: “ No começo a vida doméstica era calma porque morei um tempo com minha mãe mas depois foi ficando difícil. Na segunda filha foi mais tranquilo porque eu tive ajuda da filha que era mais velha, ela nasceu 13 anos depois. Atualmente não recebo nenhuma ajuda, também as filhas já estão grandes mas o marido nunca ajudou om tarefa de casa ele ajudava com as crianças.*

*E6: “Em Portugal sempre se trabalhou muito, somos um povo esforçado, sabias? Quando a minha primeira filha nasceu, eu trabalhava em dois turnos: de dia no McDonald's e à noite numa fábrica. Quando a bolsa estourou, fui de carro para o hospital. Lá em casa, o meu marido faz de tudo. Ele vai buscar as crianças, faz o jantar e transferiu o turno dele para a noite, para que eu possa ir ao abrigo de dia para trabalhar, enquanto ele trabalha no turno da noite no setor de refrigeração de carnes. Em casa, todos fazemos a nossa parte. Somos dois adultos e sempre fomos uma equipa o que torna o dia mais tranquilo.”*

É importante apontar a importância do papel familiar na rotina da família. Os companheiros das entrevistadas demonstraram ter uma atitude ativa frente aos cuidados domésticos, fazendo com que a carga seja distribuída de forma o mais igualitária possível.

A entrevistada E3 tem a situação conjugal de solteira, em seu relato ela aponta a importância de ter uma rede de apoio para que sua vida possa fluir com mais tranquilidade. Apresenta-se abaixo o seu relato:

*“(...)Uma secretária do lar há cada 15 dias. Na semana mantemos a ordem e meu filho já me ajuda com as coisas que é responsabilidade dele.”*

Segundo Melo e Castilho (2009), as tarefas domésticas são usualmente realizadas por mulheres, enquanto os homens ficam com as tarefas mais centradas nos valores financeiros, o que ocorre, é que as mulheres dividem seu tempo entre o trabalho empresarial e as rotinas diárias da vida doméstica e maternidade. A partir da análise das entrevistadas, é possível perceber que os companheiros desta amostra tendem a ser participativos; no entanto, isso geralmente ocorre quando são convocados por suas parceiras, ou seja, usualmente não é uma tarefa nata do comportamento masculino.

### 3.7 A dupla jornada

A dupla jornada feminina levanta alguns questionamentos, normalmente feitos pelas mulheres, pois ao mesmo tempo que desejam dedicar mais tempo aos filhos e família, sentem que estão perdendo a sua identidade pessoal e independência financeira, caso abram mão da vida profissional. De acordo com Fiorin (2014), a remuneração financeira está diretamente ligada a aspectos de individualidade e independência financeira, enquanto a rotina doméstica é vista pelas mulheres como uma atividade exaustiva e que remete a negatividade. Neste contexto, percebe-se que a atividade profissional é vista não apenas como uma maneira de levantar fundos financeiros, mas também é algo que caracteriza a identidade da mulher; sua percepção vai muito além da necessidade remuneratória.

Esta realidade de dupla jornada (carreira profissional e cuidados pessoais e familiares) tem se tornado cada vez mais comum entre as mulheres, aliar estas duas esferas pode ser um árduo trabalho. A mulher após ser inserida no mercado de trabalho, garantiu para si mais uma atribuição, sendo assim, mãe, esposa, filha, profissional e tantas

outros papéis que hoje, caracterizam a participação feminina na sociedade. (Mendes, 2017). As entrevistadas apontam a importância da rede de apoio e das dificuldades que enfrentam:

*E4 “(...)Se tiver uma rede de apoio tudo fica mais tranquilo”.*

*E5 “(...) Depois que divorciei precisei voltar pro trabalho, o meu filho fica na casa da minha mãe quando não está na escola. É só assim que posso trabalhar e ter tempo pra organizar nossa rotina do dia.”*

*E6 “A ajuda que nós tínhamos era o infantário, deixava as 9:00 e íamos buscar as 7:00. Depois meu marido e eu colocamos na escola. Eu acabo por não desfrutar porque entre tarefas doméstica fazer as coisas que tinha que fazer com ela, não sobra tempo pra fazer nada, implicava não ter tempo de lazer e depois eu trabalhava nos dois turnos pois, quando estava em casa só queria dormir”.*

### 3.8 Os efeitos emocionais e físicos da dupla jornada

A realidade da dupla jornada feminina suscita diversas reflexões, especialmente por parte das mulheres, que se veem divididas entre o desejo de acompanhar de perto a vida familiar e a necessidade de manter sua independência e identidade pessoal por meio do trabalho. Segundo Fiorin (2014), o trabalho remunerado está intimamente ligado à construção da autonomia e individualidade feminina, enquanto as atividades domésticas, por outro lado, são frequentemente associadas a um desgaste físico e emocional. Dessa forma, o trabalho fora de casa passa a representar não apenas uma fonte de renda, mas também uma extensão da identidade da mulher, abrangendo significados que vão além do aspecto financeiro. A percepção entre maternidade e vida profissional afeta também a área emocional das mães.

Com os relatos a seguir é possível perceber que os efeitos emocionais estão presentes quando se trata da dupla jornada de trabalho:

*E1 “(...) Eu preciso aceitar que devo voltar pra terapia, tem dias tão exaustivo que tenho vontade de largar tudo e fingir que não sou mãe. Outros dias quero parar de trabalhar porque me sinto culpada de não estar com os filhos”*

*E2 “Quando eu estava fora do mercado de trabalho minha saúde mental ficou prejudicada era algo que eu sentia necessidade, as vezes a demanda é grande em conciliar as duas coisas mas acho que estou me saindo bem. Não trabalhar significa que não estou fazendo por eles o suficiente, pois o dinheiro ajuda.”*

Schwengber & Piccinini (2003) investigaram fatores psicológicos que influenciam a relação entre trabalho, maternidade e saúde mental um ano após o nascimento do bebê. Eles descobriram que a decisão de permanecer em casa nem sempre é a opção mais saudável. O estudo revelou que mães que preferiam estar empregadas, mas acabaram ficando em casa, apresentaram níveis mais elevados de sintomas depressivos em comparação com aquelas que seguiam suas preferências e trabalhavam fora. Através do relato das entrevistadas, é possível perceber como este fenômeno está presente nas suas rotinas:

*E3: “Pelo menos uma vez por mês tiro um dia pra ver amigos e ficar longe da realidade de casa, parece que eu fui perdendo quem eu era.”*

*E5: “Depois que voltei pro trabalho por causa do divórcio eu achei não daria conta de trabalhar e ser mãe, eu me culpei muito e foi aí que comecei a terapia. Mas não é fácil é caro e o tempo já é curto.”*

*E6: “não é fácil conciliar maternidade com vida profissional, Sinceramente tem alturas que me sinto perdida, não tenho tempo pra minha filha e se não trabalhar não há dinheiro para as contas. Muitas vezes eu não descanso o suficiente para começar tudo de novo no outro dia”*

### 3.9 Principais desafios da dupla jornada

O avanço da presença feminina no mercado de trabalho proporcionou às mulheres uma compreensão mais ampla das conquistas que podem realizar no ambiente profissional. No entanto, o acúmulo de responsabilidades e demandas enfrentado pelas mulheres frequentemente as impede de buscar empregos tradicionais com horários predefinidos e exigências rigorosas, tornando-se um desafio difícil de ser superado. Micozzi e Lucareli (2016) ressaltam a significativa contribuição da mulher no desenvolvimento e crescimento econômico da sociedade. Para os autores, a participação feminina é um elemento de extrema relevância, sendo considerada um catalisador excepcional para a aceleração econômica da comunidade.

Esta realidade de dupla jornada (carreira profissional e cuidados pessoais e familiares) tem se tornado cada vez mais comum entre as mulheres, sendo que aliar estas duas esferas pode ser um árduo trabalho. A mulher, após ser inserida no mercado de trabalho, garantiu para si mais uma atribuição, sendo assim mãe, esposa, filha, profissional e tantas outros papéis que, hoje, caracterizam a participação feminina na

sociedade (Mendes, 2017). Apresenta-se o relato das entrevistadas acerca do presente tema:

E1 “(...) o principal desafio é aceitar que eu não posso dar pros meus filhos a atenção que eu deveria dar. É difícil deixar os filhos pra ir trabalhar e construir os sonhos de outras pessoas.”

E2 “ Fiquei 11 anos fora do mercado de trabalho, retornei há poucos meses porque não tinha com quem deixar os meninos e o valor que eu pagaria pra a babá seria praticamente o mesmo do salário que recebo. O horário das escolas nunca davam certo com os horários do trabalho. Por isso foi difícil voltar pro mercado de trabalho.”

E3 ” pra mim o mais difícil é conseguir ter tempo pra me dedicar a vida profissional e ainda ser mãe. Já perdi oportunidades por não ter tempo pra me especializar no setor. As empresas não entendem que a rotina da mãe não é como de uma profissional que não tem filhos.”

E4 “Acho que a maior dificuldade é pra quem não tem rede de apoio, eu me sinto muito cansada. O dia se torna curto e a mãe não consegue se divertir.”

E5 “São tantas coisas... é difícil ajustar horários, é difícil fazer tudo sozinha e não ter com quem contar. Ao mesmo tempo sentir que a empresa te trata diferente depois da maternidade, eu fiquei me sentindo vulnerável parecia que todos ali eram melhores do que eu”.

E6 “ Sinceramente tem alturas que me sinto perdida. Gosto do meu trabalho mas ao mesmo tempo sinto que não tenho tempo pros filhos mesmo com tanto esforço para estar presente. É difícil também me sentir muito cansada mas isso nunca afetou minha produtividade. “

Através dos relatos das entrevistadas, é possível perceber que alguns temas foram repetidos nas falas das entrevistadas, caracterizando a teoria de que, ao mesmo tempo em que a mulher foi inserida no mercado de trabalho, aquilo que pode ser considerado uma grande conquista é, também, o marco do acúmulo de papeis que ela vem exercendo na sociedade (Mendes, 2017). Dentre os temas apontados pelas entrevistadas, apresentam-se:

- Desafio relacionado a rede de apoio, as entrevistadas consideram esse fato um grande desafio
- A dificuldade em lidar com a fadiga física causada pela dupla jornada

- Duelo de sensações entre precisar trabalhar fora de casa para poder dar uma vida mais confortável aos filhos e ao mesmo tempo se sentir culpada por não estar tempo suficiente em casa.

### 3.10 Estratégias de conciliação: vida pessoal / familiar e vida profissional

A maternidade, mesmo quando planejada, apresenta alguns desafios para as mulheres que desejam dar seguimento à vida profissional. Para uma conciliação bem sucedida, é necessário que estratégias sejam desenvolvidas em relação aos desafios enfrentados. A rede de apoio é um suporte que tem se mostrado como essencial diante da sobrecarga enfrentada pelas mães e essa rede de apoio pode ser encontrada em familiares, infantários, escolas, vizinhos e a escolha da melhor opção para cada família é individual, já que isso está fundamentalmente ligado situação financeira da família (Beltrami & Donelly, 2012).

Uma estratégia importante apontada pela entrevistadas foi a comunicação familiar, esta estratégia permite aos demais membros da casa se ocuparem de atividades domésticas garantindo que não haja centralização de responsabilidades.

Podemos perceber também que a entrevistada que é solteira e mora sozinha com o filho, recorre a estratégia de contratar uma pessoa que execute a faxina e limpeza da casa. Perista et al., (2016) afirmam que o suporte externo nas tarefas domésticas pode permitir que as mães tenham mais tempo para outras atividades.

*E1 “(...) eu tento me comunicar e conversar com o marido e as crianças sobre os meus horários não é facil ter organização pra isso se eu ficar so calada.”*

*E2 “ A estratégia que eu uso é deixar claro a divisão de tarefas meu marido e eu.”*

*E3 “ Eu programo a semana no final de semana, compro o necessário e faço saladas, carnes e deixo pra semana toda durante a semana sigo apenas as demandas do dia, o fato de ter uma pessoa que vem arrumar a casa há cada 15 dias ajuda muito”*

*E4 “ minha melhor estratégia é me organizar da melhor forma pra otimizar meu tempo pra conseguir fazer tudo que é preciso na semana.”*

*E5 “ Eu conto com a ajuda da minha mãe e programo a semana, como sou corretora de imóveis meu horários são variados e então quando tenho tempo livre dou jeito de ir ao mercado, ou resolver qualquer coisa que seja necessária.”*

*E6 “Sinceramente não tenho nenhuma estratégia, tento sempre estar onde devo estar.”*

### 3.11 Efeitos da maternidade na vida profissional

Heilman e Okimoto (2008) estudaram como a maternidade afeta a trajetória profissional no mercado de trabalho, explorando as diferenças de impacto entre homens e mulheres com filhos. A pesquisa, realizada com 100 estudantes de MBA já inseridos no mundo corporativo, revelou que tanto a paternidade quanto a maternidade trazem impactos negativos para a carreira. No entanto, o efeito da maternidade mostrou-se mais severo, indicando que o status de mãe pode restringir ainda mais o desenvolvimento profissional. Os autores sugerem que estereótipos de gênero, que valorizam atributos masculinos relacionados ao sucesso, acabam dificultando a ascensão das mulheres após a maternidade. Quando o assunto principal é de investimento na carreira, maternidade e paternidade apresentam resultados oposto; comumente, as mulheres são vistas como seres frágeis ou que não são capazes de desempenhar com êxito atividades profissionais, já os homens são vistos com mais admiração e transparecem segurança. Ao analisar os efeitos da maternidade na vida pessoal, é possível perceber através das falas das entrevistadas, que nem todos os efeitos são negativos:

E1 “(...) após a maternidade estou mais carinhosa, empática e aprendi a me colocar no lugar do outro acaba que tenho mais respeito pelas pessoas que compartilham o trabalho comigo.

E2 “ Se eu pudesse mudaria meu horário de trabalho para ter mais tempo com os meninos. Mas como é muito difícil conseguir outro trabalho por causa dos horários escolares e do trabalho do meu marido, eu precisa ficar. Mas também quando eu falava que era mae já ficavam com medo de contratar e eu faltar porque criança fica doente o tempo todo né?”

E3 “(...) eu me sinto bem mais capaz depois que tive filho, acho que tenho mais coragem agora, eu já abri mão de oportunidade profissional de trabalho e estudo para poder estar com meus filho mais tempo. Mas precisei pensar porque também nem todo lugar quer contratar mãe, eles tem medo da gente faltar muito no trabalho.”

E6 “ Para que nós mães podessemos conciliar a vida familiar e profissional teria que as empresas deveriam ter mais flexibilidade na carga horária bem como na abertura para que pudesse ter mais tempo com os filhos. Ser mãe mudou tudo, cada momento que passo com meus filhos sinto que estou me tornando uma pessoa melhor.”

Através das entrevistas, foi possível perceber que a maternidade causou efeitos positivos e negativos na vida das entrevistadas. Como efeitos positivos podemos citar que as entrevistadas se sentem mais fortes e preparadas para enfrentar as dificuldades e, além disso, se sentem mais empáticas e carinhosas, mudando sua perspectiva e forma de ver o mundo. Isso pode contribuir positivamente com o ambiente profissional (Beltrami e Doneli, 2012).

Como efeitos negativos surgiram dados sugerindo que a maternidade dificulta a entrada no mercado de trabalho pois os empregadores tendem a ver a maternidade como um impeditivo para bom desempenho profissional. Outro ponto negativo é a dificuldade de conciliação da vida pessoal e familiar com os horários de trabalho. Como apontado por Perista et al. (2016), os indivíduos que possuem filhos e uma jornada de trabalho possuem grande dificuldade em conciliar essas duas esferas, vida pessoal e profissional.

### 3.12 Políticas organizacionais

Dentre as 6 entrevistadas, apenas a entrevistada E1 relatou que a empresa em que trabalha oferece políticas organizacionais de modo a agregar pontos positivos à vida da trabalhadora que é mãe. No entanto, de acordo com seu relato, este *ponto “(...) precisa ser melhorado e muito, poderiam expandir a política de home office para cargos administrativos e gerar programas com o objetivo de unir mães e filhos.”* A entrevistada relata que a empresa fornece um apoio educacional para as crianças ficarem por um período prolongado após o horário convencional de funcionamento escolar.

De acordo com Aguiar et al., (2024) algumas práticas organizacionais podem facilitar a jornada de conciliação entre vida pessoal/ familiar e profissional, sendo elas: auxílio creche, treinamentos e capacitações em equipe sobre a importância do respeito e empatia com os colegas de trabalho e extensão do período de licença maternidade, além de oferecer, dentro da empresa, um local reservado e seguro para as mães que necessitam fazer ordenha se sentirem mais seguras.

Em resumo, para que as mães se sintam mais valorizadas e compreendidas no trabalho, é importante entender melhor suas necessidades específicas. Isso permite que a empresa conheça a realidade dessas profissionais e possa implementar políticas organizacionais que realmente façam a diferença.

### 3.13 Qualidade de vida na relação vida pessoal/familiar X trabalho

De acordo com Borsa & Nunes (2011), ainda nos dias atuais as mulheres são reponsáveis pela maior parte dos cuidados com os filhos, são elas quem dedicam mais tempo aos cuidados e organização da vida familiar. Quando a mulher é responsável pela rotina familiar e cuidados com os filhos e, além disso, é ativa no mercado de trabalho, ela tem a necessidade de compartilhar e organizar o seu tempo entre família e trabalho (Jablonski, 2010). Apresenta-se a seguir relatos das entrevistadas, ao serem questionadas sobre a sua qualidade de vida:

*E5 “ Eu não consigo ter muito tempo entre buscar e levar meu filho nos cursos e escola e ir ao trabalho. As unhas eu pinto no horário de almoço, o cabelo nem se fala (risadas). Quando estou em treinamento do trabalho aos sábados, penso que deveria estar aproveitando com meu filho, me sinto culpada.”*

A fala da entrevistada revela seu interesse em dedicar mais atenção a si mesma, cuidar da própria aparência e desfrutar de mais momentos de qualidade com o filho. No entanto, suas rotinas não coincidem, de modo que, quando está no trabalho, ela sente culpa por não poder compartilhar esses momentos ao lado dele. Mulheres que enfrentam dificuldades para equilibrar os estudos e o trabalho com a maternidade costumam sentir culpa e pressão interna por terem que escolher entre áreas da vida que, idealmente, deveriam ser conciliadas, e não mutuamente exclusivas (Almeida, 2007).

Fiorin (2014) destaca que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres, especialmente quando elas sentem a falta de tempo para lazer e cuidados pessoais. A maioria das entrevistadas compartilhou o desejo de dedicar mais tempo a essas atividades, mas afirmaram que a exigência da rotina profissional, aliada às responsabilidades domésticas, impede essa possibilidade. Quando esse tempo de descanso é escasso, as mulheres relatam um conflito interno, uma tensão entre os papéis de mãe, esposa e profissional, levando a um dilema constante sobre a própria identidade e as múltiplas expectativas que recaem sobre elas:

*E1 “(...) Eu sinto que não consigo desfrutar da vida como gostaria. Nas horas vagas só consigo dormir” “ (...) gostaria de voltar a fazer as aulas de artes marciais e capoeira.”*

*E2 “ (...) gostaria de ter mais tempo com as amigas, sinto que me afastei após a maternidade. Eu tento resolver as coisas nos horários que as crianças estão na escola, mas ainda assim sinto falta de um tempo só pra mim.*

*E4 “ A maternidade não é fácil, o dia se torna curto com a rotina de trabalho. Eu gostaria de ter tempo pra mim, pra estudar inglês e fazer trabalho voluntário em uma ONG”*

*E5 “ Eu não consigo ter muito tempo entre buscar e levar meu filho nos cursos e escola e ir ao trabalho. As unhas eu pinto no horário de almoço, o cabelo nem se fala (risadas). Quando estou em treinamento do trabalho aos sábados, penso que deveria estar aproveitam com meu filho.”*

*E6 “(...) a verdade menina é que acabei por esquecer de mim eu vivo pela minha filha e trabalho. Não me arrependo de nada mas muitas vezes não me reconheço como mulher. Eu não costumo sair de casa para diversão. Aos finais de semana eu gosto mesmo é de arrumar tudo e dormir.”*

Das seis entrevistadas, apenas uma relatou sentir que tem conseguido aproveitar sua vida pessoal de forma positiva:

*E3 “(...) Eu consigo desfrutar dos meus dias livres, principalmente quando o pai do meu filho fica com ele. Eu ainda não consigo ter o tempo que gostaria mas tenho organizado minha rotina, não vou no ginásio todo dia como gostaria mas no geral ta dando certo. Eu sinto que estou conseguindo conciliar bem.*

## **Conclusão e investigação futura**

Este estudo teve como objetivo entender como as mulheres conseguem equilibrar a maternidade com a vida profissional. Buscou-se identificar os principais desafios que as mães enfrentaram para conciliar as obrigações de casa e trabalho, além de analisar como ser mãe impactou suas vidas pessoais e profissionais.

Para isso, foi feita uma pesquisa em livros, artigos científicos e teses acadêmicas sobre as ideias que fundamentaram o tema.

Abordou-se a história da participação das mulheres no mercado de trabalho e os desafios que elas enfrentaram após se tornarem mães. Também foram discutidos os efeitos positivos e negativos da maternidade na carreira das mulheres e as estratégias que elas utilizam para lidar com essa situação.

A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu principalmente após a Segunda Guerra Mundial. Com a morte de muitos homens que foram lutar, as mulheres começaram a preencher as vagas deixadas, especialmente em funções fabris e têxteis. Esse momento foi importante, pois mostrou que as mulheres podiam atuar em áreas antes dominadas por homens. No entanto, o mercado de trabalho não foi planejado para elas, e o trabalho feminino passou a ser visto como uma “força de trabalho secundária”, já que as mulheres eram principalmente reconhecidas por suas responsabilidades no lar (Abramo, 2007). Esse cenário traz à tona a necessidade de entender como as mulheres conciliam a maternidade com a vida profissional e os desafios que enfrentam nesse equilíbrio. Portanto, o estudo buscou compreender esses desafios e como a maternidade impacta a vida pessoal e profissional das mulheres, analisando a história de sua participação no mercado de trabalho e as estratégias que utilizam para lidar com essas situações

Ao longo dos anos, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem mudado bastante, resultando na conquista de direitos trabalhistas e políticos. Jablonski (2010) destaca a importância dessas conquistas, mas também ressalta que ainda há muito a ser feito, pois a divisão de responsabilidades entre gêneros continua desigual.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, elas passaram a enfrentar uma nova realidade que aumentou suas responsabilidades. As obrigações profissionais se somaram às tarefas domésticas e familiares, que historicamente sempre foram atribuídas a elas. Melo e Castilho (2009) apontam que as tarefas de casa geralmente são feitas por mulheres, enquanto os homens tendem a focar mais nas questões

financeiras. Assim, as mulheres acabam dividindo seu tempo entre o trabalho e as rotinas do lar e da maternidade.

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa, utilizando entrevistas semi-estruturadas para entender as percepções de seis mulheres que são mães e que atuam ativamente no mercado de trabalho português. Essa metodologia permitiu uma análise mais profunda das experiências dessas mulheres, revelando os desafios e as estratégias que elas utilizam para equilibrar suas vidas profissionais e familiares.

A análise dos dados mostra que, em relação à configuração familiar, encontramos dois tipos de famílias na amostra: a família tradicional, que é formada por pai, mãe e filhos, e a família em que a mãe e o filho vivem sozinhos (mono parental). É importante destacar que, de modo geral, as dificuldades e as estratégias que as mães usam são semelhantes, independentemente do tipo de família. Quanto à quantidade de filhos, não foram observadas alterações significativas nos resultados.

As dificuldades e estratégias compartilhadas pelas entrevistadas foram semelhantes, independentemente do número de filhos que cada mãe tinha. Em relação à carga horária de trabalho, embora as mães apresentem diferentes jornadas, a maioria das entrevistadas relatou sentir fadiga física, independentemente do número de horas que trabalham. Isso se deve ao fato de que, após o expediente, elas também precisam cumprir com as responsabilidades domésticas, o que caracteriza uma dupla jornada de trabalho. É importante apontar que, embora a maior parte das participantes seja de nacionalidade Brasileira, possuem rede familiar residente em Portugal, assim como a participante de nacionalidade portuguesa, não sendo o fator imigratório um ponto a ser considerado no estudo para efeitos de rede de apoio familiar.

A análise dos depoimentos das entrevistadas revela que a qualidade de vida das mães tem sido afetada negativamente pela dificuldade em equilibrar as demandas profissionais e pessoais. Com apenas uma entre as seis entrevistadas afirmando que consegue aproveitar sua vida pessoal de maneira satisfatória, fica evidente que a maioria das mães não consegue vivenciar momentos pessoais como desejaria. Esse cenário reflete um impacto direto na satisfação e bem-estar, ressaltando a importância de iniciativas que promovam um suporte mais eficaz e políticas que incentivem um equilíbrio saudável, chamando também a atenção para uma participação mais assertiva do papel masculino na realidade doméstica.

Ainda que, atualmente, homens e mulheres se encontrem um período de grande variedade de papéis, como as mulheres se firmando no mercado de trabalho e os homens sendo mais participativos nas tarefas domésticas, ainda persiste a ideia de que

a relação entre mãe e filho(a) é essencial e naturalmente mais adequada para o desenvolvimento saudável da criança, mais do que a interação entre pai e filho(a) “...o nível e o tipo de participação dos homens nas tarefas domésticas, mas também no trabalho de cuidado, não são suficientes para assegurar uma partilha equilibrada de tempos, em função do género, ao nível do trabalho não pago” (Perista et al., 2016, p.8). Isso dificulta uma divisão mais equilibrada das responsabilidades com os filhos e as tarefas domésticas, mantendo o peso dessas atividades, na maioria das vezes, sobre as mães.

O objetivo principal deste estudo foi entender como as mulheres conciliam a maternidade com a vida profissional e identificar os principais desafios que enfrentam nesse equilíbrio. Observou-se que a organização da rotina diária e a presença de uma rede de apoio, como familiares, creches ou escolas, são fundamentais para essa conciliação. Em relação ao primeiro objetivo específico, que era identificar os desafios enfrentados pelas mães, os principais problemas mencionados foram:

- A dependência de uma rede de apoio;
- A dificuldade em lidar com a fadiga física resultante da dupla jornada.

Para o segundo objetivo, que investigou as estratégias usadas pelas mães, foram identificadas as seguintes abordagens:

- Contar com uma rede de apoio;
- Manter uma boa comunicação familiar;
- Ter uma rotina bem definida;
- Contratar uma profissional para ajudar na limpeza da casa.

Ao analisar o suporte oferecido pelas empresas (terceiro objetivo específico), apenas uma das seis participantes relatou receber algum tipo de apoio organizacional. Quanto ao quarto objetivo, todas as entrevistadas relataram cansaço físico e a maioria mencionou impactos emocionais negativos, decorrentes da relação entre a vida profissional e a vida familiar.

Através do levantamento bibliográfico realizado foi possível perceber que, a nível social e no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, o Governo de Portugal tem tido um trabalho assíduo, validando e alterando leis trabalhistas que garantam uma melhor conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional, conforme o que foi resgatado na lei nº53/2023. Isto revela que, embora boa parte das empresas ainda não possuam estratégias organizacionais voltadas para este propósito, a lei através do seu contexto

social, tem sofrido alterações com o intuito de promover a proteção e garantir os direitos das mães trabalhadoras. As políticas organizacionais, até agora, têm sido pouco exploradas pelas empresas, e é importante que as empresas adotem uma abordagem mais voltada para as mães trabalhadoras. O apoio voltado aos aspectos de melhor conciliação com o trabalho, essa esfera da vida social é dada mais por meio de benefícios trabalhistas (Andrade, 2019).

Uma conclusão importante do estudo é que, apesar de a maternidade ser cansativa e desafiadora, muitas mulheres assumem que desenvolveram competências importantes e positivas também para as suas vidas profissionais, tornando-se mais empáticas e atentas aos outros. No entanto, elas também enfrentam desgastes emocionais e físicos ao tentar equilibrar esses dois papéis, sentindo-se culpadas por acharem que falham em algum deles.

Uma limitação do estudo foi o tamanho da amostra: um número maior de participantes poderia proporcionar uma análise mais abrangente dos fenômenos vivenciados. Para futuros estudos, recomenda-se incluir uma amostra maior e explorar, como dimensão de análise adicional, a classe social das mães, para entender como aquelas com maior poder aquisitivo conciliam trabalho e maternidade. Além disso, seria útil investigar a qualidade de vida pessoal dessas mães, incluindo cuidados individuais, atividades físicas e lazer de formas mais aprofundada e categorizada individualmente, aspectos que não foram aprofundados neste estudo.

O estudo revela que a qualidade de vida das entrevistadas está afetada, conforme definido por Lourenço et al., 2008), a qualidade de vida é prejudicada à medida que as mulheres se veem sobrecarregadas pelas demandas de suas múltiplas funções e também com a sobrecarga de aspectos emocionais, não se sentindo propriamente satisfeitas com suas rotinas pessoais. Desta forma, sugerimos que futuros estudos explorem mais a qualidade de vida dessas mulheres e possam sugerir meios de melhorias a este quesito.

## Bibliografia

- Abramo, L. W. (2007). *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* (Tese de doutorado) São Paulo, Brasil. Universidade de São Paulo. Disponível em <https://doi.org/10.11606/T.8.2007.tde-23102007-141151>
- Almeida, L. S. D. (2007). Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. *Revista do Departamento de Psicologia. UFF*, 19, 411-422.
- Andrade, C. B. (2019). A história do trabalho das mulheres no Brasil: perspectiva feminista.
- Alstveit, M., Severinsson, E., & Karlsen, B. (2011). Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2151-2160.
- Amaral, J. J. F. D., & Souza, M. N. A. D. (2021). *Pesquisa bibliográfica para a área da saúde*.
- Bardin, L. (2014). *Análise de Conteúdo* (4ª ed.). Lisboa: Edições 70.
- Beltrame, G. R., & Donelli, T. M. S. (2012). Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, (38-39).
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (Eds.). (2000). *Qualitative researching with text, image and sound: A practical handbook for social research*. Sage.
- Borsa, J. C., & Nunes, M. L. T. (2011). Aspectos psicossociais da parentalidade: o papel de homens e mulheres na família nuclear. *Psicologia Argumento*, 29(64).
- Bruschini, M. C. A., & Ricoldi, A. M. (2009). Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. *Cadernos de pesquisa*, 39, 93-123.
- Camargo, D. B. S. (2010). Participação das mulheres no mercado de trabalho. *Douglas Bispo de Souza. Fundação Educacional do Município de Assis–Fema–Assis*.
- Cardano, M. (2005). Recensão ao livro *Qualitative Research Practice*, editado por C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium e D. Silverman. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 46(1), 183-186
- Cavalcanti, N. C. S. B., & Baía, D. C. P. (2017). Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. *13º Mundo de Mulheres, 11º Fazendo Gênero: transformações, conexões, deslocamentos*.
- Carvalho, N. S. M. (2023). *Inserção das mulheres no mercado de trabalho: direitos e igualdade de gênero*. (Tese de mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Brasil.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.
- Carvalho Neto, A. M. D., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE eletrônica*, 9.
- Cite (2024) *Evolução no uso das licenças parentais*, Lisboa: CITE
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.

- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE business*, 7, 32-34
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5ª ed.). Sage Publications.
- da Silva, L. L. T. (2019). Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. *Revista Eletrônica Interações Sociais*, 3(1), 120-131.
- da Silveira, M. L. (1996). Pistas para a compreensão dos significados do trabalho das mulheres. *Mediações-Revista de Ciências Sociais*, 1(2), 46-55.
- Daverth, G., Hyde, P., & Cassell, C. (2016). Uptake of organisational work–life balance opportunities: the context of support. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1710-1729.
- de Aguiar, L. M., Tosta, K. C. B. T., & de Souza Pinto, D. G. (2024). *A maternidade e o retorno ao trabalho*. *Revista Gestão em Análise*, 13(3), 205-221.
- de Araújo, A. L., Fahd, P. G., & Costa, S. P. (2022). Empreendedorismo feminino: o empoderamento da mulher no mercado de trabalho na cidade de Santa Inês-MA. *Open Science Research II*, 3.
- De Ketele, J. M., & Roegiers, X. (1999). Metodologia da recolha de dados. Fundamentos dos métodos de observações, de questionários, de entrevistas e de estudo de documentos.
- Dessen, M. A., & Polonia, A. D. C. (2007). A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 17, 21-32.
- Dessen, M. A. (2010). Estudando a família em desenvolvimento: desafios conceituais e teóricos. *Psicologia: ciência e profissão*, 30, 202-219.
- Duarte, G., & Spinelli, L. M. (2019). Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, 32(2), 126-146.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, MK (2012). Mulheres em altos cargos: quando e por que promover mulheres a altos cargos pode prejudicá-las individualmente ou como um grupo (e como evitar isso). *Pesquisa em comportamento organizacional*, 32, 163-187.
- Ferrão, J. (2016). O território na Constituição da República Portuguesa (1976-2005): Dos preceitos fundadores às políticas de território do futuro. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (NE), 123-134.
- Fiorin, P. C., de Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35.
- Fortin, M. (2009). *O processo de investigação: Da concepção à realização* (N. Salgueiro, Trad.; 5ª ed.). Lusociência – Edições Técnicas e Científicas.
- Franco, M. L. P. B. (2020). *Análise de conteúdo* (Vol. 6). Autores Associados.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.

- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). Atlas.
- Gonçalves, A. (2004). Métodos e técnicas de investigação social. *Programa, conteúdo e métodos de ensino teórico e prático*. (Tese de mestrado). Braga: Universidade do Minho, Instituto de Ciências Sociais.
- Gonçalves, J. P., & Rezende, J. M. (2020). Configurações Familiares e Educação: Vivências e Representações da Comunidade Escolar/Family Configurations and Education: Living and Representations of the School Community. *Revista FSA (Centro Universitário Santo Agostinho)*, 17(4), 128-145.
- Guimarães, E. (1986). A mulher portuguesa na legislação civil. *Análise Social*, 22(92/93), 557-577.
- Haile, S., Emmanuel, T., & Dzathor, A. (2016). Barriers and challenges confronting women for leadership and management positions: *Review and analysis*. *International Journal of Business & Public Administration*, 13(1).
- Hamid, F. A. (2012). *Práticas de conciliação trabalho/família em organizações de excelência* (Dissertação de mestrado). Universidade de Coimbra. Portugal.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of applied psychology*, 93(1), 189.
- Hobsbawm, E. (2010). *Age of revolution: 1789-1848*. Hachette UK.
- Jablonski, B. (2010). The division of household labor between men and women in everyday marriage life. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(2), 262-275.
- Joshi, C. (2009). Além da polêmica do provedor: mulheres, trabalho e história do trabalho. *Revista Mundos do trabalho*, 1(2), 147-170.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2004). "Work-family scholarship": Voice and context. In *Work and life integration* (pp. 25-38). Psychology Press.
- Lourenço, R. A. P., Ramos, S. I. V., & Cruz, A. G. (2008). Implicações do trabalho por turnos na vida familiar de enfermeiros: vivências dos parceiros. *Portal dos Psicólogos–Psicologia. PT*, 1-20.
- Marconi, M. D. A., & Lakatos, E. M. (2004). *Metodologia científica* (Vol. 4). Atlas.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28, 235-244.
- Melo, H. P. D., & Castilho, M. (2009). Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? *Revista de economia contemporânea*, 13, 135-158.
- Mendes, A. P. (2017). *Labirinto de cristal: Mulheres, carreira e maternidade - Uma conciliação possível?* Pontifícia Universidade Católica PUC São Paulo.
- Mendes, R. M., & Miskulin, R. G. S. (2017). A análise de conteúdo como uma metodologia. *Cadernos de pesquisa*, 47(165), 1044-1066.
- Micozzi, A., & Lucarelli, C. (2016). Heterogeneity in entrepreneurial intent: the role of gender across countries. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(2), 173-194.

- Minayo, M. C. S. (Org.). (2001). *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (18ª ed.). Vozes.
- Nogueira, M. R. T. (2013). *A influência da vinculação na conciliação de papéis/apoio social e na percepção de stress/satisfação profissional e familiar*.
- Oliveira, L. B. D., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de administração contemporânea*, 17, 418-437.
- Paula, A. P. V. D., & Queiroga, F. (2015). Satisfacción en el trabajo y clima organizacional: su relación con autoevaluaciones de desempeño. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 362-373.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. *Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*.
- Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E. E., & Sweet, S. (2006). Charting new territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family. *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*, 1-16.
- Poelmans, S., & Sahibzada, K. (2004). A multi-level model for studying the context and impact of work-family policies and culture in organizations. *Human resource management review*, 14(4), 409-431.
- Poelmans, S., & Beham, B. (2008). O momento da verdade: Conceituando decisões de subsídios de política de trabalho-vida gerencial. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81 (3), 393-410.
- Quivy, R., Van Campenhoudt, L., & Santos, R. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais*.
- Rebelo, D. (2004). As conquistas democráticas da mulher portuguesa. In 1º Congresso Democracia Portuguesa, Lisboa. [http://www.25abril.org/specific/25abril2/pdfs/congresso/democracia/00.07-Dulce% 20Rebelo](http://www.25abril.org/specific/25abril2/pdfs/congresso/democracia/00.07-Dulce%20Rebelo).
- Reiter, N. (2007). Work life balance: What do you mean? The ethical ideology underpinning appropriate application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294.
- Regulamentação da agenda do trabalho digno. (2023). "Decreto lei nº53/2023". *Diário da República* nº129/2023, 1ª série, Junho de 2023: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/53-2023-215210816> acessado em 16/09/2023.
- Ribeiro, F. S., Gabriel, M. R., Lopes, R. D. C. S., & Vivian, A. G. (2017). Abriendo Espaço para um segundo bebê: Impacto na constelação da maternidade. *Psicologia Clínica*, 29(2), 155-172.
- Rodrigues, P. J., Milani, D. R. D. C., Castro, L. L. D. O., & Celeste Filho, M. (2015). O trabalho feminino durante a revolução industrial. *XII semana da mulher. São Paulo*.
- Rodrigues, T. D. D. F. F., de Oliveira, G. S., & dos Santos, J. A. (2021). As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. *Revista Prisma*, 2(1), 154-174.

- Sampaio, J. D. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.
- Salgado, J., & Jorge, M. F. (2018). Empreendedorismo materno: Entre o ideal subjetivo e a frustração performática. Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho Comunicação, Cultura Empreendedora e Trabalho: Consumo, Narrativas e Discursos.
- Sánchez, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *Revista la Revue du REDIF*, 2(1), 15-22.
- Schlickmann, E., & Pizzarro, D. (2013). A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. *Revista Borges*, 3(1), 70-89.
- Schwengber, D. D. D. S., & Piccinini, C. A. (2003). O impacto da depressão pós-parto para a interação mãe-bebê. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 8, 403-411.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215-225.
- TERENCE, A. C. F. (2006). *Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa nos estudos organizacionais. XXVI ENEGEP-Fortaleza, CE, Brasil.*
- Thiry-Cherques, H. R. (2003). Condição feminina e percepção dos valores morais no nível gerencial e técnico das organizações brasileiras. *Revista de Administração Pública*, 37(2), 477-a.
- Ungerson, C., & Yeandle, S. (2005). The Example of Domiciliary. *Work-Life Balance in the 21st Century*, 246.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1512.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de pesquisas em Administração*, 8(1), 23-35.
- Wagner, A., & Levandowski, D. C. (2008). Sentir-se bem em família: um desafio frente à diversidade. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 7(1), 88-97.

## Apêndices

## **APÊNDICE I**

### **Guião de entrevista semiestruturada**

## **Apêndice I**

### **Guião de entrevista semiestruturada**

#### **1. Dados Demográficos**

Idade:

Grau de Escolaridade:

Situação Conjugal: (Casada, solteira, etc.)

Número de Filhos:

Idade dos Filhos:

Carga Horária de Trabalho (semanal):

O cônjuge trabalha?

Se sim, qual é a carga horária dele?

#### **2. Vida Doméstica e Mudanças com a Maternidade**

Como você considera sua vida doméstica antes da gravidez? Você achava mais fácil de administrar?

Pode falar um pouco sobre isso?

Você recebe algum tipo de ajuda com os filhos? Quem te ajuda e com o que exatamente?

Tem alguém que te ajuda nas tarefas domésticas?

Se sim, que tipo de apoio recebe?

#### **3. Organização do Tempo e Qualidade de Vida**

Você sente que consegue desfrutar dos seus dias livres como gostaria?

Se não, o que ocupa as suas horas livres?

Como você descreveria o impacto da maternidade em seu tempo para lazer, descanso e autocuidado?

O que você gostaria de fazer mais, mas sente que não tem tempo?

#### **4. Experiência como Mãe**

Você se sente feliz em ser mãe?

Qual é o maior benefício que você enxerga na maternidade?

Quais são as maiores dificuldades que você enfrenta como mãe no seu dia a dia?

Você acha que a maternidade mudou a forma como você se vê como pessoa? Se sim, como?

## **5. Impacto na Vida Profissional**

Quando você pensa na sua vida profissional após a maternidade, quais são os principais desafios que você enfrenta?

Você sente que a maternidade influenciou de alguma forma suas oportunidades de crescimento ou promoção no trabalho?

Se sim, de que maneira?

Quais mudanças você sente que ocorreram na sua produtividade ou no seu desempenho profissional após a maternidade?

## **6. Políticas Organizacionais e Suporte no Trabalho**

Sua empresa oferece algum tipo de suporte para mães trabalhadoras, como flexibilidade de horário, licença-maternidade estendida, creches, home office ou outros?

Esses recursos fazem diferença no seu dia a dia?

Você sente que as políticas da empresa onde trabalha são suficientes para ajudar mães a conciliarem suas responsabilidades familiares e profissionais?

O que poderia ser feito para melhorar isso?

## **7. Estratégias de Conciliação**

Quais são as estratégias que você utiliza para equilibrar as responsabilidades do trabalho e da maternidade?

Você acha que essas estratégias são eficientes?

Você já teve que fazer concessões significativas na vida profissional ou pessoal para conseguir conciliar essas duas áreas? Se sim, pode falar um pouco mais sobre isso?

Existem ferramentas ou métodos (como planejamento de rotina, aplicativos de organização, delegação de tarefas, etc.) que você utiliza para lidar com essa conciliação?

## **8. Saúde e Bem-estar**

Como você descreveria o impacto da dupla jornada de trabalho (maternidade e carreira) na sua saúde física?

E na sua saúde mental e emocional?

Você já se sentiu esgotada ou sobrecarregada por tentar conciliar essas responsabilidades? Se sim, como lida com isso?

O que você faz para tentar manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional, a maternidade e seu bem-estar pessoal?

## **9. Reflexões Finais**

Se você pudesse sugerir alguma mudança, tanto na sua vida pessoal quanto no ambiente de trabalho, o que você mudaria para conseguir conciliar melhor as duas coisas?

Você acredita que ser mãe impactou sua percepção sobre qualidade de vida?

Em que sentido?

Há mais algum aspecto da sua experiência como mãe e profissional que você gostaria de compartilhar e que não foi abordado?

## **APÊNDICE II**

### **Termo de consentimento**

## Apêndice II

### Termo de consentimento livre e esclarecido

Eu, Alessandra Cerqueira, estudante de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos no Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), estou conduzindo uma investigação para o meu projeto de mestrado, cujo tema é "Os Desafios da Conciliação entre Maternidade e Vida Profissional". O objetivo deste estudo é compreender como as mulheres equilibram suas responsabilidades profissionais e familiares, explorando os principais desafios, as estratégias de conciliação e o impacto da maternidade na carreira.

A sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo ou necessidade de justificativa.

Todos os dados recolhidos serão mantidos em total confidencialidade. Seu nome e quaisquer informações pessoais, como endereço ou detalhes que possam identificá-la, não serão divulgados. Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e publicados de forma que a sua identidade não seja revelada.

Caso tenha dúvidas ou queira mais esclarecimentos sobre a pesquisa, estou à disposição para responder antes, durante ou após a entrevista.

Agradeço imensamente sua participação e colaboração neste projeto, que contribuirá para um maior entendimento sobre as experiências das mães no mercado de trabalho.

**Declaro que fui devidamente informada sobre os objetivos e a natureza desta pesquisa e que concordo em participar da entrevista. Estou ciente de que posso desistir a qualquer momento.**

Data:

Assinatura da Entrevistada: \_\_\_\_\_

Nome da Entrevistada: \_\_\_\_\_

## Apêndice III

### Análise de conteúdo das entrevistas

### Apêndice III

#### Análise de conteúdo das entrevistas

Organização doméstica	<p>E1 “(...)Antes dos filhos minha vida doméstica praticamente nem existia, eu só trabalhava. Normalmente eu arrumava a casa a cada 15 dias e de resto mantinha louça e roupa limpas. Eu não imaginava que minha vida era tão mais fácil de se resolver, os esforços eram centrados em mim e no esposo, a casa estava sempre cheia de amigos e a vida era diferente. Após os filhos os meus enteados também vieram morar conosco e aí a situação ficou caótica, eu não estava sustentando, tive que jogar tudo no meu esposo e fazer ele cair na realidade de que precisar ser mais ativo em casa”</p> <p>E2 “Antes da maternidade eu conseguia organizar tudo mais rápido, com a chegada dos filhos a demanda aumenta. Minha jornada doméstica é tranquila é dividido tudo com meu marido. Mas quando não tinha criança era muito mais fácil”</p> <p>E3 “ Com as chegada de um filho tudo fica mais complicado mas depois eles crescem e isso vai organizando. Vai bem pagar uma pessoa pra me ajudar as vezes.”</p> <p>E4 “ No começo a vida doméstica era calma porque morei um tempo com minha mãe mas depois foi ficando difícil. Na segunda filha foi mais tranquilo porque eu tive ajuda da filha que era mais velha, ela nasceu 13 anos depois. Atualmente não recebo nenhuma ajuda, também as filhas já estão grandes mas o marido nunca ajudou om tarefa de casa ele ajudava com as crianças.</p> <p>E5 “(...) Sempre fiz tudo sozinha”</p>
-----------------------	---

	<p><i>E6 “Em Portugal sempre se trabalhou muito, somos um povo esforçado, sabias? Quando a minha primeira filha nasceu, eu trabalhava em dois turnos: de dia no McDonald's e à noite numa fábrica. Quando a bolsa estourou, fui de carro para o hospital. Lá em casa, o meu marido faz de tudo. Ele vai buscar as crianças, faz o jantar e transferiu o turno dele para a noite, para que eu possa ir ao abrigo de dia para trabalhar, enquanto ele trabalha no turno da noite no setor de refrigeração de carnes. Em casa, todos fazemos a nossa parte. Somos dois adultos e sempre fomos uma equipa o que torna o dia mais tranquilo</i></p>
--	--

<p>A dupla jornada – olhar geral</p>	<p><i>E1 “ praticamente minha ajuda sou eu mesma, sou eu arrumando e mais 3 bagunçando, mas é preciso trabalhar e é preciso cuidar da casa.”</i></p> <p><i>E2 “Aquias tarefas domésticas são divididas do contrario eu não teria voltado trabalhar e sem trabalhar não tem dinheiro não é?.”</i></p> <p><i>E4 “(...)Se tiver uma rede de apoio tudo fica mais tranquilo mas a gente não pode parar de trabalhar”.</i></p> <p><i>E5 “(...) Depois que divorciei precisei voltar pro trabalho, o meu filho fica na casa da minha mãe quando não está na escola. É só assim que posso trabalhar e ter tempo pra organizar nossa rotina do dia.”</i></p> <p><i>E6 “A ajuda que nós tínhamos era o infantário, deixava as 9;00 e íamos buscar as 7:00. Depois meu marido e eu colocamos na escola. Eu acabo por não desfrutar porque entre tarefas domestica fazer as coisas que tinha que fazer com ela, não sobra tempo pra fazer nada, implicava não ter tempo de lazer e depois eu</i></p>
--------------------------------------	---

	<i>trabalhava nos dois turnos pois, quando estava em casa só queria dormir”.</i>
--	--

Efeitos emocionais e físicos da dupla jornada	<p><i>E1”(...) Eu preciso aceitar que devo voltar pra terapia, tem dias tão exaustivo que tenho vontade de largar tudo e fingir que não sou mãe. Outros dias quero parar de trabalhar porque me sinto culpada de não estar com os filhos”</i></p> <p><i>E2 “Quando eu estava fora do mercado de trabalho minha saúde mental ficou prejudicada era algo que eu sentia necessidade, as vezes a demanda é grande em conciliar as duas coisas mas acho que estou me saindo bem. Não trabalhar significa que não estou fazendo por eles o suficiente, pois o dinheiro ajuda.”</i></p> <p><i>E3: “Pelo menos uma vez por mês tiro um dia pra ver amigos e ficar longe da realidade de casa, parece que eu fui perdendo quem eu era.”</i></p> <p><i>E4: “(...) ah acho que o pior é a culpa que eu sentia de deixar elas sozinhas na creche</i></p> <p><i>E5“ Depois que voltei pro trabalho por causa do divórcio eu achei não daria conta de trabalhar e ser mãe, eu me culpei muito e foi aí que comecei a terapia. Mas não é fácil é caro e o tempo já é curto.”</i></p> <p><i>E6 “não é fácil conciliar maternidade com vida profissional, sinceramente tem alturas que me sinto perdida, não tenho tempo pra minha filha e se não trabalhar não há dinheiro para as contas. Muitas vezes eu não descansa o suficiente para começar tudo de novo no outro dia”</i></p>
---	--

<p>Principais desafios da dupla jornada</p>	<p><i>E1 “(...) o principal desafio é aceitar que eu não posso dar pros meus filhos a atenção que eu deveria dar. É difícil deixar os filhos pra ir trabalhar e construir os sonhos de outras pessoas.”</i></p> <p><i>E2 “ Fiquei 11 anos fora do mercado de trabalho, retornei há poucos meses porque não tinha com quem deixar os meninos e o valor que eu pagaria pra a babá seria praticamente o mesmo do salário que recebo. O horário das escolas nunca davam certo com os horários do trabalho. Por isso foi difícil voltar pro mercado de trabalho.”</i></p> <p><i>E3 ” pra mim o mais difícil é conseguir ter tempo pra me dedicar a vida profissional e ainda ser mãe. Já perdi oportunidades por não ter tempo pra me especializar no setor. As empresas não entendem que a rotina da mãe não é como de uma profissional que não tem filhos.”</i></p> <p><i>E4 “Acho que a maior dificuldade é pra quem não tem rede de apoio, eu me sinto muito cansada. O dia se torna curto e a mãe não consegue se divertir.”</i></p> <p><i>E5 “São tantas coisas... é difícil ajustar horários, é difícil fazer tudo sozinha e não ter com quem contar. Ao mesmo tempo sentir que a empresa te trata diferente depois da maternidade, eu fiquei me sentindo vulnerável parecia que todos ali eram melhores do que eu”.</i></p> <p><i>E6 “ Sinceremente tem alturas que me sinto perdida. Gosto do meu trabalho mas ao mesmo tempo sinto que não tenho tempo pros filhos mesmo com tanto esforço para estar presente. É difícil também me sentir muito cansada mas isso nunca afetou minha produtividade. “</i></p>
---	--

<p>Estratégias de conciliação vida profissional / vida pessoal - familiar</p>	<p><i>E1 “(...) eu tento me comunicar e conversar com o marido e as crianças sobre os meus horários não é fácil ter organização pra isso se eu ficar so calada.”</i></p> <p><i>E2 “ A estratégia que eu uso é deixar claro a divisão de tarefas meu marido e eu.”</i></p> <p><i>E3 “ Eu programo a semana no final de semana, compro o necessário e faço saladas, carnes e deixo pra semana toda durante a semana sigo apenas as demandas do dia, o fato de ter uma pessoa que vem arrumar a casa há cada 15 dias ajuda muito”</i></p> <p><i>E4 “ minha melhor estratégia é me organizar da melhor forma pra otimizar meu tempo pra conseguir fazer tudo que é preciso na semana.”</i></p> <p><i>E5 “ Eu conto com a ajuda da minha mãe e programo a semana, como sou corretora de imóveis meu horários são variados e então quando tenho tempo livre dou jeito de ir ao mercado, ou resolver qualquer coisa que seja necessária.”</i></p> <p><i>E6 “Sinceramente não tenho nenhuma estratégia, tento sempre estar onde devo estar.”</i></p>
---	--

<p>Efeitos da maternidade na vida profissional</p>	<p><i>E1 “(...) após a maternidade estou mais carinhosa, empática e aprendi a me colocar no lugar do outro acaba que tenho mais respeito pelas pessoas que compartilham o trabalho comigo.</i></p> <p><i>E2 “ Se eu pudesse mudaria meu horário de trabalho para ter mais tempo com os meninos. Mas como é muito difícil conseguir outro trabalho por causa dos horários escolares e do trabalho do meu marido, eu precisava ficar. Mas também quando eu falava que era mãe já ficavam com medo de contratar e eu faltar porque criança fica doente o tempo todo né?”</i></p>
--	---

	<p><i>E3 “(...) eu me sinto bem mais capaz depois que tive filho, acho que tenho mais coragem agora, eu já abri mão de oportunidade profissional de trabalho e estudo para poder estar com meus filho mais tempo. Mas precisei pensar porque também nem todo lugar quer contratar mae, eles tem medo da gente faltar muito no trabalho.”</i></p> <p><i>E4 “(...) desde a gravidez sempre tive preocupação em dar bons estudos as minhas filhas pra garantir um futuro pra elas. A maternidade me deu muito força pra ter coragem.”</i></p> <p><i>E5 “(...) eu sou muito mais sensível após o nascimeto do (nome do filho), só em pensar sinto vontade de chorar, ele me deixou mais doce e sensível.”</i></p> <p><i>E6 “ Para que nós mães podessemos conciliar a vida familiar e profissional teria que as empresas deveriam ter mais flexibilidade na carga horária bem como na abertura para que pudesse ter mais tempo com os filhos. Ser mãe mudou tudo, cada momento que passo com meus filhos sinto que estou me tornando uma pessoa melhor.”</i></p>
--	--

<p><b>Políticas organizacionais</b></p>	<p><i>E1: “faz pouco tempo comecei a trabalhar pra mim mesma, mas onde eu trabalhava não tinha nada pra ajudar a mãe pelo contrário, tentavam fazer a gente se sentir culpada quando tinha imprevisto com filho.”</i></p> <p><i>E2: “ hum... não! Não nos oferecem nada!”</i></p> <p><i>E3: “Sim tem algumas coisas assim, precisa ser melhorado e muito, poderiam expandir a política de home office para cargos administrativos e gerar programas com o objetivo de unir mães e filhos.”</i></p>
---	--

	<p>E4: “não!”</p> <p>E5: “não mesmo, é cada um por si.”</p> <p>E6: “(...) minha empresa não oferece nenhum suporte a empresa sempre pensou na sua produção e faturação.”</p>
--	--

<p><b>Qualidade vida na relação maternidade x vida profissional</b></p>	<p>E1 “(...) Eu sinto que não consigo desfrutar da vida como gostaria. Nas horas hoas vagas só consigo dormir” “ (...) gostaria de voltar a fazer as aulas de artes marciais e capoeira.”</p> <p>E2 “ (...) gostaria de ter mais tempo com as amigas, sinto que me afastei após a maternidade. Eu tento resolver as coisas nos horários que as crianças estão na escola, mas ainda assim sinto falta de um tempo só pra mim.</p> <p>E3 “(...) Eu consigo desfrutar dos meus dias livres, principalmente quando o pai do meu filho fica com ele. Eu ainda não consigo ter o tempo que gostaria mas tenho organizado minha rotina, não vou no ginásio todo dia como gostaria mas no geral ta dando certo. Eu sinto que estou conseguindo conciliar bem.”</p> <p>E4 “ A maternidade não é fácil, o dia se torna curto com a rotina de trabalho. Eu gostaria de ter tempo pra mim, pra estudar inglês e fazer trabalho voluntário em uma ONG”</p> <p>E5 “ Eu não consigo ter muito tempo entre buscar e levar meu filho nos cursos e escola e ir ao trabalho. As unhas eu pinto no horário de almoço, o cabelo nem se fala (risadas). Quando estou em treinamento do trabalho aos sábados, penso que deveria estar aproveitam com meu filho.”</p> <p>E6 “(...) a verdade menina é que acabei por esquecer de mim eu vivo pela minha filha e trabalho. Não me arrependo de nada mas muitas vezes não me</p>
---	--

	<p><i>reconheço como mulher. Eu não costumo sair de casa para diversão. Aos finais de semana eu gosto mesmo é de arrumar tudo e dormir.”</i></p>
--	--

