



Seminário Universidades Corporativas e Escolas de Governo

O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

Marilena Marangoni de Lorenzi Cancelier

Mestranda na Universidade Federal de Santa Catarina
canceliermari@hotmail.com

Édis Mafra Lapolli

Doutora em Engenharia de Produção
Professora na Universidade Federal de Santa Catarina
edismafra@gmail.com

Roberto Kern Gomes

Doutorando na Universidade Federal de Santa Catarina
robertokerngomes@gmail.com



Seminário Universidades Corporativas e Escolas de Governo

RESUMO

A conciliação da vida profissional e pessoal tem recebido maior evidência de discussão diante de mudanças econômicas e sociais. Entre elas destacam a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e o acúmulo de papéis dos indivíduos face ao próprio desenvolvimento humano, provocado, entre outros fatores, pela sociedade do conhecimento. Assim, as organizações juntamente com governo, estado e os próprios indivíduos, formam o grupo de atores que podem atuar como promotores de medidas que auxiliam a conciliação entre os papéis de um indivíduo. Neste contexto, este trabalho tem como objetivo descrever o papel das organizações para conciliação da vida profissional e pessoal. Para alcance do objetivo proposto utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica, desenvolvida a partir de material publicado em livros e periódicos científicos, caracterizando a pesquisa como exploratória e descritiva. Como resultado, verificou-se que o papel das organizações vai além de compor o grupo de atores responsáveis pelas medidas de conciliação entre vida profissional e pessoal. A sua atuação deve considerar o contexto que engloba a atribuição das responsabilidades para busca de soluções, a análise da existência e do uso do direito, bem como o compromisso de garantir o uso das medidas implementadas sem punições. Cabe às organizações considerar também a avaliação das licenças existentes, das barreiras e necessidades dos indivíduos, além de atuar em conjunto com os demais atores.

Palavras-chave: conciliação. profissional. pessoal. equilíbrio. papéis.



Seminário Universidades Corporativas e Escolas de Governo

PRIVATE ORGANIZATIONS AND THE CONCILIATION OF PROFESSIONAL AND PERSONAL LIFE

ABSTRACT

The reconciliation of professional and personal life has received greater evidence of discussion in the face of economic and social changes. These include the greater participation of women in the labor market and the accumulation of roles of individuals in relation to their own human development, caused, among other factors, by the knowledge society. Thus, organizations together with government, state and individuals themselves form the group of actors who can act as promoters of measures that help to reconcile the roles of an individual. In this context, this paper aims to describe the role of organizations to reconcile professional and personal life. In order to reach the proposed objective, a bibliographical review was developed as a methodology developed from material published in scientific books and journals, characterizing the research as exploratory and descriptive. As a result, it was found that the role of organizations goes beyond the group of actors responsible for reconciling work and personal life. Its action must consider the context that includes the assignment of responsibilities for finding solutions, the analysis of the existence and use of the right, as well as the commitment to ensure the use of measures implemented without punishment. It is also up to the organizations to consider the evaluation of existing licenses, the barriers and needs of individuals, as well as acting together with the other actors.

Keywords: *conciliation. professional. personal. balance. papers.*



1 INTRODUÇÃO

No contexto atual que considera as transformações contemporâneas, incluindo os aspectos que envolvem os modelos de constituição familiar, o empoderamento das mulheres ganhando espaço no mercado de trabalho e outras mudanças nas dimensões sociais, a busca do equilíbrio tornou-se condição básica para conciliação entre os papéis profissionais e pessoais.

O fato é que a atribuição de papéis ao indivíduo se intensificou face ao desenvolvimento humano, pessoal, profissional e das dinâmicas da vida e mudanças originadas a partir da sociedade do conhecimento. O lado positivo é que pesquisas comprovam que a qualidade de vida, a felicidade ou o bem-estar são afetadas de forma positiva quando ocorre a conciliação dos papéis profissionais e pessoais. O grande desafio dado o modelo contemporâneo da carreira pessoal e profissional está na transição sem conflitos entre os papéis, sendo que muitas vezes esses papéis possuem um conjunto particular de requisitos difíceis de conciliar (PEPLÍNSKA; ROSTOWSKA, 2013).

Neste contexto que envolve as dimensões pessoais e profissionais, as organizações ocupam papel fundamental na busca pelo equilíbrio e conciliação da vida. A visão de Monteiro e Domingos (2013) coloca em evidência os atores responsáveis pela conciliação dos papéis como sendo os indivíduos, o estado e governo e as organizações públicas e organizações privadas. Corroborando esta visão, no aspecto que envolve as organizações privadas, Andrade (2015) enfatiza a importância das medidas que estimulam a conciliação da vida profissional e pessoal estarem alavancadas por uma cultura organizacional que transmita segurança aos indivíduos para que estes façam uso das medidas. Assim, as organizações privadas buscam extrair estrategicamente a máxima competência dos indivíduos visando o alcance dos resultados. No entanto, elas também são integrantes do grupo de atores responsáveis por promover o bem-estar individual e social, que refletirá na qualidade de vida dos indivíduos e consequentemente trará impactos positivos nos próprios resultados.

Na perspectiva dos impactos causados, torna-se relevante destacar a importância da conciliação entre os papéis com a visão da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2009) que afirma que a ausência de “políticas de conciliação” causa impactos negativos e gera custos no âmbito social no médio e longo prazo em três dimensões: Na dimensão econômica ocorre



um desperdício da força de trabalho, com ênfase para a feminina. Quando analisada com a ótica da produtividade, a tensão gerada para busca da conciliação entre trabalho e vida afeta o desempenho causando menor produtividade. Na esfera familiar e pessoal, os efeitos podem envolver problemas de saúde, perda de renda para as mulheres, redução das oportunidades de educação para crianças e adolescentes podendo aumentar o trabalho infantil. E ainda, podem afetar negativamente a vida social através de conflitos, comportamentos inadequados como delinquência, consumo de drogas e abandono.

Diante do exposto, este artigo tem como pergunta de pesquisa: qual o papel das organizações para conciliação da vida profissional e pessoal?

Para atender a pergunta de pesquisa, utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica, desenvolvida a partir de material publicado em livros e periódicos científicos, possibilitando o conhecimento de forma abrangente sobre os fenômenos estudados. Também se classifica como exploratória, pois objetiva a construção de uma perspectiva dos temas e das relações entre eles. E por fim, é uma pesquisa descritiva, pois tem como finalidade descrever os respectivos temas (GIL, 2008).

A estruturação deste trabalho considera esta primeira e corrente seção que corresponde à introdução, seguida da segunda que se refere à fundamentação teórica para o desenvolvimento do estudo e concluindo com a terceira parte onde são feitas as considerações finais.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

Para Andrade (2015) há uma pluralidade de olhares envolvendo as relações de trabalho e vida pessoal, na qual se encaixa também a vida familiar. Esta riqueza deve ser somada à diversidade social e cultural em que se está inserido. Assim, pode-se observar uma multiplicidade de construtos para as definições conceituais assim como para a própria terminologia.

Esta diversidade de construtos é constatada quando se observa que as definições na literatura acerca da conciliação da vida profissional e pessoal necessariamente envolverão as questões relacionadas à vida familiar que está inserida na vida pessoal e dos conflitos existentes



entre as esferas. Assim, entender a história e a origem dos termos contribuirão para se chegar ao entendimento da atualidade.

Segundo Peplińska e Rostowska (2013, p. 83) o conceito de conflito entre trabalho e família foi introduzido por Koln, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964), referindo-se ao que ocorre “quando os requisitos de participação em uma organização ou grupo entrar em conflito com os requisitos de participação em outro”. Esta visão separa em grupos distintos o trabalho e a família e enfatiza a existência do conflito.

Já a relação existente entre os papéis profissionais e familiares, segundo Andrade (2015) surgiu pela primeira vez na literatura científica por volta de 1960, quando a temática central estava focada na análise de conflitos de casais britânicos envolvendo o trabalho e a vida pessoal. Nesta época, havia apenas uma linha conceitual entre trabalho e família, mas eram considerados domínios totalmente separados e, novamente, o conceito envolve o conflito em sua definição.

Quando avaliada a evolução dos estudos, este foi o primeiro estágio da história acerca do tema, onde as esferas profissionais e familiares colidiam. Com o surgimento de novos olhares, apareceram outros mecanismos que enquadram as relações de trabalho e vida familiar, mantendo a ótica da separação das esferas: a separação total do trabalho e da família através do mecanismo de segmentação; o mecanismo de compensação, que procura equilibrar as duas esferas, compensando fracasso de uma com o sucesso de outra. E por fim, outro processo de influência recíproca denominado de *spillover* que utiliza a transferência de atitudes e comportamentos entre os papéis (ANDRADE, 2015).

Peplińska e Rostowska (2013) compartilham desta visão de que o acúmulo de papéis não necessariamente deva ser visto como um fator negativo e gerador de conflitos. A questão não está na possível oposição entre os papéis, visto que quando conciliados podem afetar positivamente um ao outro. Por exemplo, se a vida profissional está sendo bem conduzida, a vida pessoal recebe este reflexo e pode ter os problemas amenizados pela satisfação encontrada no trabalho. Ou seja, a execução de um papel, seja ele pessoal ou profissional, pode facilitar e enriquecer gerando mais eficácia na execução de outro papel. Mas também pode gerar tensão e conflitos, principalmente quando existe a necessidade de dividir recursos como tempo e energia.

E ainda, pode haver simultaneamente a geração de conflito e ao mesmo tempo a facilitação. Quando, por exemplo, longas horas de trabalho podem gerar sensação de fadiga e tensão pode também gerar a sensação de satisfação por garantir a segurança financeira da família bem como representar oportunidade de crescimento, tanto para o indivíduo como para os membros da família (PEPLIŃSKA; ROSTOWSKA, 2013).

Torna-se compreensível e natural que durante a vida, um indivíduo possa assumir muitos e diferentes papéis, como pai ou mãe de família, cônjuge, filho (a), empregado (a), amigo (a) e assim, em cada fase pode dar maior ou menor ênfase a estes papéis. Ambas as esferas permitem ao indivíduo atender diferentes necessidades, ter diferentes experiências que podem ser tanto positivas quanto negativas (PEPLIŃSKA; ROSTOWSKA, 2013).

A perspectiva das necessidades individuais é o foco de atenção dado por Murtha (2013) que, mesmo corroborando a visão dos diferentes papéis existentes, enfatiza que o alcance da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional se concentra na capacidade de identificar as necessidades pessoais, persegui-las sem vergonha ou medo dos impactos consequentes bem como gerenciar o horário de trabalho visando atendê-las.

Na mesma direção, Peplińska e Rostowska (2013) falando sobre o funcionamento familiar e a integração com o trabalho, dividem os principais fatores em duas vertentes: uma vertente associada ao ambiente, ao local de trabalho, aos papéis cumpridos e a própria profissão e a outra vertente associada também às questões individuais representadas pelo sexo, idade, educação, ou mesmo questões de personalidade como motivação, valores, nível de compromisso, saúde mental e física e outros.

Assim, as necessidades individuais devem ser consideradas e atendidas, porém, Murtha (2013) ressalta que dentro da esfera familiar é importante que os indivíduos considerem as contribuições de cada um feitas para o funcionamento da dinâmica familiar e não apenas as suas obrigações individuais.

Todavia, há de se considerar que as necessidades individuais e as necessidades geradas a partir de um núcleo familiar sofrem mudanças ao longo do tempo e assim os papéis e responsabilidades também precisam ser ajustadas. Desta forma o equilíbrio entre trabalho e vida torna-se um objetivo em constante evolução, sendo possível uma conciliação saudável.



Entre as mudanças que impactam as necessidades individuais e os papéis, apesar da sociedade não estar preparada, está o aumento de participação das mulheres no mercado de trabalho e em paralelo os homens demonstrando maior interesse pelo envolvimento familiar. Estas mudanças necessariamente exigirão adaptações das organizações voltadas exclusivamente à geração de receita, sem considerar a importância no envolvimento familiar (MURTHA, 2013).

2.2 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES

Considerando os aspectos que envolvem as organizações, a conciliação da vida profissional e pessoal ganha outra dimensão e apesar de haver consensos sobre a execução de diferentes papéis e parecer um estudo que considera apenas duas direções, a profissional e a pessoal, desdobra-se de forma complexa sobre a ótica de Monteiro e Domingos (2013). Os autores consideraram as seguintes dimensões de análise em sua pesquisa: a atribuição de responsabilidades para criar soluções de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e as expectativas referentes a ações estatais e empresariais; avaliação dos direitos de parentalidade e as licenças existentes; a consciência de discriminação perante o uso dos direitos bem como as barreiras existentes; a análise dos direitos de maternidade e paternidade; o tipo de instituição que atua como facilitador para o uso dos direitos para conciliação da vida profissional e pessoal. Diante destas perspectivas, Monteiro e Domingos (2013) apresentam como resultado três constatações relevantes: a primeira é de que os indivíduos se sentem responsáveis em primeiro lugar pela conciliação, amenizando o papel do estado e das empresas. A segunda constatação é de que existe expressamente a consciência de que o uso dos direitos associados à parentalidade pode resultar em discriminação. Frente a esta afirmação, os autores concluem existir certa hostilidade por parte das organizações ao usufruto desde direitos, sendo as culturas organizacionais ainda distantes da família. E por fim, as organizações públicas que não visam imediatamente o lucro, proporcionam melhores condições para conciliação da vida profissional e pessoal.

De qualquer forma, apenas ofertar as medidas sem promover o uso de forma justa e segura, sem acusar retaliações ou punições para quem as utiliza, não significa apoiar efetivamente a conciliação entre vida profissional e pessoal. Seguindo a análise que envolve o campo profissional com a perspectiva das organizações, Andrade (2015) apresenta ainda as



consequências dos conflitos envolvendo as esferas trabalho e vida pessoal, incluindo a familiar, como a insatisfação profissional, o aumento dos níveis de estresse, a diminuição da produtividade, o elevado absenteísmo e até a intenção de abandonar o trabalho.

Partindo do estudo que envolve os países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), Fagnani (2011) faz um levantamento das políticas e dos desafios futuros que envolvem a conciliação da vida profissional e familiar. Uma das mudanças relevantes que impactaram a adoção de políticas públicas e também mudanças no setor privado foi o aumento das mães no mercado de trabalho, marcado desde a década de 1970. Também ressaltam que as políticas de conciliação entre a vida profissional e pessoal são necessariamente emolduradas por uma ampla série de políticas sociais, de habitação e de emprego. Destacam a década de 1990 como um marco que impulsionou as reformas com o objetivo de melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida, através do desenvolvimento de políticas públicas especialmente voltadas para o cuidado infantil. No entanto ainda há muito que evoluir e igualar, pois são grandes as diferenças entre os países quanto à divisão de responsabilidade pelos cuidados que consideram ser divididos entre o Estado, as autoridades públicas locais, os empregadores, o mercado e a própria família.

Em uma análise geral, as políticas públicas mais comuns encontradas na literatura e aplicadas principalmente em países desenvolvidos com objetivo a favorecer a conciliação entre vida pessoal e trabalho envolvem: as licenças, englobando a maternidade, a paternidade ou o cuidado a familiares, que garantem dias de ausência do trabalho sem prejuízo de salário com retorno garantido ao posto de origem e obtendo estabilidade provisória; a flexibilidade que consiste em reduzir ou readaptar as horas de trabalho para atender as necessidades de cuidados aos filhos; e o acesso ao cuidado dos filhos através de creches, pré-escola ou escolas em tempo integral (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007). No entanto, a durabilidade e o modelo de cada país variam conforme suas políticas, cultura e posições sociais e econômicas. Por exemplo, a Finlândia é tida como um dos países que mais investem em licenças para acompanhamento de crianças. No ano de 2004 as mães ficaram em casa, em média, até seus filhos completarem 24 meses de idade, considerando todas as licenças. Entre elas estão 105 dias úteis de licença maternidade e 158 dias úteis de licença parental que pode ser exercida por pai ou mãe. Somente



com estas duas licenças, o acompanhamento familiar se estende até a criança ter cerca de nove meses de idade. Além disso, ainda podem usufruir da licença de assistência à infância até a criança completar três anos de idade (NIKUNEN, 2014).

Sobre o cenário brasileiro, pode-se observar através das pesquisas que a literatura científica se apresenta ainda em construção, sendo poucas as referências que tratam especificamente das questões que envolvem a conciliação da vida profissional e pessoal. No entanto, não se difere do contexto apresentado quanto às definições e posicionamentos até aqui apresentados. A conciliação entre os papéis necessariamente remete ao envolvimento das esferas do trabalho, pessoal e familiar e o apoio encontrado proveniente dos principais atores, sendo as políticas públicas e as ações adotadas pelas organizações públicas ou privadas que representam o mercado de trabalho.

Fontoura et al (2012) utilizam como base contributiva para a adoção de práticas e políticas de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar o estudo do uso do tempo entre os indivíduos. A conclusão, além de apontar para ausência de dados estatísticos suficientes no cenário brasileiro, aponta para a fragilidade das mulheres diante do mercado de trabalho, por ainda dedicarem grande parte do tempo ao trabalho doméstico não remunerado, ao trabalho reprodutivo e às atividades de cuidados. Este cenário é acentuado diante da ausência de políticas públicas que auxiliam a execução de tais atividades, bem como das raízes culturais que atribuem naturalmente às mulheres estas responsabilidades, conforme afirmam:

Sem dúvida, a implementação de políticas sociais que possibilitem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é um grande desafio para a sociedade brasileira, especialmente porque exige a adoção de um novo paradigma baseado na corresponsabilidade pela reprodução social e econômica da nação, seja no campo da administração pública, seja no interior das famílias. Avanços nesta área beneficiarão a todos e todas e, em particular, às mulheres, pois é sobre elas que ainda recai a responsabilidade, principal ou exclusiva, de elaborar e implementar estratégias de conciliação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo (FONTOURA, et al, 2012, p. 38).

A ausência de políticas públicas no cenário brasileiro que contribuam para que as atividades de homens e mulheres sejam conciliadas, envolvendo vida profissional, pessoal e as demandas familiares, é uma visão corroborada por Sorj, Fontes e Machado (2007, p. 576) quando afirmam:



Seminário Universidades Corporativas e Escolas de Governo

...a legislação trabalhista é pouco efetiva para garantir a articulação entre trabalho e necessidades familiares ao longo de todas as etapas da vida familiar dos trabalhadores. Concentrando os benefícios apenas no momento inicial da procriação, a legislação não garante facilidades para que o trabalhador possa tratar das demandas familiares como um evento normal e regular da sua vida pessoal.

Analisando a legislação brasileira, destacam a sua precariedade Moser e Dal Prá (2016), para os quais os poucos mecanismos legais existentes no Brasil ainda apresentam muitas deficiências estando centrados e limitados à gravidez, à maternidade, ou se restringem aos trabalhadores formais. Neste contexto, as medidas adotadas pelo Brasil que merecem destaque são: a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto; a licença maternidade de 120 dias podendo ser estendida em alguns casos para mais 60 dias; o salário família que se trata de um auxílio financeiro por filho de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, inversamente proporcional ao valor do salário mensal; direito ao intervalo para amamentar até que o filho complete 6 meses; creches ofertadas pelas empresas ou o pagamento de auxílio creche para os primeiros seis meses de vida dos filhos; e licença paternidade de cinco dias após o nascimento do filho (FONTOURA et al, 2012).

Entende-se que, no cenário brasileiro, a ausência de políticas públicas que auxiliam as atividades relacionadas à vida pessoal com ênfase familiar, é agravante da conciliação entre a vida profissional e pessoal. Também é evidente a associação da conciliação entre vida profissional e pessoal com a divisão sexual do trabalho expondo a fragilidade da mulher diante da carga cultural. Neste cenário, prevalecem atribuídas a elas as atividades de cuidados e as atividades do lar, mesmo diante da sua crescente participação no mercado de trabalho. Outro aspecto relevante é que neste cenário as organizações devem exercer papéis ativos na promoção da conciliação, fato não localizado com evidência na literatura.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na literatura o contexto que remete a conciliação entre vida profissional e pessoal apresenta frequentemente a gestão dos conflitos entre papéis e a esfera familiar como evidência nas responsabilidades da dimensão pessoal. Também cabe ressaltar a visão de que no decorrer da vida é natural que o volume de papéis exercidos por um indivíduo, envolvendo as dimensões pessoais e profissionais, aumente conforme mudam as responsabilidades adquiridas.



Seminário Universidades Corporativas e Escolas de Governo

No entanto, o acúmulo de papéis não deve ser visto como um fator negativo e gerador de conflitos, mas sim, como um processo natural que exige identificação e cria a necessidade de gerenciar os recursos de tempo e energia para conciliá-los.

Todavia, tanto as necessidades individuais, sejam pessoais ou profissionais, bem como as necessidades geradas a partir de um núcleo familiar, mudam ao longo do tempo e, assim, os papéis e responsabilidades também precisam ser ajustados tornando-se um processo dinâmico e contínuo visando o bem-estar e a qualidade de vida a partir da conciliação.

As organizações públicas e privadas juntamente com os próprios indivíduos, o Estado e o governo, fazem parte do grupo de atores responsáveis por promover a conciliação dos papéis. Entretanto, essa atuação não deve se limitar a apenas ofertar as medidas de conciliação. O papel das organizações é atuar em um cenário considerado complexo, visto que envolve a atribuição de responsabilidades para criar soluções de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Este papel envolve muitas responsabilidades, como avaliação dos direitos de parentalidade e as licenças existentes, a consciência de discriminação perante o uso dos direitos, a necessidade de identificar as barreiras existentes para implementação e uso das medidas, entre outras ações. Assim, as organizações atuam como facilitadoras para conciliação da vida profissional e pessoal, visando promover o uso dos direitos de forma justa e segura, evitando qualquer tipo de retaliações ou punições para quem as utiliza.

Outro fator importante é que as organizações não devem atuar sozinhas, visto que a existência de políticas públicas se faz fundamental para que o conjunto de ações seja efetivo. Do contrário, a ausência de um conjunto de políticas, sejam elas privadas ou públicas, tendem a afetar a satisfação profissional, aumentando os níveis de estresse, impactando na produtividade e causando também impactos sociais como a violência, o consumo de drogas e outros conflitos.

Portanto, a existência de diversos e diferentes papéis envolvendo as esferas do trabalho, pessoal e familiar, exige políticas de conciliação para que não seja conflituosa, sendo que o apoio necessário deve ser proveniente dos principais atores. Esse apoio se materializa através de políticas públicas e as ações adotadas pelas organizações públicas ou privadas que



Seminário Universidades Corporativas e Escolas de Governo

representam o mercado de trabalho, bem como a participação consciente e ativa dos próprios indivíduos. .

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C.. Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. **Dedica. Revista de Educação e Humanidades**, Coimbra, p. 117-130, 2015.

FAGNANI, J.. Work-family life balance: future trends and challenges. OCDE Publishing. The Future of Families to 2030, OCDE, pp. 119-188, 2011.

FONTOURA, N. et al. Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, 2012.

GIL, A. C.. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MONTEIRO, R.; DOMINGOS, L.. O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Portugal, n. 73, p. 59-77, 2013.

MOSER, L.; DAL PRÁ, K. R.. Os Desafios de Conciliar Trabalho, Família e Cuidados: evidências do “familismo” nas políticas sociais brasileiras. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, 2016.

MURTHA, Y.. Perspectives of being spouse, parent, and surgeon. **Journal of orthopaedic trauma**, University of Missouri, Columbia, v. 27, p. S12-S13, 2013.

NIKUNEN, M.. The ‘entrepreneurial university’, family and gender: changes and demands faced by fixed-term workers. **Gender and Education**, v. 26, n. 2, p. 119-134, 2014.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009^a. Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf. Acessado em: 04 de Agosto de 2017.

PEPLIŃSKA, A.; ROSTOWSKA, T.. Quality of life and relations between work and family. **Acta Neuropsychologica**, v. 11, n. 1, 2013.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C.. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.