



Universidade Federal do Pampa

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANT'ANA DO LIVRAMENTO
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

KATLEN VITORIA SOARES PRETO

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A PERCEPÇÃO DE SUCESSO
PROFISSIONAL DE MULHERES**

TRABALHO DE CURSO

**Sant'Ana do Livramento
2025**

KATLEN VITORIA SOARES PRETO

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A PERCEPÇÃO DE SUCESSO
PROFISSIONAL DE MULHERES**

Trabalho de curso apresentado ao Curso de Administração, da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA, RS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em ___ de ___ de 2025:

Prof^ª. Dra. Vanessa Rabelo Dutra - UNIPAMPA
(Presidente/Orientador)

Prof. Me. Cesar Augustus Techamayer
(Membro da banca)

Prof^ª. Dr^ª. Samanda Silva da Rosa
(Membro da banca)

**Sant'Ana do Livramento
2025**

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A PERCEPÇÃO DE SUCESSO PROFISSIONAL DE MULHERES

Conciliar trabalho e família, especialmente no setor da saúde, torna-se um desafio diário, agravados pelas longas jornadas diárias, horários irregulares e pelas intensas demandas emocionais. Mesmo valorizando fatores frequentemente associados ao sucesso profissional, muitas trabalhadoras enfrentam dificuldades para alcançar esse equilíbrio. As exigências do ambiente hospitalar não apenas intensificam o conflito entre o trabalho e a família, como também influenciam a forma como as trabalhadoras percebem seu próprio sucesso. Nesse sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar o conflito trabalho-família e a percepção de sucesso profissional de trabalhadoras de um hospital privado da região de fronteira. Para isso, realizou-se uma pesquisa de abordagem quantitativa de caráter descritivo, utilizando método *survey*. A coleta de dados se deu por meio de um questionário aplicado a 39 mulheres trabalhadoras de um hospital privado composto por três blocos que incluíram escalas validadas para mensuração do conflito trabalho-família e da percepção de sucesso. Os resultados evidenciaram que 71,80% das respondentes apresentam níveis elevados ou moderados de conflito trabalho-família. Esse achado reforça a influência do ambiente hospitalar caracterizado pela alta carga física e emocional e pelos horários de trabalho variáveis, o que contribui para o conflito trabalho-família. Entretanto, o conflito família-trabalho apresentou baixo nível entre as respondentes, embora as mulheres sigam como as principais responsáveis pelas demandas domésticas e cuidados familiares, essas demandas não interferem de maneira intensa nas atividades laborais. Em relação à percepção de sucesso, identificou-se que as trabalhadoras relatam maior satisfação aos aspectos relacionados a hierarquia/promoção do que a remuneração, indicando que embora sejam reconhecidas por seus superiores, não são remuneradas adequadamente de forma financeira.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família; percepção de sucesso; setor da saúde; hospital; mulheres.

WORK-FAMILY CONFLICT AND WOMEN'S PERCEPTION OF PROFESSIONAL SUCCESS

Balancing work and family, especially in the healthcare sector, becomes a daily challenge, aggravated by long work hours, irregular schedules, and intense emotional demands. Even while valuing factors frequently associated with professional success, many women workers face difficulties in achieving this balance. The demands of the hospital environment not only intensify the conflict between work and family but also influence how workers perceive their own success. In this context, the general objective of this research was to analyze work-family conflict and the perception of professional success among women working in a private hospital located in a border region. To achieve this, a descriptive quantitative survey-based study was conducted. Data were collected through a questionnaire administered to 39 women working at a private hospital, consisting of three sections that included validated scales for measuring work-family conflict and the perception of success. The results showed that 71.80% of respondents experience high or moderate levels of work-family conflict. This finding reinforces the influence of the hospital environment, characterized by high physical and emotional demands and variable work schedules, which contribute to work-family conflict. However, family-work conflict was found to be low among respondents, indicating that although women remain primarily responsible for household and caregiving duties, these demands do not significantly interfere with their work activities. Regarding the perception of

success, the study identified that the workers reported greater satisfaction with aspects related to hierarchy/promotion than with remuneration, indicating that although they are recognized by their superiors, they are not adequately compensated financially.

Keywords: Work–family conflict; perception of success; healthcare sector; hospital; women.

CONFLICTO TRABAJO–FAMILIA Y PERCEPCIÓN DE ÉXITO PROFESIONAL DE LAS MUJERES

Conciliar el trabajo y la familia, especialmente en el sector de la salud, se convierte en un desafío diario, agravado por las largas jornadas laborales, los horarios irregulares y las intensas demandas emocionales. Aunque valoran factores frecuentemente asociados al éxito profesional, muchas trabajadoras enfrentan dificultades para lograr este equilibrio. Las demandas del entorno hospitalario no solo intensifican el conflicto entre el trabajo y la familia, sino que también influyen en la manera en que las trabajadoras perciben su propio éxito. En este contexto, el objetivo general de esta investigación fue analizar el conflicto trabajo–familia y la percepción de éxito profesional entre mujeres que trabajan en un hospital privado ubicado en una región fronteriza. Para ello, se llevó a cabo un estudio cuantitativo de carácter descriptivo, utilizando el método de encuesta. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario aplicado a 39 mujeres trabajadoras de un hospital privado, compuesto por tres secciones que incluyen escalas validadas para medir el conflicto trabajo–familia y la percepción de éxito. Los resultados mostraron que el 71,80% de las encuestadas experimenta niveles altos o moderados de conflicto trabajo–familia. Este hallazgo refuerza la influencia del entorno hospitalario, caracterizado por altas demandas físicas y emocionales y horarios laborales variables, lo cual contribuye al conflicto trabajo–familia. Sin embargo, el conflicto familia–trabajo presentó un nivel bajo entre las participantes, lo que indica que, aunque las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado familiar, estas demandas no interfieren de manera significativa en sus actividades laborales. En cuanto a la percepción de éxito, el estudio identificó que las trabajadoras reportan mayor satisfacción con aspectos relacionados con la jerarquía/promoción que con la remuneración, lo que indica que, aunque son reconocidas por sus superiores, no reciben una compensación financiera adecuada.

Palabras-clave: Conflicto trabajo–familia; percepción de éxito; sector de la salud; hospital; mujeres.

1 INTRODUÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho tem evoluído significativamente ao longo dos anos, impulsionada por transformações sociais, econômicas e culturais, além dos constantes desafios enfrentados na luta por igualdade de gênero. Desde os primórdios da sociedade, as mulheres estavam restritas ao ambiente doméstico, exercendo, quase que exclusivamente, as funções de mãe e esposa, conforme os valores predominantes da época. Contudo, ao longo do desenvolvimento e crescimento das sociedades, o papel da mulher foi sendo alterado (Moraes, 2023).

A conjuntura provocada pela Segunda Guerra Mundial representou um ponto de inflexão neste cenário. Durante o período da guerra, a necessidade de sustentar a família em virtude da ausência ou perda dos maridos nos combates, levou as mulheres a ingressar no mercado de trabalho, embora essa inserção tenha ocorrido de forma emergencial e precária (Oliveira; Piga, 2024). Ainda assim, foi somente a partir da Revolução Industrial no Brasil, na década de 1970, que se consolidou, de maneira mais ampla e estruturada, a presença feminina na esfera produtiva, à medida que crescia a necessidade de mão de obra barata nas fábricas (Cerqueira, 2024).

Nesse sentido, as mulheres deixaram de ser consideradas força de trabalho secundária e passaram a ocupar, de maneira mais significativa, os diversos espaços do mercado de trabalho. Esse avanço foi impulsionado por profundas mudanças socioculturais, econômicas e demográficas, que contribuíram para a redefinição dos papéis sociais e possibilitaram maior autonomia para as mulheres na esfera pública (Silva, 2021).

No século XXI, mesmo com níveis de escolarização superiores, as mulheres ainda enfrentam obstáculos para alcançar a igualdade em relação aos homens no mercado de trabalho (Reis *et al.*, 2018). Essa desigualdade manifesta-se não somente em termos salariais, como também na ocupação dos cargos gerenciais, mesmo quando possuem o mesmo perfil educacional e experiência profissional que os homens (Brant, 2022).

Em 2024, a taxa de mulheres em idade ativa no mercado de trabalho é de apenas 46,4%, enquanto, entre os homens, esse índice alcança 69,5% (OIT, 2025). De acordo com um estudo recente da Organização Internacional do Trabalho — OIT (2025), apesar dos avanços observados globalmente desde 1991, a taxa de emprego entre as mulheres continua significativamente inferior à dos homens.

No contexto brasileiro, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do 4º trimestre de 2024, essa desigualdade é ainda mais acentuada: a taxa de mulheres maiores de 14 anos com participação no mercado de trabalho é de 53,1%, enquanto entre os homens o índice chega a 72,7%, evidenciando uma disparidade significativa no mercado de trabalho (IBGE, 2024). Além disso, as mulheres recebem, em média, 20,9% a menos que os homens (Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, 2025). Essa disparidade salarial persiste, mesmo após a sanção da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 (Brasil, 2023), que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

Dentre as discrepâncias, a divisão sexual do trabalho reflete como as relações sociais e de gênero influenciam o mercado de trabalho, uma vez que as mulheres passam por diversos desafios não somente por serem mulheres, mas também pela vulnerabilidade a que estão expostas. As mulheres que possuem mais facilidades de acesso à saúde, escola e cultura tendem a ter melhores oportunidades de emprego em comparação àquelas em situação de vulnerabilidade social e menor escolaridade, porém, mesmo quando inseridas no mercado de trabalho, recebem menores salários quando comparadas aos homens na mesma situação (Barros; Pinto, 2024).

Nesse sentido, o conflito trabalho-família é definido como interfuncional em que as pressões do trabalho e da família são incompatíveis mutuamente em algum aspecto. Assim, “a participação no papel de trabalho (família) é dificultada em virtude da participação no papel de família (trabalho)” (Greenhaus; Beutell, 1985, p. 77). O conflito trabalho-família configura-se como fenômeno multifatorial e multidimensional, que deve ser analisado com base em diversos aspectos, tais como características pessoais, condições laborais e exigências ocupacionais (Ferreira, 2023). Esses aspectos podem intensificar os dilemas enfrentados pelas mulheres que buscam equilíbrio entre carreira e família.

Essas dificuldades tornam-se ainda mais evidentes após a maternidade, momento em que passam a conciliar as exigências do ambiente de trabalho com as responsabilidades familiares, especialmente os afazeres domésticos e cuidados com a família, tendo assim uma dupla jornada de trabalho (Santos; Camillis, 2023). Considerando essa perspectiva, quanto mais fortes são os estereótipos de gênero internalizados pelas mães, maior é o nível de conflito trabalho-família e o sentimento de culpa nos dias em que trabalharam longas horas, sobretudo em profissões que exigem elevada carga emocional e física, como aquelas relacionadas à área da saúde (Aarntzen *et al.*, 2023). Jamshed *et al.* (2024) complementam ao afirmar que, quando vivenciado por profissionais da área da saúde, esse tipo de conflito reduz a satisfação no trabalho e o comprometimento afetivo, além de indicar que a relação trabalho-família exerce maior influência na vida doméstica do que a relação família-trabalho.

Os profissionais na área da saúde enfrentam os níveis mais elevados de conflitos trabalho-família, principalmente devido à predominância do gênero feminino nas áreas relacionadas aos cuidados. Conforme dados do Guia Brasileiro de Ocupações, disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego — MTE, em 2022 as mulheres representavam 84,77% da força de trabalho na área de enfermagem, enquanto os homens correspondiam a apenas 15,23%. No caso das técnicas de enfermagem, esse número ultrapassa os 85%, e entre as coqueiras hospitalares, a presença feminina supera os 90%. Esses dados demonstram como a sobreposição de papéis sociais e a predominância feminina intensificam os desafios para conciliar a vida profissional e pessoal. Assim, percebe-se que a teoria do conflito trabalho-família está inserida na área da saúde e, principalmente, no cotidiano dos seus trabalhadores.

Diante desse contexto, este trabalho propõe-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual o nível de conflito trabalho-família e a percepção de sucesso profissional das trabalhadoras de um hospital privado da região de fronteira? Com a finalidade de encontrar uma resposta ao problema de pesquisa, o objetivo deste estudo é analisar o conflito trabalho-família e a percepção de sucesso profissional de trabalhadoras de um hospital privado da região de fronteira. Como objetivos específicos, pretende-se: (a) Descrever a percepção de sucesso das trabalhadoras de um hospital privado; (b) Descrever o perfil das mulheres trabalhadoras.

Diante disso, a presente pesquisa se justifica frente a crescente ampliação dos estudos voltados à compreensão do conflito trabalho-família, sob a luz das transformações nas dinâmicas laborais e familiares nas últimas décadas (Sztányi-Szekér; Hőgye-Nagy; Szemán-Nagy, 2024). Apesar do avanço neste campo, observa-se que ainda são escassas as investigações que abordam especificamente a realidade de mulheres inseridas no setor da saúde, especialmente aquelas que desempenham simultaneamente os papéis de trabalhadoras e mães, como destacam Silva e Souza (2022), indicando a presença de conflito ao conciliar o trabalho com a dinâmica familiar.

Entender a percepção de sucesso profissional do ponto de vista do não especialista mostra-se relevante diante da sobreposição de demandas profissionais e familiares, agravadas pelas especificidades do setor hospitalar. Ressalta-se que a área da saúde desempenha um papel fundamental na sociedade, mas também é uma das mais vulneráveis, em razão das jornadas extensas, da elevada carga emocional e da constante exigência de desempenho (Jamshed *et al.*, 2024). Nesse contexto, tais condições configuram não apenas um desafio para os trabalhadores,

mas também um risco para a própria sociedade. No plano prático, os resultados deste estudo visam contribuir para melhorias de políticas institucionais que reconheçam e minimizem os impactos do conflito trabalho-família, a fim de promover maior bem-estar entre as colaboradoras.

Por fim, o presente estudo está organizado primeiramente por esta introdução, que contextualiza e apresenta o tema a ser analisado, assim como a problemática, objetivos e justificativa do estudo. O segundo tópico se refere ao referencial teórico, em que são abordados os principais conceitos e discussões da literatura sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, conflito trabalho-família e percepção de sucesso. Na sequência, tem-se a descrição metodológica dos procedimentos adotados para execução da pesquisa, detalhando o caráter da pesquisa, as técnicas de coletas e análise dos dados, apresentação dos resultados e considerações finais. O trabalho é finalizado com as referências utilizadas e o apêndice que contém o roteiro de entrevista.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção será apresentado o referencial teórico que serve como fundamentação para essa pesquisa. A seção está dividida em três subseções.

2.1 Mulheres no Mercado de Trabalho

Desde os primórdios, as mulheres foram historicamente personificadas como servas de seus lares, submetidas ao domínio masculino e definidas como seres inferiores, responsáveis por muitos afazeres e sempre subjugadas a um patriarcado opressor e exigente. Como consequência dessa estrutura social, sofreram inúmeras discriminações de gênero ao longo do tempo. O machismo e o patriarcado manifestaram-se de forma marcante tanto no processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho quanto na própria construção da sociedade (Costa; Soares, 2022).

No contexto brasileiro, desde o período escravocrata, a figura feminina já exercia um papel relevante, especialmente nas atividades econômicas informais. Nas antigas cidades coloniais, mulheres escravizadas comercializavam alimentos durante a madrugada, como sopas, doces e quitutes, enquanto, durante o dia, trabalhavam nas residências dos seus senhores (Oliveira; Piga, 2024). Foi somente no final do século XIX que as mulheres conquistaram uma nova possibilidade de atuação profissional, o magistério, impulsionado pelo surgimento das primeiras escolas normais (Moraes, 2023).

Após a abolição da escravidão, a participação econômica feminina no Brasil passou a crescer de forma mais expressiva a partir da década de 1970 (Santos; Camillis, 2023). O contexto de expansão econômica vivenciado nesse período, criou condições mais favoráveis para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo para a sua valorização e visibilidade na sociedade (Moraes, 2023). O processo de profissionalização feminina, iniciado no final do século XIX, concentrou-se em funções ligadas ao cuidado, à educação e ao servir (Matos; Toassi; Oliveira, 2013). As primeiras ocupações exercidas por mulheres estavam geralmente associadas ao trabalho doméstico ou atividades de suporte, como telefonista, secretária, operária na indústria têxtil, taquígrafa, operária de confecções, enfermeira, operária do setor alimentício e professora (Boaventura; Ribeiro, 2019).

Nas décadas de 1970 e 1980, muitas mulheres optaram por procurar profissões que não provocassem um rompimento em suas responsabilidades domésticas, mas que fossem percebidas como uma extensão delas. Dessa forma, médicas optavam frequentemente por especialidades como pediatria e ginecologia, enquanto outras atuavam no cuidado de enfermos, atuando como enfermeiras ou técnicas de enfermagem, que eram ocupações socialmente vistas

como executadas por mulheres. Setores como educação, lazer, e, principalmente, saúde eram majoritariamente constituídos por mulheres, representando, em 1980, mais 70% da força de trabalho nesse setor no país (Machado, 1986). Ainda, Machado (1986) aponta um fenômeno identificado como o processo de *feminilização* que se refere ao crescimento da população feminina em profissões que eram historicamente executadas por homens. No caso do setor da saúde, essa participação passa a ser mais expressiva no período pós-70.

Apesar da promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu igualdade de direitos entre homens e mulheres e a proteção no mercado de trabalho, incluindo condições relacionadas à maternidade, a desigualdade de gênero ainda persiste (Brasil, 1988). Homens que ocupavam cargos tradicionalmente considerados femininos eram, em geral, mais valorizados e respeitados, enquanto as mulheres enfrentavam processos de desvalorização (Costa; Soares, 2022).

Diante da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, surgem outros desafios enfrentados por elas, principalmente quando atrelado ao papel profissional da mulher tem-se a responsabilidade socialmente atribuída à figura feminina de ser mãe, aspecto que tem grande relevância na vida das mulheres. A multiplicidade de papéis executados por elas, pode gerar sobrecarga e conflitos nos papéis de trabalho e da família (Merighi *et al.*, 2011).

Entre esses desafios, destaca-se a dupla jornada de trabalho, na qual conciliar o trabalho remunerado e as atividades profissionais com afazeres domésticos e cuidado com a família se torna uma sobrecarga adicional, muitas vezes não reconhecida e nem remunerada (Costa; Soares, 2022). Desta forma, ao mesmo tempo que precisam lidar com as atividades laborais, também necessitam garantir a manutenção do trabalho doméstico, pois este é considerado culturalmente realizado pelas mulheres. Nesse sentido, Oliveira (2021) ressalta que as mulheres desempenham uma multiplicidade de papéis, o que gera uma sobrecarga de funções e as leva a buscar alternativas para conciliar todas as demandas.

Além da dupla jornada de trabalho, as mulheres ainda enfrentam as diferenças salariais, a falta de voz nos espaços de decisões, e essas dificuldades são ainda maiores quando as mulheres são mães. Nessas situações as mulheres enfrentam dificuldades adicionais como os cuidados com os filhos ou até mesmo com a falta de creches, ou escolas de tempo integral (Barros; Pinto, 2024).

Desta forma, observa-se que, mesmo diante dos avanços sociais e da expansão da participação da mulher no mercado de trabalho, as mulheres ainda continuam sobrecarregadas, vivenciando o acúmulo de papéis e desencadeando situações de conflitos entre o trabalho e a família (Palmeira; Souza, 2023).

2.2 Conflito Trabalho-família

As mudanças globais na estrutura familiar e na composição da força de trabalho podem implicar na origem de conflito entre os universos do trabalho e da família, especialmente quando se trata do sexo feminino. Isso ocorre porque, socialmente, ainda lhes são atribuídos múltiplos papéis, como os de mãe, esposa, dona de casa, cuidadora e outros (Ferreira, 2023).

O conflito trabalho-família pode ser definido como a situação na qual as pressões provenientes dos papéis desempenhados nos domínios do trabalho e da família tornam-se mutuamente incompatíveis. Em outras palavras, esse conflito ocorre quando o cumprimento das exigências associadas a um desses domínios é dificultado ou impossibilitado pelas demandas impostas pelo outro (Sousa, 2021).

Conforme descrito por Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho família tem característica bidimensional, ou seja, tanto o trabalho pode interferir na família, como a família pode interferir nas demandas do trabalho. A existência de conflito em uma direção aumenta a

probabilidade de existir conflito na outra, ou seja, desencadeando uma consequência espiral viciosa de interferências negativas entre as duas dimensões (Sousa, 2021).

Esse conflito manifesta-se sob três formas principais: conflito baseado em tempo, conflito baseado em tensão e conflito baseado em comportamento. Ressalta-se que quaisquer características de um papel que afete o envolvimento de tempo de uma pessoa, tensão ou comportamento dentro do outro papel pode produzir conflito entre trabalho-família (Greenhaus; Beutell, 1985).

Greenhaus e Beutell (1985), expõem que, o conflito baseado em tempo (*Time-Based Conflict*) ocorre quando o tempo despendido para a realização de um papel compromete a disponibilidade necessária para desempenhar o outro. Um exemplo, envolve as trabalhadoras-mães que exercem suas funções em regimes de turnos ou escalas, e por sua vez não conseguem estar presentes com os filhos em todas as atividades escolares (Sousa, 2021). Já o conflito baseado em tensão (*Strain-based Conflict*) refere-se a tensão gerada em um dos papéis que pode afetar negativamente o desempenho no outro, no caso de um dia de trabalho excessivamente estressante ou com elevada pressão, pode levar o indivíduo a apresentar sinais de irritabilidade ou falta de paciência no convívio familiar (Sousa, 2021). Por fim, o conflito baseado em comportamento (*Behavior-based Conflict*) está relacionado a incompatibilidade entre os padrões comportamentais exigidos pelos diferentes papéis propostos, por exemplo, no ambiente de trabalho espera-se que o indivíduo demonstre estabilidade emocional e autoconfiança, enquanto no contexto familiar que seja uma pessoa cuidadosa, afetiva e vulnerável (Sousa, 2021). Vale ressaltar que o conflito, conforme descrito por Greenhaus e Beutell (1985), tem característica bidimensional, ou seja, tanto o trabalho pode interferir na família, como a família pode interferir nas demandas do trabalho.

De acordo com Jamshed *et al.* (2024), as mulheres enfrentam maiores desafios para manter o equilíbrio entre o trabalho e a família, sobretudo quando comparadas aos homens no mercado de trabalho. Corroborando essa perspectiva, Sztányi-Szekér, Hógye-Nagy e Szemán-Nagy (2024), destacam que as expectativas entre o trabalho e a família são vivenciadas de maneira distinta entre homens e mulheres. Enquanto os homens tendem a vivenciar jornadas de trabalho mais estáveis, as mulheres enfrentam maiores dificuldades, uma vez que, além das exigências do trabalho, precisam conciliar as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças.

Ainda, o conflito trabalho-família se torna mais expressivo entre mulheres que atuam em profissões que exigem alta carga de trabalho, carga horária elevada e horários irregulares, sobretudo em razão das responsabilidades familiares que recaem sobre elas, independentemente de suas carreiras (Jamshed *et al.*, 2024). Nesse sentido, destaca-se o setor da saúde como um dos ambientes mais propensos a altos níveis de conflito trabalho-família, principalmente por exigir maiores responsabilidades. O conflito trabalho-família, especialmente em ambientes hospitalares, pode representar um risco significativo para a qualidade do cuidado prestado aos pacientes, uma vez que o setor da saúde demanda elevado comprometimento e flexibilidade profissional (Jamshed *et al.*, 2024). A intensificação da jornada de trabalho, as constantes mudanças de escalas e a alta carga emocional e física contribuem para o surgimento do conflito entre os papéis profissionais e familiares, especialmente entre as mulheres. As intensas demandas profissionais, somadas ao desequilíbrio da vida profissional e pessoal, resulta em que muitas mulheres não dispõem de tempo para cumprir suas responsabilidades no contexto familiar. Além disso, as responsabilidades familiares podem gerar uma tensão adicional, impactando no seu comprometimento e desempenho no ambiente organizacional.

Essa exaustão decorrente da dupla-jornada pode afetar não somente a eficiência e qualidade do trabalho, como também refletir no cuidado oferecido aos pacientes, já que os sentimentos de estresse, medo e insegurança podem estar presentes no cotidiano de trabalhadoras hospitalares, refletindo negativamente no desempenho profissional (Schultz *et al.*, 2022).

Nesse sentido, Bitencourt e Andrade (2020), salientam que o trabalho de cuidado é necessário em ambos os âmbitos, profissionais e familiares, ressaltando assim que o cuidado é essencial para vida humana, em especial aquele realizado na área de saúde, cuja maioria dos profissionais são mulheres. Ao deixarem seus postos de trabalho, essas mulheres retornam aos seus lares para continuar exercendo atividades de cuidado, que não se encerram na esfera profissional, exigindo assim a constante conciliação da vida familiar e profissional.

2.3 Percepção de Sucesso

A Percepção pode ser definida como o processo psicológico pelo qual o indivíduo atribui significados às informações sensoriais, influenciado por seu sistema de crenças e valores, bem como sua codificação proporcionada pela cultura e pelo contexto situacional. Ademais, a percepção é um processo que requer o envolvimento ativo do indivíduo, no qual seu resultado é um significado (Pinheiro; Castro, 2008). Embora a percepção seja relacionada aos órgãos dos sentidos, a psicologia também a considera para ser utilizada nos estudos de comportamento, visto que o comportamento das pessoas é baseado na interpretação que fazem da realidade e não na realidade em si (Costa, 2010).

O sucesso, por sua vez, pode ser compreendido como o conjunto de resultados e conquistas, de natureza psicológica e/ou profissional, que o indivíduo alcança ao longo de suas experiências no âmbito do trabalho. Sendo considerado um conceito avaliativo, a percepção de sucesso na carreira varia conforme o ponto de vista de quem está julgando. Quando julgado por outros, o sucesso geralmente é determinado com base em critérios objetivos e visíveis, caracterizando o chamado sucesso objetivo, que pode ser mensurado por métricas observáveis, como salários, *status* ocupacional e promoções. No entanto, o sucesso também pode ser julgado pelo próprio indivíduo que a persegue. Nessa abordagem, o sucesso é considerado subjetivo e é definido pelo sentimento de realização e satisfação do indivíduo com a sua carreira (Judge *et al.*, 1995).

Nesse sentido, o sucesso objetivo ainda pode ser entendido como uma dimensão específica da percepção de sucesso, subdividida nos fatores hierarquia/promoção e remuneração. O fator hierarquia/ promoção refere-se ao avanço profissional, ao reconhecimento institucional e ao *status* alcançado dentro da organização, elementos que sinalizam progressão e valorização profissional (Costa; Chiuzi; Dutra, 2013; Chakr, 2021). A remuneração, por sua vez, diz respeito ao retorno financeiro associado ao desempenho e ao valor atribuído ao trabalhador pela organização (Scherer *et al.*, 2016).

Dessa forma, compreender nas relações de trabalho as percepções individuais de cada colaborador torna-se um desafio, pois a medida em que as percepções envolvem fatores como expectativas, frustrações e outros fatores relacionados ao seu desempenho no ambiente laboral cada trabalhador as interpreta de uma forma individual. Assim, diferentes trabalhadores que executam as mesmas funções podem ter percepções distintas que afetem o seu desempenho (Costa; Vieira, 2014).

A Percepção de sucesso na carreira refere-se à interpretação que o indivíduo faz de suas próprias realizações profissionais, considerando a sequência de posições ocupadas, atitudes, comportamentos, experiências de trabalho, estudos e outras vivências que refletem o desenvolvimento de competências para encarar situações complexas no trabalho. Essa percepção é influenciada e negociada em função de motivos e aspirações individuais, bem como das expectativas e imposições da organização e da sociedade (Costa, 2010).

Sua complexidade decorre da influência de uma combinação de fatores internos e externos. Entre os fatores internos, destacam-se a competência e a autoeficácia, enquanto, entre os externos estão as barreiras contextuais e culturais. Nesse sentido, Costa (2010), diferencia critérios externos e internos, de forma que os critérios externos representam a satisfação com

os resultados financeiros e posições atingida, enquanto os critérios internos referem-se ao sentimento do indivíduo em relação aos resultados intangíveis da sua vida profissional, avaliados através de seus próprios critérios.

De modo geral, o sucesso profissional costuma estar associado a indicadores como aumentos salariais, ascensão e prestígio. Esses elementos, além de estarem associados a dimensão objetiva, podem influenciar o desenvolvimento das atividades laborais e a qualidade do serviço prestado, uma vez que níveis elevados de reconhecimento e valorização tendem a favorecer maior motivação e engajamento dos colaboradores na organização. Assim, a dimensão objetiva do sucesso profissional mantém-se como um parâmetro central para compreender como os indivíduos avaliam sua trajetória e seu desenvolvimento no contexto organizacional (Scussiato *et al.*, 2019).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo deste estudo é analisar o conflito trabalho-família e a percepção de sucesso profissional de trabalhadoras de um hospital privado da região de fronteira. Para tanto foi desenvolvida uma pesquisa com abordagem quantitativa, de caráter descritivo, utilizando-se o método *survey* com mulheres trabalhadoras de um hospital privado na região da fronteira. A partir das escalas multidimensionais de conflito trabalho-família (CTF), elaborada e adaptada por Aguiar (2016), e pela escala de percepção de sucesso elaborada e validada por Costa (2010).

De acordo com Hair *et al.* (2005), os planos de pesquisa descritiva são desenvolvidos para mensurar os aspectos descritos em uma questão de pesquisa, buscando analisar uma população ou fenômeno. Em consonância a isso, a abordagem quantitativa permite mensurar em números os dados coletados, permitindo a análise estatística das relações entre variáveis. Assim, a partir da combinação destas duas técnicas de pesquisa, é possível verificar de maneira objetiva e mensurável o conflito trabalho-família e a percepção de sucesso profissional entre as trabalhadoras, contribuindo para compreender em que medida as demandas do trabalho influenciam na família e vice-versa, bem como compreender a forma como as mulheres percebem seu sucesso profissional no contexto estudado.

Como método de pesquisa, utilizou-se a *survey*, que consiste em um procedimento de coleta de dados primários amplamente empregado em estudos que buscam descrever características de uma população e analisar relações entre variáveis. Segundo Hair *et al.* (2005), *surveys* são utilizadas quando se busca coletar informações sobre uma determinada população, permitindo obter dados referentes a opiniões, atitudes, estilos de vida, além de informações sociodemográficas, como gênero, idade e renda. Essa escolha metodológica se justifica, visto que o presente estudo buscou coletar os dados de todas as mulheres trabalhadoras de hospital em questão, assim podendo ter uma visão abrangente e estatística da teoria estudada.

A coleta de dados foi realizada através de questionários no formato *online*, com o auxílio da ferramenta *Google Forms*. Este estudo atingiu uma amostra por conveniência, em que 39 trabalhadoras do hospital responderam ao questionário. O questionário foi composto por 3 blocos, sendo os dois primeiros com os constructos previstos do estudo e o terceiro com o perfil sociodemográfico das respondentes. Desta forma foram utilizados dois instrumentos já validados para a coleta de dados.

O primeiro bloco é composto pela Escala de Conflito Trabalho-Família adaptada e validada no Brasil por Aguiar (2016). A tradução e adaptação foram realizadas a partir dos 18 itens que compunham a medida original para a mensuração do conflito trabalho-família proposta por Carlson, Kacmar e Williams (2000). Entretanto, a escala foi ajustada para 16 itens, uma vez que, durante o processo de adaptação, foram apontadas algumas dificuldades na aplicação da versão original. Assim, verificou-se que a estrutura de 16 itens se mostrou mais adequada, sendo distribuída igualmente entre as dimensões conflito trabalho-família e família-

trabalho. A escala utiliza um formato *likert* de seis pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (6). O questionário se encontra no Apêndice A.

O segundo bloco é composto pela dimensão objetiva da Escala de Percepção de Sucesso adaptada, criada e validada por Costa (2010). A dimensão objetiva está representada no Quadro 1 e divide-se entre os fatores Hierarquia/Promoção e Remuneração. A escala utiliza um formato *likert* de cinco pontos. Por fim, o terceiro bloco é composto pelas questões sociodemográficas que buscam identificar o perfil das respondentes.

Quadro 1 - Escala de Percepção de Sucesso: Dimensões, Fatores e Itens

	FATORES	ITENS
DIMENSÃO OBJETIVA	HIERARQUIA/ PROMOÇÃO	I03; I05; I06; I07; I08;
	REMUNERAÇÃO	I01; I02; I04; I09;

Fonte: Elaborado pela autora e adaptado de Costa (2010).

Por fim, os dados coletados foram organizados e analisados com o auxílio do software Stata® e Excel. Foram feitas análises estatísticas descritivas da amostra, permitindo a compreensão do perfil das respondentes e a distribuição das respostas nos fatores investigados. Em seguida, foram analisadas as frequências, percentuais, médias e níveis das variáveis pertencentes às escalas de conflito trabalho-família e percepção de sucesso profissional, possibilitando identificar diferenças entre os fatores analisados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico serão apresentadas as análises dos resultados desse estudo, que serão divididos em 3 subtítulos. Primeiramente apresenta-se o perfil dos pesquisados e, em seguida, aborda-se o conflito trabalho-família e seus níveis, e por fim aborda-se a percepção de sucesso sob a dimensão objetiva.

4.1 Perfil Dos Respondentes

Este estudo foi realizado com 39 mulheres trabalhadoras de um hospital privado localizado na região da fronteira, conforme a amostra por conveniência, cuja idade mínima foi de 19 anos e a idade máxima de 64 anos. O perfil destas mulheres pode ser visualizado na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil das mulheres respondentes segundo as variáveis: estado civil, grau de escolaridade, filhos, quantidade de filhos, idade dos filhos, número de moradores.

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual	Acumulado
Estado Civil	Casada/União Estável	18	46,15	46,15
	Divorciada	2	5,13	51,28
	Separada	1	2,56	53,85
	Solteira	18	46,15	100
	Total	39	100	
Grau de Escolaridade	Ensino fundamental completo	3	7,69	7,69
	Ensino fundamental incompleto	4	10,26	17,95
	Ensino médio completo	5	12,82	30,77
	Ensino médio incompleto	1	2,56	33,33
	Ensino Superior completo	8	20,51	53,84

	Ensino Superior incompleto	7	17,95	71,79
	Curso técnico completo	7	17,95	89,74
	Pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)	4	10,26	100
	Total	39	100	
Filhos	Não	12	30,77	30,77
	Sim	27	69,23	100
	Total	39	100	
Quantidade de Filhos	1	16	59,3	59,3
	2	7	25,9	85,2
	3	3	11,1	96,3
	4 ou mais filhos	1	3,7	100
	Total	27	100	
Idade dos Filhos	0 a 1 ano	3	8,11	8,11
	1 a 2 anos	1	2,70	10,81
	3 a 5 anos	4	10,81	21,62
	6 a 10 anos	10	27,03	48,65
	11 a 14 anos	6	16,22	64,87
	15 a 17 anos	2	5,40	70,27
	18 a 24 anos	5	13,51	83,78
	25 anos ou mais	6	16,22	100
	Total	37	100	
Número de Moradores na Casa	2 pessoas	11	28,21	28,21
	3 pessoas	13	33,33	61,54
	4 pessoas	7	17,95	79,49
	5 pessoas	3	7,69	87,18
	6 pessoas ou mais	1	2,56	89,74
	Moram Sozinha	4	10,26	100
	Total	39	100	

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A idade média das respondentes é de 39 anos, indicando um grupo composto predominantemente por mulheres em plena fase de desenvolvimento profissional e pessoal. Conforme Tabela 1, observa-se que as participantes estão distribuídas, em sua maioria, entre os estados civis, casada/união estável e solteira, com 46,15% em cada categoria, assim evidenciando um equilíbrio entre mulheres com e sem vínculo conjugal. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o estado civil constitui uma variável relevante ao abordar o tema de conflito trabalho-família, uma vez que pode ser visto como um potencializador do fenômeno, já que pessoas casadas tendem a experienciar maiores níveis de conflitos trabalho-família em comparação às pessoas solteiras.

Em relação ao grau de escolaridade, observa-se que 38,46% das participantes possuem ensino superior completo ou incompleto, o que indica que a maioria das mulheres participantes possui uma formação acadêmica avançada. Entretanto, é importante destacar que 17,95% das respondentes possuem ensino fundamental completo ou incompleto, mostrando um perfil educacional diversificado entre as trabalhadoras.

No que se refere à maternidade, mais de 69% das respondentes afirmaram ter filhos. Entre essas mulheres, a maior proporção, 59% possuem apenas um filho, enquanto a minoria apenas 3,7%, possuem 4 filhos ou mais. Observa-se ainda que a maioria das participantes possui filhos com idades de 6 a 10 anos (27,03%) e 11 a 14 anos (16,22%), idades que demandam atenção e envolvimento na rotina familiar. Além disso, destaca-se que mais de 30% das mulheres residem com 3 pessoas e mais de 28% residem com 4 pessoas ou mais. Em

consonância, famílias com mais componentes tendem apresentar níveis mais elevados de conflito trabalho-família, especialmente quando há presença de filhos (Greenhaus; Beutell, 1985).

Tabela 2 - Perfil das mulheres respondentes segundo as variáveis: profissão ou cargo atual, tempo na profissão ou cargo atual, tempo atuando no hospital, vínculo de trabalho e renda individual.

Variável	Alternativa	Frequência	Percentual	Acumulado
Profissão ou Cargo atual	Administrativo	4	10,26	10,26
	Auxiliar de farmácia	1	2,56	12,82
	Coordenadora de Higiene	1	2,56	15,38
	Copeira	6	15,38	30,77
	Enfermeira	4	10,26	41,03
	Faturamento	2	5,13	46,15
	Higienizadora	5	12,82	58,97
	Nutricionista	2	5,13	64,1
	Recepcionista	3	7,69	71,79
	Recursos Humanos	1	2,56	74,36
	Técnica de enfermagem	10	25,64	100
	Total	39	100	
Tempo na Profissão ou Cargo atual	Menos de 1 ano	10	25,64	25,64
	1 a 5 anos	9	23,08	48,72
	5 a 10 anos	6	15,38	64,1
	10 a 15 anos	7	17,95	82,05
	15 a 20 anos	2	5,13	87,18
	Mais de 20 anos	5	12,82	100
	Total	39	100	
Tempo atuando no Hospital	Menos de 1 ano	12	30,77	30,77
	1 a 3 anos	4	10,26	41,03
	3 a 6 anos	5	12,82	53,85
	6 a 9 anos	8	20,51	74,36
	9 a 12 anos	1	2,56	76,92
	12 a 15 anos	2	5,13	82,05
	15 a 17 anos	2	5,13	87,18
	Mais de 20 anos	5	12,82	100
	Total	39	100	
Vínculo de Trabalho	Trabalhadora formal (CLT)	35	89,75	89,75
	Plantonista	4	10,25	100
	Total	39	100	
Trabalha aos fins de semana	Eventualmente em fins de semana (sem regularidade)	6	15,38	15,38
	Não trabalho em fins de semana	9	23,08	38,46
	Sim, regularmente aos sábados e domingos	20	51,28	89,74
	Sim, somente aos domingos	1	2,56	92,31
	Sim, somente aos sábados	3	7,69	100
	Total	39	100	
Possui horário de trabalho variável	Não, tenho horário fixo	20	51,28	51,28
	Sim, com frequência	3	7,69	58,97
	Sim, raramente (eventual)	4	10,26	69,23
	Sim, sempre (horário totalmente variável)	12	30,77	100

Renda Individual	Até R\$ 1.518,00	13	33,33	33,33
	De R\$ 1.518,00 a R\$ 3.036,00	19	48,72	82,05
	De R\$ 3.036,00 a R\$ 4.554,00	6	15,38	97,44
	De R\$ 4.554,00 a R\$ 6.072,00	1	2,56	100
	Total	39	100	

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

No que se refere à profissão, observa-se que 25,64% das respondentes atuam como técnicas de enfermagem, representando o grupo mais expressivo entre as participantes. Destacam-se ainda as copeiras (15,38%) e as higienizadoras (12,82%), funções essenciais para o funcionamento hospitalar.

Quanto ao tempo de atuação na profissão, nota-se que 25% das participantes estão há menos de 1 ano na área, percentual esse que pode ser ainda mais expressivo quando somado às trabalhadoras que atuam entre 1 e 5 anos de atuação, totalizando quase metade das trabalhadoras (48,72%). Ao analisar o tempo de atuação no hospital, percebe-se que 30,77% das respondentes trabalham há menos de um ano na instituição, o que sugere alta rotatividade de pessoal, podendo ser associada às condições de trabalho ou as dificuldades de conciliação entre as demandas profissionais e familiares. Observa-se ainda que as trabalhadoras com menor tempo de serviço no hospital concentram-se, em sua maioria, entre as funções de copeiras e recepcionistas, enquanto aquelas com maior tempo de vínculo, mais de 6 anos, estão nas funções administrativas e de técnica de enfermagem. No que se refere ao tipo de vínculo empregatício, a grande maioria (89,75%) possui contrato de trabalho formal, enquanto apenas 10,25% atuam como plantonistas.

Em relação à jornada de trabalho, percebe-se que mais da metade das participantes, (51,28%) afirmaram trabalhar sábados e domingos, e 30,77% relataram ter horários de trabalho variáveis. Essa configuração de trabalho pode corroborar para a existência de conflito trabalho família, uma vez que pode dificultar a previsibilidade de uma rotina e o tempo disponível para ambos os papéis. Conforme Greenhaus e Beutell (1985), profissionais que trabalham por longos períodos e têm horários irregulares podem gerar pressões incompatíveis nos papéis profissional e familiar.

No que diz respeito à renda individual, observa-se que mais de 80% das respondentes se encontram nas primeiras faixas de renda, sendo que 33,33% recebem até R\$1.518,00, valor que fica abaixo do salário-mínimo. Na faixa de R\$1.518,00 a R\$3.036,00 estão 48,72% das respondentes. Nota-se que nessas faixas estão predominantemente trabalhadoras que atuam como higienizadoras, copeiras e técnicas de enfermagem, funções essenciais para o funcionamento hospitalar, mas que estão subvalorizadas e com menor remuneração no contexto de trabalho em saúde.

4.2 Conflito trabalho-família

Esta seção pretende analisar o conflito trabalho-família e identificar o nível em que ele se manifesta entre as participantes. Para tanto, realizou-se a soma dos pontos obtidos nas dimensões de influência trabalho-família e da influência família-trabalho. Conforme a estrutura da escala, a soma de pontos que uma respondente pode alcançar, podem variar de 8 a 48 pontos.

A Tabela 3 apresenta a distribuição das respostas referente à influência do trabalho-família conforme o grau de concordância de cada afirmativa. Observa-se que as maiores porcentagens de concordância estão concentradas nas afirmativas 1: “Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria”, 4: “O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em

casa”; 5: “Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares”; e 7: “Eu deixo de fazer coisas com minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho”. Nota-se que as afirmações 1, 4 e 7 refere-se à influência de tempo, evidenciando que a dedicação do tempo ao trabalho pode ser um dos fatores que influenciam na relação trabalho e família. Já a afirmação 5 diz respeito a uma influência de tensão, mostrando que longas jornadas de trabalho e horários totalmente variáveis podem impossibilitar a participação em atividades familiares e gerar um possível conflito entre o trabalho e a família (Ferreira, 2023).

Tabela 3 - Influência do Trabalho-família, com o número de respondentes de acordo com cada afirmação.

Afirmativas	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1. Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	3 7,69	2 5,13	7 17,95	10 25,64	9 23,08	8 20,51
2. Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.	7 17,95	2 5,13	9 23,08	10 25,64	10 25,64	1 2,56
3. Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.	9 23,08	3 7,69	9 23,08	8 20,51	6 15,38	4 10,26
4. O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.	4 10,26	6 15,38	4 10,26	15 38,46	4 10,26	6 15,38
5. Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.	4 10,26	2 5,13	5 12,82	12 30,77	8 20,51	8 20,51
6. Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.	7 17,95	2 5,13	10 25,64	5 12,82	7 17,95	8 20,51
7. Eu deixo de fazer coisas com minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.	6 15,38	1 2,56	6 15,38	12 30,77	6 15,38	8 20,51
8. Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa).	15 38,46	4 10,26	6 15,38	6 15,38	5 12,82	3 7,69
Total	55 17,63	22 7,05	56 17,95	78 25,00	55 17,63	46 14,74

Fonte: Elaborado pela autora com base em Aguiar (2016); *Nota: A primeira linha representa o número de respondentes, e a segunda linha as porcentagens.

Com base na soma de pontos obtidos das respostas, a Tabela 4 mostra que se obteve uma média de 28,97 pontos para a dimensão influência trabalho-família, com pontuações variando de 8 a 46 pontos realizados.

Tabela 4 - Média de pontos realizados na influência trabalho-família.

Variável	Obs	Média	Desvio Padrão	Min	Max
ITF	39	28,97436	10,39607	8	46

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Em contrapartida, conforme apresentado na Tabela 5, referente à influência da família no trabalho, observa-se que 83,97% das participantes discordam das afirmativas, e percebe-se ainda que apenas 7,69% afirmam que “Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares”, indicando que pode haver um menor grau de influência da família no trabalho em comparação a influência do trabalho na família.

Observa-se ainda que, tanto na influência trabalho-família, quanto família-trabalho, as participantes tendem a discordar das afirmativas relacionadas ao conflito por comportamento, como: “Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa).” e “Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho”. Esses resultados sugerem que para as trabalhadoras, os comportamentos exigidos em um dos contextos nem sempre serão eficazes no outro.

Tabela 5 - Influência da Família-trabalho com número de respondentes conforme cada afirmação.

Afirmativas	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1. O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.	24	9	3	3	0	0
	61,54	23,08	7,69	7,69	0	0
2. Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares.	15	6	8	7	2	1
	38,46	15,38	20,51	17,95	5,13	2,56
3. O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	24	4	7	3	0	1
	61,54	10,26	17,95	7,69	0	2,56
4. Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	23	5	5	5	1	0
	58,97	12,82	12,82	12,82	2,56	0
5. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	15	8	3	8	5	0
	38,46	20,51	7,69	20,51	12,82	0
6. A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.	26	4	5	4	0	0
	66,67	10,26	12,82	10,26	0	0
7. Eu deixo de fazer as tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	28	4	5	1	0	1
	71,79	10,26	12,82	2,56	0	2,56

8. Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.	18	7	6	6	1	1
	46,15	17,95	15,38	15,38	2,56	2,56
Total	173	47	42	37	9	4
	55,45	15,06	13,46	11,86	2,88	1,28

Fonte: Elaborado pela autora com base em Aguiar (2016); *Nota: A primeira linha representa o número de respondentes, e a segunda linha as porcentagens.

Nesta dimensão, obteve-se média de 15,64 pontos referente a influência da família-trabalho, com variação entre 8 e 36 pontos conforme mostra a tabela 6.

Tabela 6 - Média de pontos obtidos na influência família-trabalho.

Variável	Obs	Média	Desvio Padrão	Min	Max
IFT	39	15,64103	7,271021	8	36

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A partir da soma total dos pontos, foi calculada a média de cada um dos conflitos para identificar a variação dos níveis de intensidade de cada tipo de conflito. Conforme a Tabela 7, a média de Conflito Trabalho-Família (CTF) foi de 3,62, indicando maior tendência das respostas para o “concordo”, enquanto o conflito família-trabalho (CFT) apresentou média de 1,95, com respostas majoritariamente inclinadas ao “discordo”. Esse resultado reforça a predominância da influência do trabalho nas questões familiares, em comparação à influência inversa.

Tabela 7 - Médias de Conflito Trabalho-Família (CTF) e Conflito Família-Trabalho (CFT).

Variável	Obs	Média	Desvio Padrão	Min	Max
CTF Média	39	3,621795	1,299509	1	5,75
CFT Média	39	1,955128	.9088776	1	4,5

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Após a soma dos pontos, procedeu-se à classificação dos níveis de conflito, conforme apresentado no Quadro 2, distribuídos nas categorias “nenhuma ou baixa”, “moderada” e “elevada”. Para fins de interpretação, consideraram-se como nível “nenhuma ou baixa” os escores entre 1 e 3; como nível “moderado” os escores de 3,1 a 4; e como nível “elevado” os escores superiores a 4.

Quadro 2 - Níveis de Conflito trabalho-família e Conflito família-trabalho.

Níveis	Conflito Trabalho-Família			Conflito Família-Trabalho		
	Frequência	Percentual	Acumulado	Frequência	Percentual	Acumulado
Nenhuma ou baixa	11	28,21	28,21	35	89,74	89,74
Moderada	12	30,77	58,97	2	5,13	94,87
Elevada	16	41,03	100,00	2	5,13	100,00
Total	39	100,00		39	100,00	

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Conforme apresentado, observam-se 41,03% das respondentes apresentaram um nível elevado de influência trabalho-família, e 30,77% nível moderado, totalizando que 71,80% das respondentes se encontram com algum nível de influência. Esses resultados reforçam que o setor da saúde pode ser caracterizado por um forte comprometimento com a profissão, uma vez que as trabalhadoras frequentemente enfrentam jornadas de trabalho extensas, altas cargas de

trabalho e mudanças frequentes de horários, fatores que podem gerar conflitos entre os papéis (Jamshed *et al.*, 2024).

Em contrapartida, ao observar os níveis de conflito família-trabalho, percebe-se uma inversão de tendência, visto que 89,74% das respondentes, ou seja, quase sua totalidade, relataram baixa ou nenhuma influência. Esse resultado converge com Greenhaus e Beutell (1985), que afirmam que mulheres que trabalham em tempo integral tendem a vivenciar maiores níveis de conflito entre trabalho- família do que família-trabalho, sendo este último mais presente entre mulheres que atuam em meio período.

Os resultados apresentados neste tópico, evidenciam que a maioria das mulheres trabalhadoras do hospital vivenciam algum nível de conflito trabalho-família, reforçando a influência das especificidades do setor hospitalar, caracterizado pelas longas jornadas de trabalho, horários totalmente variados e elevadas cargas físicas e emocionais. Observa-se ainda que os conflitos mais expressivos estão relacionados ao tempo, visto que os padrões da área da saúde exigem maior disponibilidade e flexibilidade constante, dificultando a conciliação com as responsabilidades familiares. Em contraste, observou-se que o conflito família-trabalho é pouco presente entre as respondentes, indicando que embora estejam sujeitas às responsabilidades domésticas e familiares, essas demandas exercem menor interferência sobre as demandas profissionais destas trabalhadoras.

Desta forma, os achados indicam, que apesar da dupla jornada de trabalho, o nível de conflito percebido pelas participantes se concentra no impacto que o trabalho exerce sobre sua vida pessoal. Esse resultado corrobora com Jamshed *et al.* (2024), que evidencia que conflito trabalho-família pode ser maior em profissões em que o trabalho interfere na vida familiar, apresentando níveis mais elevados especialmente no setor da saúde, onde as responsabilidades são mais exigentes e desafiadoras.

4.3 Percepção de sucesso sob dimensão objetiva

Nesta seção, a percepção de sucesso pode ser analisada em três dimensões, subjetiva, objetiva e vida-trabalho, para o presente estudo, optou-se por abordar somente a dimensão objetiva, composta pelos fatores de hierarquia/promoção e remuneração. Para isso utilizamos uma escala adaptada da escala original de Costa (2010), composta por nove itens.

O fator hierarquia/promoção engloba cinco itens relacionados a metas profissionais e reconhecimento entre seus colegas e superiores. Conforme apresentado na tabela 8, observa-se que a maioria das respondentes se concentrou entre as opções, “Concordo totalmente” e “Nem discordo, nem concordo”, totalizando mais de 80% das respostas.

Entre os itens avaliados, destaca-se o item 7, “Sou reconhecido(a) pelos meus superiores”, que apresentou 51,28% de concordância, indicando que a maioria das respondentes percebe um nível de reconhecimento por parte de seus superiores pelo serviço prestado. Além disso, o item 8, “O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses”, obteve 43,59% de concordância, demonstrando que as respondentes se sentem satisfeitas com o nível hierárquico e prestígio associado à função que exercem. Nesse sentido, Costa, Chiuzi e Dutra (2013), ressaltam que a posição hierárquica está frequentemente associada à questão do *status* profissional, e não necessariamente ao fato da posição em que a pessoa considera justa.

Observa-se ainda, o item 6, “Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira”, indo de acordo com Chakr (2021), ao mencionar que a colaboração na equipe de trabalho pode ser otimizada quando as hierarquias são minimizadas.

Tabela 8 - Hierarquia/Promoção: contendo os itens, números de respostas e suas porcentagens.

Itens	Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
3. Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.	1 2,56	10 25,64	9 23,08	15 38,46	4 10,26
5. As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.	3 7,69	7 17,95	12 30,77	10 25,64	7 17,95
6. Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.	3 7,69	3 7,69	12 30,77	16 41,03	5 12,82
7. Sou reconhecido(a) pelos meus superiores.	3 7,69	3 7,69	7 17,95	20 51,28	6 15,38
8. O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.	4 10,26	2 5,13	12 30,77	17 43,59	4 10,26
Total	14 7,18	25 12,82	52 26,67	78 40	26 13,33

Fonte: Elaborado pela autora com base em Costa (2010); *Nota: A primeira linha representa o número de respondentes, e a segunda linha as porcentagens.

Diferentemente do que ocorre no fator hierarquia e promoção, o fator remuneração apresenta maior discordância entre as respondentes. Os quatro itens que compõem esta variável estão relacionados a recompensas, renda e as necessidades financeiras. Conforme apresentado na Tabela 9, a maioria das respondentes estão concentradas entre “Discordo totalmente” e “Nem concordo, nem discordo”, totalizando 76,27% das respondentes.

Conforme observa-se, a variável remuneração tem uma inversão de valores em relação ao fator hierarquia/promoção. Enquanto predominam concordância com o fator hierarquia e promoção, sugerindo uma percepção positiva de reconhecimento, no fator remuneração há uma tendência à discordância, podendo indicar uma insatisfação com o aspecto financeiro associado ao sucesso profissional.

Dentre os itens, destaca-se o item 2, “a remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira”, em que 61,54% das respondentes se mostram insatisfeitas com o retorno financeiro recebido, indicando que o investimento realizado ao longo de sua trajetória profissional, pode não se traduzir em um reconhecimento salarial proporcional. A diferença salarial quando relacionada a outras categorias tendem a ser mais bem remuneradas do que a área da saúde (Scherer *et al.*, 2016).

De forma semelhante, o item 4, “Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais”, apresenta que apenas 5,13% das respondentes concordam totalmente. Isso indica que apenas uma pequena parcela se sente segura quanto a sua estabilidade financeira futura, enquanto grande maioria demonstra insegurança neste aspecto.

Ainda o item 9, “Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes”, registra que 64,11% das respondentes discordam da afirmativa, sugerindo que a maioria das respondentes não considera sua renda suficiente e necessita da renda de outros familiares para suprir as demandas da família. Nesse sentido, Scussiato *et al.* (2019), apontam que a remuneração pode ser um dos fatores mais fortemente relacionado à baixa satisfação

profissional, especialmente em setores em que exigem alta carga de trabalho e os salários são inferiores aos níveis exigidos.

Tabela 9 - Remuneração: contendo os itens, números de respostas e suas porcentagens.

Itens	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).	7	7	20	4	1
	17,95	17,95	51,28	10,26	2,56
2. A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.	12	12	8	7	0
	30,77	30,77	20,51	17,95	0
4. Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.	5	10	13	9	2
	12,82	25,64	33,33	23,08	5,13
9. Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.	9	4	12	9	5
	23,08	10,26	30,77	23,08	12,82
Total	33	33	53	29	8
	21,15	21,15	33,97	18	5,13

Fonte: Elaborado pela autora com base em Costa (2010); *Nota: A primeira linha representa o número de respondentes, e a segunda linha as porcentagens.

Desta forma, os resultados demonstram que há uma dualidade na dimensão objetiva do sucesso profissional no lócus pesquisa. Embora as trabalhadoras percebam reconhecimento no fator hierarquia/promoção, essa percepção positiva não se estende ao fator remuneração. Enquanto o fator hierarquia e promoção revela satisfação e reconhecimento pelas colaboradoras, o fator remuneração mostra insatisfação e insegurança quanto à estabilidade econômica, revelando que o reconhecimento e a importância ocupacional não são acompanhados de compensações materiais igualmente apropriadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral analisar o conflito trabalho-família e a percepção de sucesso profissional de trabalhadoras de um hospital privado da região de fronteira. Para tanto, realizou-se uma pesquisa quantitativa, por meio da aplicação de questionários estruturados, contendo escalas de conflito trabalho-família e de percepção de sucesso profissional, aplicada a mulheres trabalhadoras de um hospital privado.

No que se refere aos objetivos específicos, inicialmente foram aplicados 39 questionários para as mulheres trabalhadoras do hospital, cujas idades variam entre 19 e 64 anos, sendo a idade média de 39 anos. Quanto ao perfil sociodemográfico das mulheres, observou-se que a maioria das participantes se declarou casada ou em união estável, ou solteira, apresentando um equilíbrio entre esses grupos. Predominantemente, possuem um filho, e apresentam formação de nível técnico ou ensino superior completo. Além disso, a maioria reside com outros familiares.

No âmbito profissional, verificou-se que a maioria das respondentes exerce funções essenciais ao funcionamento hospitalar, como copeiras, higienizadoras e técnicas de enfermagem. Contudo, mostrou-se também uma alta rotatividade de pessoal, uma vez que mais de 30% das trabalhadoras atuavam há menos de um no hospital, indicando possível rotatividade

e desafios relacionados à permanência no trabalho. Esses fatores podem estar associados às condições de trabalho mencionadas pelas participantes, como horários variáveis e a necessidade de trabalhar aos finais de semana.

No que se refere ao conflito trabalho-família, os resultados demonstram que 71,80% das trabalhadoras vivenciam um nível considerável de influência entre as demandas profissionais e familiares. Esses achados corroboram com estudos que apontam o trabalho em ambiente hospitalar como propenso ao aumento deste tipo de conflito, principalmente em razão dos horários variados e das exigências físicas e mentais envolvidas. Tais condições dificultam a participação em ambos os âmbitos profissionais e familiares, refletindo sobretudo o conflito baseado no tempo, uma vez que as exigências profissionais limitam a disponibilidades para cumprir as responsabilidades familiares.

Além do conflito baseado no tempo, o conflito baseado em tensão também se mostrou presente. As especificidades do contexto hospitalar geram estresse e desgaste emocional, que podem interferir no ambiente doméstico, afetando a qualidade das relações familiares. Assim, os níveis elevados e moderados de conflito trabalho-família observados neste estudo estão alinhados com os achados anteriores, indicando que tanto mulheres solteiras quanto casadas são afetadas por essa influência. Observa-se que o impacto tende a ser ainda maior entre aquelas que possuem filhos, pois as demandas familiares se intensificam, tornando ainda mais difícil a conciliação entre as duas esferas. No entanto, no que diz respeito ao conflito família-trabalho, os resultados demonstram que as trabalhadoras vivenciam um nível baixo de influência da vida familiar sobre o desempenho no trabalho. A maioria das participantes discordou das afirmativas relacionadas a essa dimensão, sugerindo que, embora enfrentem demandas domésticas, elas não percebem que tais responsabilidades prejudiquem suas atividades laborais.

No que se refere a percepção de sucesso profissional, observou-se que as trabalhadoras apresentam maior satisfação aos aspectos relacionados a hierarquia/promoção, indicando que as participantes percebem reconhecimento por parte da instituição e sentem-se valorizadas pelo cumprimento de suas atividades com competência e esforço. Em contrapartida, a dimensão relacionada à remuneração apresenta satisfação que varia de moderada a baixa. Isso sugere, que embora as trabalhadoras reconheçam que suas funções e empenho são socialmente valorizados, muitas não se sentem adequadamente recompensadas do ponto de vista financeiro.

Entre as contribuições teóricas, o presente estudo contribui ao evidenciar como as condições de trabalho no setor hospitalar influenciam no conflito trabalho-família quanto à percepção de sucesso profissional. Os resultados reforçam a importância de políticas institucionais que promovam um equilíbrio entre o trabalho e a família, especialmente em contextos que demandam longas jornadas de trabalho e alta carga emocional. Espera-se que os resultados possam provocar reflexões e práticas voltadas às melhorias das condições de trabalho e valorização das mulheres trabalhadoras da área da saúde.

Como limitações do estudo, destaca-se o tamanho reduzido da amostra, composta por apenas um único hospital, o que restringe a generalização dos resultados e a contemplação de mais dimensões da percepção de sucesso. Além disso, sugere-se a realização de pesquisa qualitativa, que pode estar sujeita a outros vieses de respostas. Estudos futuros podem ampliar a investigação para outros hospitais, inclusive em hospitais públicos, possibilitando fazer comparações entre eles, bem como incluir outros profissionais de diferentes áreas e considerar as demais dimensões do sucesso profissional, contribuindo para resultados mais abrangentes que aprofundem a compreensão do tema.

REFERÊNCIAS

- AARNTZEN, L.; DERKS, B.; STEENBERGEN, E. V.; LIPPE, T. V. D. When work–family guilt becomes a women's issue: Internalized gender stereotypes predict high guilt in working mothers but low guilt in working fathers. **British Journal of Social Psychology**, v. 62, n. 1, p. 12-29, 2023.
- AGUIAR, C. V. N. **Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização**. Orientador: Profº. Drº Antônio Virgílio Bittencourt Bastos. Tese (Doutorado-Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia, Salvador, 2016.
- BARROS, T. R. A.; PINTO, Neuzeli M. A. Os Desafios Da Maternidade no Mercado de Trabalho na Atualidade. **Pracs: Revista Eletrônica De Humanidades Do Curso De Ciências Sociais Da Unifap**, v. 17, n. 3, p.154-173, 2024.
- BITENCOURT, S. M.; ANDRADE, C. B. Trabalhadoras da saúde face à pandemia: por uma análise sociológica do trabalho de cuidado. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1013-1022, 2021.
- BOAVENTURA, M.; RIBEIRO, L. G. G. O Desafio Das Mulheres Que São Mães Diante Do Processo De Inserção E Reinserção No Mercado De Trabalho No Brasil. **Revista Jurídica Facesf**, v. 1, n. 1, p. 7–20, 2019.
- BRANT, P. A. **A conciliação da maternidade com o trabalho da mulher brasileira pós-moderna na (não) manutenção do emprego pós-gestação**: o compartilhamento das responsabilidades de cuidado. 87 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, São Paulo, 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília–DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 jun. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203%20DE%20JULHO%20DE%202023&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20igualdade%20salarial,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943. Acesso em: 15 maio 2025.
- CARLSON, D. S., KACMAR, K. M., WILLIAMS, L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, v.56, n. 2, p. 249–276, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>.
- CERQUEIRA, A. C. A. **Os desafios da conciliação entre maternidade e vida profissional**. 79 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Escola Superior Politécnico Setúbal. Portugal, 2024.

CHAKR, V. C. B. G. Trabalho em equipe na área da saúde. **Clinical and biomedical research**, Porto Alegre, v. 41, n. 3, p. 254-258, 2021.

COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande. 271 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Administração, São Paulo, 2010.

COSTA, L. V.; CHIUZI, R. M.; DUTRA, J. S. Relações entre Percepção de Sucesso na Carreira e Comprometimento Organizacional: Um Estudo com Professores do Ensino Superior de Administração. **Revista de Administração da UNIMEP**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 103-118, 2013.

COSTA, M. M. M.; SOARES, E. Divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil do século XXI. **Revista Videre**, Dourados, v. 14, n. 30, p. 304-322, 2022.

FERREIRA, J. J. G. **Conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e equilíbrio ocupacional: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras**. 99 f. Dissertação (Mestrado em Estudos da Ocupação) – Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023.

GONÇALVES, A. C. **Reforma trabalhista de 2017**: reflexões sobre o trabalho feminino, políticas públicas e saúde da trabalhadora e impactos sociais. 104 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Bens Culturais e Projetos Sociais) – Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais, Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea Do Brasil, Fundação Getúlio Vargas, Rio De Janeiro, 2020.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, em situação de informalidade e respectivas taxas e níveis, por sexo. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4093>. Acesso em: 23 jun. 2025.

HAIR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

JAMSHED, H.; NOOR, S.; ALI, H. Y.; ARSHAD, H. M.; ASRAR-UL-HAQ, M. Work–family conflict and organizational outcomes: moderating effect of intrinsic motivation among women in health care sector of Pakistan. **Kybernetes**, v. 53, n. 11, p. 4568-459, 2024.

JUDGE, T.A., CABLE, D.M., BOUDREAU, J.W.; BRETZ, R.D.JR. An Empirical Investigation Of The Predictors Of Executive Career Success. **Personnel Psychology**, v. 48, n.3, p. 485-519, 1995. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>

Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/alcancar-igualdade-de-genero-nas-taxas-de-emprego-levaria-quase-dois>. Acesso em: 25 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Mulheres são maioria na saúde e cuidados, mas ganham 24% menos que homens** | ONU News. Brasil, 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/07/1795492>. Acesso em: 16 de set. 2025.

REIS, T.A.; DIAS, A. S.; OLIVEIRA, E. O.; COSTA, J. A.; COSTA, G. O.; SPERS, V. R. E. Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 8, n. 3, p. 398-412, 2018.

SANTOS, I. F.; CAMILLIS, P. K. Os Desafios da Mulher no seu Retorno ao Mercado de Trabalho no Período Pós-Gestacional. **Revista FSA**, v. 21, n. 1, p. 3-24, 2024.

SANTOS, B. S.; COSTA, K. S.; PIRES, M. S. Os Impactos nos Direitos Trabalhistas da Mulher Gestante e Lactante sob a Instrumentalização da Lei Nº 13.467/17 na Consolidação das Leis do Trabalho: Uma revisão. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 6, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2308>. Acesso em: 25 jun. 2025.

SCHERER, M. D. A.; OLIVEIRA, N. A.; PIRES, D. E. P.; TRINDADE, L. L.; GONÇALVES, A. S. R.; VIEIRA, M. Aumento das cargas de trabalho em técnicos de enfermagem na atenção primária à saúde no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 14, n. 1, p. 89-104, 2016.

SCHULTZ, C.; COLECT, C. F.; TREVISIO, P.; STUMM, E. M. F. Factors related to musculoskeletal pain of nurses in the hospital setting: cross-sectional study. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 43, e2010108, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rngenf/a/6xbx4T5FgHW4nXJ78hHrG9p/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 30 out. 2025.

SCUSSIATO, L. A.; PERES, A. M.; TOMINAGA, L. B. L.; GALVÃO, K. D. S.; LIMA, D. C. Fatores que acarretam insatisfação no trabalho do enfermeiro no contexto hospitalar privado. **REME-Revista Mineira de Enfermagem**, v. 23, n. 1, 2019.

SILVA, A. M. M.; SOUZA, A. L. R. A relação trabalho-família e seu impacto na vida da mulher. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 17, n. 1, p. 1-10, 2022.

SILVA, L. B. **Maternidade e trabalho**: revisão de literatura e estudo longitudinal com mães trabalhadoras. 44 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021.

SOUSA, M. D. O. **A Influência do Conflito Trabalho-Família no Stress em Profissionais de Saúde nos Tempos de Pandemia**. 87 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações) – Universidade Católica Portuguesa, Portugal, 2021.

SOUZA, P. I.; PALMEIRA, M. C. M. R. **Os conflitos frente à conciliação de papéis: o ser mulher à luz da maternidade e da construção de carreira**. 10 f. Trabalho de Conclusão de

Curso (Graduação em Psicologia) – Centro Universitario do Rio Grande do Norte, Natal, 2024.

SZTÁNYI-SZEKÉR, B.; HÓGYE-NAGY, Á.; SZEMÁN-NAGY, A. Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary—a pilot study. **BMC psychology**, v. 12, n. 1, p. 427, 2024.

APÊNDICE A

Bloco I - Escala de Conflito Trabalho-Família

Vamos apresentar para você algumas frases sobre **COMO O SEU TRABALHO PODE INFLUENCIAR A SUA VIDA FAMILIAR**. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada

	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1. Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.						
2. Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.						
3. Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.						
4. O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.						
5. Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.						
6. Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.						
7. Eu deixo de fazer coisas com minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.						
8. Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe:marido/esposa).						

Agora, vamos apresentar para você algumas frases sobre **COMO SUA FAMÍLIA PODE INFLUENCIAR NA VIDA NO TRABALHO**. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1. O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.						
2. Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares.						
3. O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.						
4. Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.						
5. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.						
6. A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.						
7. Eu deixo de fazer as tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.						
8. Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.						

Bloco II - Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Adaptada

Abaixo estão listadas várias frases com percepções que você pode ter em relação à sua carreira, seu trabalho e sua vida pessoal ligada ao seu trabalho. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).					
2. A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já					

investi na carreira.					
3. Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.					
4. Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.					
5. As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.					
6. Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.					
7. Sou reconhecido(a) pelos meus superiores					
8. O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.					
9. Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.					

Bloco III - Perfil Profissional

Qual é sua profissão ou cargo atual?

- Enfermeira
 Técnica de enfermagem
 Farmacêutica
 Auxiliar de farmácia
 Faturamento
 Financeiro
 Administrativo
 Recursos Humanos
 Coordenadora de Higiene
 Nutricionista
 Copeira
 Higienizadora
 Recepcionista

- De 1 a 3 anos
 De 3 a 6 anos
 De 6 a 9 anos
 De 9 a 12 anos
 De 12 a 15 anos
 De 15 a 17 anos
 De 17 a 20 anos
 Mais de 20 anos

Quanto tempo você está atuando nessa profissão/cargo?

- Menos de 1 ano
 De 1 a 5 anos
 De 5 a 10 anos
 De 10 a 15 anos
 De 15 a 20 anos
 Mais de 20 anos

Quanto tempo você está trabalhando no hospital?

- Menos de 1 ano

Qual é o seu tipo de vínculo de trabalho?

- Trabalhadora formal (CLT)
 Plantonista
 Estágio

Qual sua renda per capita (renda por pessoa)?

- Até R\$ 1.518,00
 Entre R\$ 1.518,00 e R\$ 3.036,00
 Entre R\$ 3.036,00 e R\$ 4.554,00
 Entre R\$ 4.554,00 e R\$ 6.072,00
 Mais de R\$ 6.072,00

Seu trabalho inclui dias trabalhados nos fins de semana?

- Sim, regularmente aos sábados e domingos
 Sim, somente aos sábados

- Sim, somente aos domingos
- Eventualmente em fins de semana (sem regularidade)
- Não trabalho em fins de semana

O seu trabalho no hospital possui horário variável?

- Não, tenho horário fixo
- Sim, raramente (eventual)
- Sim, com frequência
- Sim, sempre (horário totalmente variável)

Qual sua idade (em anos)? _____

Qual seu estado civil?

- Solteira
- Casada/Em união estável
- Divorciada
- Separada
- Viúva

Você possui filhos?

- Não tenho filhos
- Sim, 1 filho
- Sim, 2 filhos
- Sim, 3 filhos
- Sim, 4 ou mais filhos

Qual a idade deles? (Selecione as idades que correspondem aos seus filhos)

- 0 a 1 ano
- 1 a 2 anos
- 3 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 14 anos
- 15 a 17 anos
- 18 a 24 anos
- 25 anos ou mais

Quantas pessoas residem com você na mesma casa? (incluindo você)

- Moro sozinho
- 2 pessoas
- 3 pessoas
- 4 pessoas
- 5 pessoas
- 6 pessoas ou mais

Você é responsável pelo cuidado diário de alguém?

- Sim
- Não

Se sim, de quem?

- Criança e/ou adolescente
- Idoso
- Pessoa com deficiência
- Outros

Qual seu nível de escolaridade?

- Ensino fundamental completo
- Ensino fundamental incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino médio incompleto
- Curso técnico completo
- Curso técnico incompleto
- Ensino Superior completo
- Ensino Superior incompleto
- Pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)

Em qual cidade você mora?

- Sant'Ana do Livramento/RS
- Rivera/UY