

**WORK, FAMILY AND SUPPORTIVE FRAMEWORKS:
Perception of Female University Professor from the City of Manaus**

**TRABALHO, FAMÍLIA E ESTRUTURAS DE APOIO:
Percepção de Professoras Universitárias da Cidade de Manaus**

Profa Dra Maria da Glória Vitória Guimarães
*Departamento de Administração
Chefe do Departamento de Administração
Avaliadora do MEC/INEP de Curso de Graduação
Universidade Federal do Amazonas*

Profa Dra Eucia Beatriz Lopes Petean
*Departamento de Psicologia
Programa de Pós Graduação em Psicologia
Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto
Universidade de São Paulo*

RESUMO

Esta pesquisa objetivou avaliar determinados aspectos da vida profissional e familiar, analisando os sistemas de suporte disponíveis na cidade de Manaus e os impactos que a dupla jornada apresenta no nível de bem-estar de mulheres profissionais e donas de casas, com filhos pequenos. Para coleta de dados, aplicou-se o questionário Famwork em 86 professoras com filhos entre zero e sete anos. Os resultados apontaram que mais da metade das participantes era bem sucedida ao utilizar os apoios tradicionais (casa dos avós e babás) e apenas um pequeno número de professoras usavam os serviços de creche. Observaram-se sintomas de estresse que podiam estar associados a uma sobrecarga elevada e a poucas possibilidades de apoio.

Palavras-chave: *trabalho, família, estruturas de apoio, estresse.*

ABSTRACT

This research aimed to evaluate certain work and family life aspects, analyzing the support systems available in the city of Manaus and the impacts that the double work shift presents in the welfare levels of professional women and housewives with young children. For data collection, the Famwork questionnaire was applied to 86 female professors with children aged between zero and seven. The results showed that more than half of the participants were successful in using the traditional supportive frameworks (grandparents and babysitters) and only a small number of professors used daycare services. There were observed stress symptoms that could be associated with a high overburden and diminished supportive framework availability.

Keywords: *work, family, supportive framework, stress.*

INTRODUÇÃO

A família e o trabalho continuam sendo os eixos organizadores da vida de homens e mulheres de todas as idades, raças e nacionalidades. O mito de que trabalho e família são dois mundos separados deve ser reelaborado e o reconhecimento da importância das relações entre eles passará não só por discussões acadêmicas, como também empresariais, (GOLDANI, 2002).

Entretanto, homens e mulheres começam a perceber o sofrimento causado, ao longo dos anos, pela separação imposta pelo capital. Quando, muitas vezes a vida familiar se apresentava incompatível com a vida profissional, era necessário fazer opção entre o trabalho (instrumento de acumulação do capital) e a família (espaço de socialização e afetividade). Senge (2008, p.107) afirmou: “Deve existir uma conexão natural entre a vida profissional de uma pessoa e todos os outros aspectos da sua vida”.

Dessa forma a organização, divisão e supervisão do trabalho repercutirão sobre os trabalhadores, sobre cujo aparelho psíquico reflete todo o impacto, provocando prazer ou sofrimento. O sofrimento pode variar de acordo com o tipo de organização do trabalho e gerar insatisfação (DEJOURS, 1992). A insatisfação, sob a ótica desse autor (p.133) “é de certa forma uma porta de entrada para doença, e uma encruzilhada que se abre para as descompensações mentais ou doenças somáticas, em virtude de regras que foram, em grande parte, elucidadas”.

Porém, percebe-se como atitude incorreta da maioria das empresas a busca da melhoria da qualidade por meio da simples implantação de métodos ou técnicas que focalizam exclusivamente a qualidade dos bens ou serviços. Esquecem-se, entretanto, da qualidade de vida dos funcionários. Como pode existir qualidade total, se não existe qualidade de vida?

Assim, um ambiente adequado e cooperativo, gestão flexível do tempo, remuneração em equilíbrio com o mercado, líderes facilitadores, suportes e apoios necessários, programas de bem-estar físico e mental ajudariam a diminuir a pressão sofrida? É importante iniciar essa reflexão, a fim de melhorar o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, o desempenho individual do trabalhador.

Não obstante são necessárias políticas públicas focadas em oferecer ambientes com condições propiciadoras ao desenvolvimento pleno das crianças de zero a três anos. Além disso, estes ambientes ajudariam a minimizar as desigualdades de gêneros. A criação de estruturas de apoio às famílias com crianças é oficialmente colocada como meta a ser perseguida, mas, na prática, elas estão muito longe de serem alcançadas. Ossame (2012) ressaltou que este problema efetivamente nunca esteve na pauta das administrações municipais de Manaus.

Dessa forma, a questão de pesquisa deste artigo é: avaliar a percepção de professoras de ensino superior de Manaus – Amazonas (AM), com filhos pequenos, em relação a trabalho e família. Especificamente, pretende-se: i. identificar a disponibilidade de estruturas de apoio a famílias, como creches, jardins de infância, brinquedotecas, dentre outras; e, ii. analisar as implicações de uma vida profissional e familiar ativa sobre o bem-estar das professoras.

Na próxima seção aponta-se a literatura sobre vida familiar, trabalho e estruturas de apoio. A seguir explicitam-se o referencial metodológico e os dados examinados. A quarta seção apresenta e discute os resultados. Por último resumem-se as principais conclusões.

REFERENCIAL TEÓRICO

Observa-se que uma nova compreensão opera-se “na vitalidade que borbulha nas entranhas da nossa sociedade, nas forças da regeneração social, que estão em estado latente”, na convicção de que onde cresce o perigo, cresce também a salvação, como disse o poeta Hölderlin, destacado pelo sociólogo Edgar Morin (2007, p.10). É verdade que não se pode imaginar o mundo do trabalho como pura harmonia, sem conflitos, sem interesses antagônicos. Todavia, a forma atual traz em si um foco excessivo para o lucro, certa obsessão pela redução dos custos empresariais e intensificações para se atingir altos níveis de desenvolvimento.

Quanto aos resultados dessas políticas implementadas na vida de milhões de pessoas, não há, praticamente, cuidado algum. Morin e Kern (2001, p.85) advertem, “o mito do desenvolvimento determinou a crença de que era preciso sacrificar tudo por ele” [...] “o desenvolvimento é uma finalidade, mas deve deixar de ser uma finalidade míope ou uma finalidade-terminus”.

Da mesma maneira, alerta Bleger (1984, p. 55),

[...] toda instituição não é só um instrumento de organização, regulação e controle social, mas também, ao mesmo tempo, é um instrumento de regulação e de equilíbrio da personalidade dos seus colaboradores e, da mesma maneira que a personalidade tem organizada dinamicamente suas defesas, parte delas acha-se cristalizada nas instituições.

Com efeito, muitos processos de reparação contra ansiedades e frustrações acontecem no âmbito organizacional. Machado (2005) ressalta que as organizações são entidades sociais compostas por pessoas e estão inseridas na dinâmica social, política e econômica que se desenvolve no ambiente onde atuam e, simultaneamente, não só exercem impacto e influência, como também precisam adequar-se às novas demandas sociais e econômicas. Para a teoria Sócio-Histórica, os fenômenos do mundo psíquico vão se constituindo conforme o homem atua no mundo e nas organizações. O mundo social deixa de ser visto como um espaço de oposições de nossas vontades e impulsos, passando a ser visto como o lugar no qual nosso mundo psicológico se constitui. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2003)

Observa-se, em muitas organizações, uma incessante procura por diversificação da produção e preços baixos, os quais ainda devem estar associados a um significativo aumento na qualidade do produto. Em vista disso, tem havido diminuição do número de colaboradores nos postos de trabalho, aumento dissimulado das jornadas de trabalho, redução dos níveis hierárquicos e da capacidade de compra dos salários.

Heloani e Capitão (2003, p.102) ressaltam: “atualmente, existe uma pressão constante contra a grande massa de trabalhadores em quase todo o mundo. Uma ameaça com objetivo certo faz com que milhares de pessoas se sintam sobressaltados, pois a única ferramenta de que dispõem é sua força de trabalho, que pode ser dispensada a qualquer momento”. O desprezo assola o universo do trabalho e traz consequências drásticas para todos os que têm em seu trabalho sua única forma de sobrevivência.

Os autores enfatizaram não ser raro observar pessoas que, por uma condição de sobrevivência inicial, desenvolvem, com o passar dos anos, propensão a trabalhar em excesso e a divertir-se muito pouco. O trabalho estende-se para as noites e finais de semana, não conseguem tirar férias. Pelo contrário, sentem-se culpadas quando o fazem. Outras ainda não conseguem fazer “nem uma coisa nem outra. Sabe-se, hoje, que tanto o trabalho, quanto a diversão devem ter proporções satisfatórias, a fim de propiciar um funcionamento psíquico saudável” (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p. 103).

A dedicação excessiva ao trabalho e a busca desmesurada por sucesso e dinheiro ludibriam muitos, levando-os a um individualismo exacerbado, visto que só enxergam a realização do eu-profissional. Diante de toda essa euforia, alerta Morin (2007): precisa-se de um pensamento que tente juntar e organizar a vida familiar, profissional, social e espiritual. Em linhas gerais, as pessoas “escondidas em suas cavernas interiores” abafam a existência e acumulam, no decorrer da vida, fadiga, estresse, sofrimento e vazio, equações cada vez mais presentes neste novo século. (MORIN; KERN 2001, p.93)

Os desequilíbrios psíquicos e a formação das neuroses dependem da estrutura da personalidade que cada pessoa desenvolve desde o início da sua vida. A organização do trabalho, em si, não cria as doenças mentais específicas, entretanto ambiente de trabalho difícil e conflituoso, aumento constante do volume de trabalho e cobranças exageradas favorecem os desequilíbrios mentais e o surgimento de várias doenças, pois a pessoa se torna emocionalmente frágil no decorrer dos anos de trabalho e suas defesas orgânicas diminuem.

Castro e Zanelli (2007) apontaram os estressores mais importantes presentes na organização de trabalho, os quais predisponem as pessoas ao desequilíbrio: pressão de tempo; conflito de papel; ausência de suporte social; falta de apoio de colegas - caracterizada pela perda da confiança no trabalho de equipe - criando relações de competição e isolamento entre os profissionais; falta de controle e de autonomia sobre dimensões importantes de suas atividades profissionais - que impede os profissionais de resolverem os problemas relacionados ao seu trabalho - e falta de recompensa material caracterizada pela redução de salários e benefícios e por menos oportunidades de progresso na carreira.

“A saúde pode ser definida como um estado de harmonia entre o corpo, a mente e o ambiente. [...] A doença é apenas o reflexo de uma desarmonia ou de um conflito, e deve ser observada e estudada em busca da sua causa subjacente” (TAVARES, 2005, p.73). Cientistas norte-americanos, em diversas pesquisas citadas por Marilyn Ferguson, no livro de pragmática, identificaram a impaciência, a ambição, a competitividade, a hostilidade e o rancor como associados ao aparecimento de cardiopatias (TAVARES, 2005).

Conforme afirma o cardiologista Mário Maranhão, presidente da Federação Mundial de Cardiologia e professor de Medicina, “apesar das grandes conquistas femininas, em termos de liberdade e independência, houve também um custo alto: as doenças cardiovasculares tiveram um espantoso aumento entre as mulheres”. Por conseguinte “é preciso alertar as mulheres de que sua saúde corre sérios riscos em razão das mudanças ocorridas em suas vidas, com a dupla e até a tripla jornada, e a almejada igualdade entre os sexos” (WORLD HEART FEDERATION, 2010).

Ainda, as doenças cardiovasculares são as principais causa de morte em mulheres. Mais de oito milhões morrem, a cada ano, em decorrência desses males, representando dezoito mais mortes do que o câncer de mama e seis vezes mais do que a AIDS. Nos países em desenvolvimento, metade dos óbitos na população feminina está relacionada à doença cardíaca e ao derrame (WORLD HEART FEDERATION, 2010).

Segundo Silva e Heloani (2007), a precariedade das relações de trabalho, a intensificação do ritmo de trabalho e a exigência de polivalência têm agravado os problemas de saúde dos colaboradores. Além disso, os autores ressaltaram ser o trabalho uma das principais matrizes de integração social e cujas propostas de intervenção e de transformação devem objetivar a substituição do sofrimento ou do adoecimento.

Percebe-se que a qualidade de vida no trabalho afeta diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores, razão pela qual é necessário entender não existir separação entre o corpo e a mente e os desgastes sofridos nos ambientes e nas relações de trabalho, sejam eles físicos ou mentais, vão ocasionar doenças e mudanças nas atitudes pessoais

e comportamentais. Por conseguinte é necessário refletir acerca destes aspectos: o que mudou no mundo para ocasionar o aumento das doenças cardíacas nas mulheres? Por que os casos de depressão em mulheres aumentaram consideravelmente?

Vive-se em uma sociedade cada vez mais fragmentada e complexa, “indiferente a qualquer outra consideração além da contábil, em que a racionalidade econômica mantém as pessoas presas, embrutecidas, atarefadas” (GORZ, 2007, p. 87) e ligadas a um elevado número de grupos, atividades e responsabilidades. Essa racionalidade econômica remodela e reestrutura os padrões de interdependência e outros aspectos da vida humana.

Ao longo do tempo, verifica-se o capitalismo em busca de lucro e de rentabilidade. Como resultado, o modelo de desenvolvimento dos países do Primeiro Mundo esgota as reservas materiais de todo o Planeta e prejudica a qualidade de vida das pessoas em todo o mundo. Para Morin e Kern (2001, p.86) “a corrida da tríade que tomou a seu cargo a aventura humana, ciência/técnica/indústria, perdeu o controle. O crescimento é incontrolado e o seu processo leva ao abismo”. É crucial que as organizações enxerguem além do limitado horizonte da maximização dos lucros, identifiquem outros caminhos e criem novas estruturas para apoiar os trabalhadores e as famílias.

O trabalho deve estar conectado ao espaço total da vida das pessoas. É inadmissível a instabilidade de horários, a falta de respeito com a jornada de trabalho – sem saber exatamente a hora em que será possível sair e retornar para casa, pois sempre aparecem imprevistos e reuniões. É necessário, também, respeitar a composição familiar e os outros membros da família, de modo que a empresa não deve determinar mudanças geográficas sem prévio planejamento. Deve, ainda, respeitar o tempo de que o funcionário dispõe para o lazer e a família.

Todas essas tendências devem resultar em maior equilíbrio entre trabalho e vida familiar. Todos, em especial as mulheres, necessitam dessa nova organização, visto que a dupla jornada de trabalho ou o trabalho redobrado as sobrecarregam violentamente e causam danos ao seio familiar. Companheiros e filhos passam a contar rotineiramente com uma mulher sempre à beira da exaustão e sem condições de transmitir a qualidade de relacionamento fundamental para manter esse grupo em equilíbrio. Isso ocorre em grande parte das classes sociais e pode ter consequências graves para o futuro da sociedade.

No século XXI, torna-se necessário desenvolver outras formas de organização do trabalho, além de ser imprescindível a autocrítica empresarial no que se refere ao bem-estar do ser humano trabalhador. É importante, também, discutir o horário de trabalho para torná-lo mais flexível e adaptável às condições presentes, dar prioridade às famílias com crianças em fase escolar na marcação das férias, apoiar os filhos dos colaboradores (por exemplo, jardim de infância associado à empresa, salas de recreação infantil, colônia de férias), abrir o restaurante também a familiares; e alugar as casas pertencentes à empresa aos colaboradores, com filhos pequenos, a preços mais reduzidos.

Na Comunicação ao Conselho Europeu da Primavera discutiu-se a restauração do Modelo Social Europeu a partir de acordos entre os parceiros sociais em matéria de inovação e aprendizagem, adaptabilidade e através de uma gestão flexível do tempo de trabalho e da rotação de trabalho, buscando facilitar a conciliação da vida profissional e vida familiar. Tais alternativas talvez possam parecer exageradas - humanismo voluntarioso - mas, quando se analisa uma redefinição do apoio à família, deve-se repensar na importância da estrutura familiar para os colaboradores e seus filhos. Quais valores e normas estão sendo transmitidas as crianças, haja vista serem criadas por pessoas despreparadas (babás, secretárias do lar), que têm pouco ou nenhum afeto em relação a elas, quando não, por mães esgotadas no final do dia? Quais consequências esses aspectos acarretarão para elas? (CONSELHO EUROPEU EXTRAORDINÁRIO DE LISBOA, 2005).

O trabalho, como fonte de qualidade de vida humana, pouco tem atendido às expectativas e aos anseios das famílias brasileiras. Assiste-se ao encaixe das pessoas ao perfil e às qualificações exigidas pelas empresas, na busca apenas de atender às necessidades empresariais, baseadas nas probabilidades relacionadas a objetivos e metas. É importante discutir a complexidade humana, suas necessidades, expectativas e responsabilidades dentro e fora das organizações e tentar acompanhar as transformações do mundo moderno com um pouco mais de humanidade e responsabilidade.

Por conseguinte, discutir esses aspectos deve facilitar a percepção dos gestores de empresas e governantes quanto à necessidade de reorganizar e reajustar as possibilidades de ajuda e apoio aos trabalhadores com filhos em idade de receber mais proteção e assistência.

Outra possibilidade está na implementação de políticas públicas capazes de facilitar o acesso às estruturas apoiadoras. Pode-se, assim melhorar a qualidade de vida, principalmente em relação às mulheres em situação de pobreza, para que elas possam transitar no mundo do trabalho de maneira mais digna.

Conforme dados de Campos, et. al (2011), no conjunto das pessoas inativas no Brasil, pelo menos, 31,3% nunca procuraram emprego, sendo que 88% deste grupo é composto por mulheres. Pode-se dizer ser isso o esperado, uma vez que elas ainda costumam participar menos do mercado de trabalho que os homens, ou, estão, em média, há mais tempo na inatividade que eles.

Ainda com base na pesquisa, uma parte destas mulheres pode estar na situação denominada comumente de “desemprego oculto pelo desalento”, isto é, elas gostariam de trabalhar, mas vários fatores a desanimam, ou mesmo a impedem de procurar esse objetivo. Os motivos mais importantes relatados foram: a) o salário oferecido é sempre muito baixo; b) não tenho com quem deixar idoso/criança/deficiente; c) tenho muitos afazeres domésticos.

Constata-se que muitas mulheres assumem os cuidados da casa e dos filhos, calcadas nas “culturas que estabelecem, fixam, mantêm e amplificam uma diferenciação entre homens e mulheres em papéis sociais, especializando-os nas tarefas cotidianas” (MORIN, 2007, p. 82). Todavia, essas mães, donas de casa, sofrem as limitações impostas pelos cuidados necessários dispensados aos filhos pequenos. Ademais, é indiscutível que gravidez e a amamentação são ações exclusiva da mulher.

Em resumo, a literatura analisa criticamente as questões de qualidade de vida decorrente das atividades de trabalho e a influência sobre a vida das mulheres. Nesse sentido, a contribuição diferenciada desta pesquisa é avaliar a percepção de professoras de ensino superior de Manaus (AM), com filhos pequenos, em relação a trabalho e família.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa desenvolveu-se em duas etapas, a escolha dos participantes e a aplicação do instrumento de coleta dos dados. Definiu-se inicialmente a amostra de mulheres professoras do ensino superior pelo fato de que representam uma parcela da sociedade cujo grau de exigência quanto à escolaridade, à cultura e aos resultados do trabalho são maiores, estando submersas nas demandas trabalho e família.

Justifica-se o critério de inclusão na amostra de mães com filhos pequenos, uma vez que crianças entre zero e sete anos apresentam maior dependência física e afetiva com relação aos pais, sobrecarregando-os e colocando-os à prova frente a questões de gênero na esfera familiar (SOUZA, et. al., 2007), como também, o projeto da *EU FAMWORK*, orienta que o instrumento deve ser aplicado a mulheres com filhos pequenos.

Participaram deste estudo 86 mulheres da cidade de Manaus, AM, professoras do ensino superior, casadas ou em união estável que possuíam filhos entre recém-nascidos e sete anos de idade, sendo que 17,4% delas cursaram o Ensino Superior, 39,5% a especialização e 43,0% o mestrado. Têm em média 37 anos de idade, dois filhos, vivem com seus companheiros e ganham em média três mil reais ao mês. Todas assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), que informava sobre os objetivos da pesquisa e o uso dos dados, garantindo-se assim o anonimato e o caráter voluntário da participação.

Em relação à jornada de trabalho das professoras que constituem a amostra deste estudo pode-se constatar, que das 86 professoras, 63% delas tem jornada de trabalho integral, ou seja, 40 horas semanais e 37% declaram ter jornada de trabalho parcial em suas instituições de ensino.

A seguir, para coleta dos dados, aplicou-se o questionário auto-administrado sobre a vida familiar e profissional o *EU PROJECT FAMWORK*: “*Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy*” (2003), composto por 380 perguntas (exceto a parte demográfica) abrangendo seis diferentes dimensões: Profissão, Divisão de Tarefas, Vida Familiar, Conciliação, Vida Pessoal e Vida em Comum; e uma folha de rosto com instruções e esclarecimentos sobre o preenchimento do questionário. Para a análise dos dados utilizou-se o *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, versão 16)* e foi calculada a distribuição de frequência e a média.

Ressalta-se que esta pesquisa está vinculada a um estudo de natureza intercultural, desenvolvido inicialmente por pesquisadores de diversos países da Europa, denominado *FAMWORK*. Participaram do projeto os países: Portugal, através da Universidade do Porto, Centro de Psicologia), Alemanha, Universidade de Munich, Departamento de Psicologia, Suíça, Universidade de Fribourg, Departamento de Psicologia, Áustria, Universidade de Graz, Unidade de Psicologia Social, Netherlands, Universidade de Nijmegen, Instituto de Estudos da Família, Bélgica, Universidade de Mons, Centro de Investigação e Inovação em Sócio-Pedagogia Familiar e Itália, Universidade de Palermo, Unidade de Investigação da Família, e tem por objetivo a caracterização das diferentes modalidades de conciliação da vida familiar e profissional, adotadas por famílias com filhos pequenos.

O objetivo central do projeto *Famwork* reside na caracterização das diferentes modalidades de conciliação da vida familiar e profissional, adotadas por famílias com filhos pequenos e duplo rendimento. Como também, são analisados os aspectos relacionados com as estruturas de apoio disponíveis e os papéis de gênero, procura-se verificar a importância das variáveis individuais e relacionais, no modo como homens e mulheres avaliam, gerem e conciliam quotidianamente a sua vida familiar e profissional. Analisa-se ainda o impacto que as diversas formas de conciliação têm ao nível do bem-estar e satisfação pessoal, familiar e profissional. O caráter inter-cultural do projeto permite obter informação específica para cada cultura/país, bem como efetuar uma análise comparativa das diferentes opções efetuadas pelos casais nos diferentes contextos em que estão inseridos.

O instrumento de pesquisa foi inicialmente desenvolvido em cooperação com sete diferentes grupos de pesquisadores europeus, conforme apresentado anteriormente. Para a presente pesquisa, se trabalhou com a versão elaborada para os pesquisadores da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, sendo permitida a possibilidade de adequação, a fim de se resguardar especificidades socioculturais, presentes entre os dois países, Brasil-Portugal, como também adequar aos objetivos desta pesquisa.

O projeto *Famwork: vida familiar e profissional, conflito e sinergia*, desenvolve-se desde 2001, sendo apoiado financeiramente pela Comissão Europeia por meio do consórcio multinacional de investigação, incidindo principalmente sobre os aspectos psicológicos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apontam-se, nas Tabelas 1 e 2, os resultados referentes aos apoios disponíveis e utilizados pelas professoras:

Tabela 1 – Estruturas de apoio disponíveis em Manaus, segundo as participantes do estudo

| TIPOS DE APOIO DISPONÍVEIS | SIM | % | NÃO | % | BRANCO | % |
|---|-----|------|-----|------|--------|------|
| EXTERNOS | | | | | | |
| Avós, amigos, vizinhos | 50 | 58,8 | 23 | 27,1 | 12 | 14,1 |
| Escola Ensino Fundamental (1.ª a 4.ª séries) | 47 | 55,3 | 15 | 17,6 | 23 | 27,1 |
| Atividades de lazer | 46 | 54,1 | 15 | 17,6 | 24 | 28,2 |
| Babá | 43 | 50,6 | 25 | 29,4 | 17 | 20 |
| Escola Ensino Fundamental (5.ª a 8.ª séries) | 39 | 45,9 | 18 | 21,2 | 28 | 32,9 |
| Jardim de infância (3-6 anos) | 39 | 45,9 | 33 | 38,8 | 13 | 15,3 |
| Creche (3 meses até 3anos) | 29 | 34,1 | 35 | 41,2 | 21 | 24,7 |
| LAZER | | | | | | |
| Atividades para crianças (música, escoteiros) | 39 | 45,9 | 30 | 35,3 | 16 | 18,8 |
| Parque infantil perto de casa | 37 | 43,5 | 34 | 40 | 14 | 16,5 |
| Atividades para pais e filhos | 28 | 32,9 | 41 | 48,2 | 16 | 18,8 |

Fonte: elaborada pelos autores com dados da pesquisa.

Na Tabela 1 registraram-se os dados relacionados aos tipos de apoio disponíveis, ou seja, aqueles que as respondentes consideraram existentes na cidade de Manaus. Assim, 58,8% das participantes visualizaram como disponíveis os apoios nas casas de avós e vizinhos; 55,3% indicaram existir disponíveis Escolas de Ensino Fundamental (1.ª a 4.ª séries); 54,1% apontaram a existência de ambientes para atividades de lazer; 50,6% indicaram a disponibilidade de babás; 45,9% apontaram a existência de Escolas de Ensino Fundamental (5.ª a 8.ª séries); 45,9% relataram a disponibilidade dos Jardins de Infância; e, por último as participantes registraram a existência de creches.

Tabela 2 – Estruturas de apoio utilizadas pelas participantes

| TIPOS DE APOIOS UTILIZADOS | SIM | % | NÃO | % | BRANCO | % |
|--|-----|------|-----|------|--------|------|
| EXTERNOS | | | | | | |
| Avós, amigos, vizinhos | 46 | 54,1 | 20 | 23,5 | 19 | 22,4 |
| Babá | 46 | 54,1 | 23 | 27,1 | 16 | 18,8 |
| Atividades de lazer | 42 | 49,4 | 19 | 22,4 | 24 | 28,2 |
| Escola Ensino Fundamental (1.ª a 4.ª séries) | 32 | 37,6 | 30 | 35,3 | 23 | 27,1 |
| Jardim de infância (3-6 anos) | 17 | 20,0 | 39 | 45,9 | 29 | 34,1 |
| Escola Ensino Fundamental (5.ª a 8.ª séries) | 13 | 15,3 | 36 | 42,4 | 36 | 42,4 |
| Creche (3 meses até 3anos) | 6 | 7,1 | 54 | 63,5 | 25 | 29,4 |

| LAZER | | | | | | |
|---|----|------|----|------|----|------|
| Parque infantil perto de casa | 40 | 47,1 | 28 | 32,9 | 17 | 20,0 |
| Atividades para crianças (música, escoteiros) | 34 | 40,0 | 34 | 40,0 | 17 | 20,0 |
| Atividades para pais e filhos | 31 | 36,5 | 37 | 43,5 | 17 | 20,0 |

Fonte: elaborada pelos autores com dados da pesquisa.

A Tabela 2 registrou os dados relativos aos apoios utilizados pelas participantes. Assim, 54,1% das participantes utilizavam os apoios encontrados nas casas de avós e vizinhos; 54,1% apontaram a utilização de babás; 49,4% das respondentes indicaram atividades de lazer como forma de apoio; 37,6% das professoras utilizavam as Escolas de Ensino Fundamental (1.ª a 4.ª séries); 20,0% indicaram que faziam uso dos Jardins de Infância; 15,3% apontaram o uso das Escolas de Ensino Fundamental (5.ª a 8.ª séries); e, por último, as 7,1% das participantes indicaram utilizar creches.

Conforme a Tabela 2 verificou-se que as mulheres pesquisadas utilizavam como principal apoio, no cuidado com os filhos pequenos, os tradicionalmente utilizados no Brasil – babás, avós e vizinhos -, e, embora, ao longo dos anos, eles tenham cedido lugar a creches e escolas infantis, na cidade de Manaus, permaneciam até os dias atuais. Observou-se uma grande migração de meninas do interior do Estado do Amazonas, que se deslocaram para a Capital e, em busca de dinheiro, oportunidade e segurança, empregaram-se como babás e/ou ajudantes domésticas.

Entretanto, observa-se que desde a Constituição de 1988, as crianças de zero a seis anos adquiriram o direito de serem educadas em creches e pré-escolas. Desse modo, a creche faz parte da educação básica, assim como a pré-escola, o Ensino Fundamental e o Médio, ou seja, por lei, a Educação Infantil é um nível de ensino e isso traz responsabilidade para os municípios, conforme determina a Emenda Constitucional nº14.

A relação entre cuidar e educar a criança pequena vem sendo tratada no Brasil há algum tempo (PALHARES; MARTINEZ, 1999). No entanto, isso está demorando a tornar-se realidade, pois entre 2003 e 2004, apenas uma entre dez crianças de até três anos estavam na creche. Esse fato descaracteriza o tempo histórico atual e o estágio de desenvolvimento esperado pela sociedade.

Diversamente do fato, muitas famílias no sudeste do país dispõem de ambientes educativos que contemplam o cuidado e a educação das crianças pequenas. No Estado de São Paulo pode-se observar que Campinas, com 1.041.509 habitantes, tem 12 creches e 27 Centros de Ensino Municipais de Educação Infantil (de 3 a 6 anos). A cidade de São José dos Campos, com 594.948 habitantes, apresenta 13 creches e 27 Centros Comunitários de Convivência Infantil (CECOI). Em Ribeirão Preto com 557.156 habitantes, há 24 creches disponíveis. Na cidade de São Carlos, com 220.425 habitantes encontram-se 16 creches. Em Marília, com 220.017 habitantes, verificam-se 19 creches e quatro berçários infantis. Guaratinguetá, com 113.699 habitantes tem sete creches. Barretos, com 111.307 habitantes, tem 18 Centros de Ensino Municipais de Educação Infantil (CEMEI - 0 a 6 anos). As informações foram colhidas nos *sites* das prefeituras das cidades citadas, em dezembro de 2007.

Quando se avaliaram os dados desta pesquisa, constatou-se que apenas sete por cento da amostra pesquisada utilizava creches. Da interpretação desse fato e de certas informações adicionadas à pesquisa, de forma descritiva pelas participantes, tais como: “a creche é muito cara”, “no momento não temos condições de pagar a creche”, observou-se que as políticas municipais de educação na cidade de Manaus se encontram a largos anos insensíveis à educação infantil/creches, para não dizer que a questão de creches públicas é totalmente desconsiderada.

Nesse sentido, segundo dados da Secretaria Municipal de Educação (OSSAME, 2012), 90 mil crianças necessitavam de creche na cidade de Manaus. Em julho de 2008 foi inaugurada a primeira creche pública e única até abril de 2012. As existentes, em pequeno número, são de propriedade privada. Uma vez que Manaus apresentava uma pequena quantidade de creches, quase totalmente particulares, e estas cobravam valores mensais elevados - em torno de R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais) para os dois períodos – impossibilitava, assim, o acesso à modalidade de apoio para a maioria das famílias, incluindo as classificadas como classe média.

Todavia, Manaus não era uma exceção no Brasil. De acordo com o Ministério da Educação (2007), apenas 13% das crianças brasileiras de zero a três anos de idade estavam matriculadas em creches. Isso significava que cerca de 11 milhões de crianças, nessa faixa etária, não frequentavam uma escolinha infantil. Paradoxalmente, considera-se esse estágio como fundamental para o desenvolvimento humano.

Segundo estimativa da Fundação Abrinq (2008), até o final de 2011, o Estado brasileiro precisaria construir 35 mil novas creches para atender toda a demanda. Em linhas gerais, a alta demanda e a quantidade insuficiente de vagas em creches gratuitas eram uma das causas de preocupação dos casais com atividade profissional no Brasil.

Logo, é necessário reconhecer que a creche é um direito do cidadão. Para as mulheres, torna-se crucial a criação e o desenvolvimento desse sistema de suporte a fim de lhes possibilitar uma vida profissional mais tranquila, visto que uma das maiores preocupações das mulheres com filhos pequenos é exatamente com quem ou aonde deixar a criança, sem receio de danos físicos e psicológicos. Quando as participantes foram perguntadas acerca da existência de creches e jardins de infância na empresa onde trabalham, 61,6% das respondentes indicaram inexistirem estas formas de apoio.

Portanto, deve-se reconhecer que atualmente as mães enfrentam uma nova realidade na maternidade, porque, exaustas pelo dia a dia e pressionadas pelos ambientes onde atuam profissionalmente, necessitam de mais atenção e apoio a fim de encontrarem uma maneira de obter um maior bem-estar. Os suportes sociais recebidos e percebidos pelas mulheres são fundamentais para a manutenção da saúde mental e para o enfrentamento de situações estressantes, como a de tornar-se mãe. Para quem não acredita na argumentação de que ter filhos pode dificultar o crescimento profissional das mulheres, registra-se que a maior parte dos profissionais alcança sucesso e maturidade entre os trinta e quarenta anos, coincidindo com a idade em que a maioria das mulheres pensa em ter filhos.

Dessa forma, os suportes sociais diminuem a probabilidade de ocorrência de comportamentos disfuncionais com as crianças (punitivos e/ou não apoiadores) em famílias de diferentes níveis socioeconômicos. São eles, também, fatores importantes para a adequação dos comportamentos maternos em relação aos filhos, (DESSEN; BRAZ, 2000).

Os efeitos da maternidade na atividade produtiva feminina, fora de casa, permanecem. Não se pode negar que a presença de crianças pequenas (0-3 anos) seja um fator limitador real, porquanto, o bebê necessita de cuidados e é necessário deixá-lo em algum lugar ou com alguém, a fim de poder ocorrer o deslocamento da mulher para o trabalho. Na cidade de Manaus, muitos casais não podem pagar o valor da mensalidade de uma creche privada, existindo apenas uma creche pública. Logo, é fundamental que a questão seja atenuada a fim de oferecer maior tranquilidade aos casais que estão no mercado de trabalho.

Visto isso, empresas e governos devem considerar que as estruturas de apoio, fora da esfera familiar, podem contribuir para aliviar o estresse e a tensão que as famílias com dupla-renda são frequentemente confrontadas. Haddock, et. al (2001) enfatizaram ser razoável supor que a existência de boas estruturas de apoio (creches/escolinhas), poderá gerar consequências positivas para o relacionamento entre marido e mulher e para o bem-estar pessoal dos pais. Uma investigação preliminar sugere que um sistema em equilíbrio de papéis e funções, integrando todas as funções (seja ela, conjugal, paternal/maternal e de trabalho), seria positivo para níveis mais elevados de bem-estar, o que também ressaltaram Marks e MacDermid, (1996).

Outra situação apontada e que deve ser mais bem compreendida era o apoio representado pela casa dos avós, pois, mais de 54% da amostra pesquisada recorriam a essa modalidade de apoio. Entretanto, na cidade de Manaus, era crescente a ocorrência de avós que não são apenas avós, mas precisavam ser também responsáveis pela criação e acompanhamento de seus netos, quando os pais necessitavam trabalhar, não tendo com quem deixar as crianças.

Nessa situação, os avós são chamados de cuidadores “voluntários”. Em razão disso, diminuem certas limitações para os responsáveis pela criança, ainda que os avós se sintam pressionados a exercer esse papel. Constatou-se, no entanto, que, em lugar de atuarem apenas como avós, ou ajudarem esporadicamente, permaneciam como cuidadores de crianças pequenas e, em geral, podiam sofrer problemas de saúde (estresse, depressão), resultantes do desafio da responsabilidade de cuidar, a maior parte do tempo, dos netos. Eles deixavam de viver melhor, de criar novos significados e alcançar novas conquistas, de realizar projetos abandonados em outras etapas da vida. O ideal seria que os pais tivessem ambientes apropriados para deixar seus filhos, enquanto trabalhassem, e os avós atuassem somente como avós, nos momentos desejados.

Também, identificou-se que as novas formas de apoio, como grupos especiais de aconselhamento - familiar, escolar, ou terapias - eram pouco utilizados. Pode-se aferir que tais situações estavam relacionadas ao preconceito sobre a utilização de ajudas, sejam elas profissionais ou de grupos com interesses correlatos. Outra hipótese seria que os apoios tradicionais satisfizessem e não houvesse necessidade de outras ajudas.

Analisando outros dados da pesquisa, verificou-se que para 54,3% das participantes era totalmente necessário ter creche/escolinha no local de trabalho; 53,8% das respondentes indicaram como muito importante a co-participação financeira da empresa para custear a creche/escolinha; 46,5% das professoras apontaram ser totalmente necessário o ajustamento do horário de trabalho com os horários dos jardins de infância e escolas infantis; 42% demonstraram ser totalmente necessário um maior apoio da empresa para poder organizar melhor a assistência aos filhos; 37,6% das respondentes indicaram que as atividades de formação a serem oferecidas pela empresa deveriam considerar

totalmente a vida familiar dos colaboradores; 37,2% demonstraram que concordavam totalmente com uma divulgação maior no local de trabalho das informações relativas às medidas de apoio à família; e, 30,6% das participantes indicaram ser totalmente necessária uma maior sensibilidade dos superiores quanto a questões familiares.

Não obstante as sutilezas das relações trabalho-família registradas, existiram algumas evidências de investigação de que, em geral, aplicar medidas favoráveis à família tornou-se uma situação vantajosa para ambas as partes - empregados e empresas. Ocorriam, além dos efeitos positivos para os pais que trabalhavam fora, uma maior dedicação ao emprego e aumento da produtividade dos pais empregados que recompensavam as empresas pela aplicação de políticas orientadas à família (KRAMER; et. al., 1998).

Em adição, buscou-se analisar a existência de inter-relação entre os aspectos da vida profissional e vida familiar e as condições de bem-estar. Acredita-se que o complexo mundo do trabalho e a dinâmica da vida familiar apresentam uma crescente atmosfera de mal-estar emocional, em razão de situações perpetuadas há anos e anos e ainda bem longe de serem resolvidas. Destacaram-se jornadas de trabalho excessivas; trabalhos fatigantes; falta de compreensão com os colaboradores, com família e filhos pequenos; e a histórica dificuldade existente no Amazonas, por falta de estruturas públicas de apoio à família com filhos pequenos.

Nas informações obtidas nesta dimensão, constatou-se que dores de cabeça, dores nas costas, dificuldade para adormecer, prisão de ventre, preocupação constante, vulnerabilidade emocional e perturbação por ter dificuldade em começar novas atividades são as manifestações mais frequentes relatados pelas professoras. O estudo dos principais sintomas da fadiga conferiu exatamente com os dados apresentados. Inclusive, os sintomas detectados corroboraram com as informações apresentadas na variável (Devido à minha atividade profissional, sinto-me demasiado cansada para fazer as coisas que tenho que fazer em casa). A pesquisa demonstrou que 39,3% das participantes indicaram sentir cansaço na execução da atividade profissional com reflexo no desempenho das atividades domésticas. Frone, Russell e Cooper (1992) enfatizaram as fronteiras e os limites do trabalho e da família são assimetricamente ultrapassáveis.

Utilizando o teste de correlação de Pearson, identificou-se 99% de associação entre as variáveis: (após um dia de trabalho estressante fico facilmente irritável) e (nos últimos seis meses tenho a sensação de estar tensa). O fato indicou ser possível aumentar a sensação de tensão interna, em virtude da pressão sofrida no ambiente organizacional. Crouter, et. al (2001), nas suas análises, relataram que as ligações entre o trabalho e a vida familiar foram reconhecidas essencialmente como diretas. A pressão do trabalho podia estar ligada aos sentimentos de sobrecarga e esgotamento, a qual influenciavam, por sua vez, a relação esposo-esposa, pai-filho.

Despontava, neste panorama, menor aceitação, maior conflito e mais aversão nas relações familiares. Este processo, por outro lado, está relacionado a um menor ajuste e adequação positiva em relação aos filhos. Kinnunen e Mauno (2001) descobriram que a alta demanda por tempo, o baixo controle das funções do trabalho e a insegurança no emprego estavam ligados ao comportamento paternal negativo. Especialmente esgotamento no trabalho relacionava-se com a criação da criança, que apresenta dificuldades comportamentais.

Também, encontrou-se outra correlação positiva entre “dificuldades em adormecer ou dormir” com a variável “sensação de preocupação constante” e ainda com “sensação de ter pernas e braços pesados”. Crouter, et al. (1999) narraram que a pressão no trabalho dos pais (homens) pressupõe sentimentos de sobrecarga para os dois (pai e mãe), enquanto que a pressão no trabalho das mães pressupõe apenas sobrecarga para ela e não afeta seus maridos, todavia poderá repercutir no bem-estar físico destas mulheres.

A pesquisa também apontou determinadas alterações no estado emocional, nos últimos seis meses. Destacaram-se entre elas: sensação de preocupação constante (53,6%); sensação de estar tensa ou excitada (44,8%); sensação de dificuldade em começar seja o que for (44,2%); e sentimento de vulnerabilidade emocional (36,1%). Eram sintomas relacionados ao estresse, os quais, por consequência, contribuíam para o aparecimento de doenças físicas, como dores musculares, dores de cabeça, problemas digestivos, entre outros.

Analisando os dados pode-se observar um caminhar silencioso para o *burnout*. Arantes e Vieira (2002) explicaram que o termo *burnout* foi originalmente usado em 1940 para referir-se ao colapso, proveniente do campo da ciência que estuda os foguetes, relacionado àquilo que deixou de funcionar por exaustão. O Ministério da Previdência Social Brasileira (BRASIL, 2008) usou a expressão Síndrome do Esgotamento Profissional com o mesmo significado de Síndrome de *Burnout*.

O esgotamento físico e emocional, em função das altas demandas e poucos recursos, vem se tornando uma situação cada vez mais comum na vida dos professores universitários. Este fato pode gerar implicações no ambiente

profissional como: dificuldade na obtenção dos objetivos pedagógicos, desilusões, desumanização e apatia no trabalho, com reflexos na saúde geral, abrindo espaço para a propensão ao absenteísmo. Por outro lado, as dificuldades vividas no ambiente da docência são levadas para o seio familiar, como foi relatado na variável “não consigo me desligar das preocupações profissionais quando estou em casa”. Verificou-se que 40,3% das participantes indicaram não se desligar das preocupações profissionais, quando estavam em casa. Isso pode ocasionar agravamento dos conflitos inerentes à vida a dois, considerando que os elementos não estão dissociados e o desequilíbrio em uma área da vida irá repercutir nas outras áreas, social, profissional, familiar, ou física, sendo interligadas, porquanto o ser humano é integral e não se pode fracioná-lo.

Repetti (1997) constatou que as mães trabalhadoras ficavam menos disponíveis para seus filhos pequenos, quando haviam tido sobrecarga de trabalho ou estresse interpessoal no trabalho. Do mesmo modo, em um estudo centrado na interação em relacionamentos conjugais, revelou-se que estresse no trabalho levava à retração à redução da interação conjugal (REPETTI, 1997).

Para Dejours (1992), parecia evidente que o homem não pode ser dividido em uma metade produtora e outra metade família, sendo um homem inteiro, condicionado aos comportamentos e normas do trabalho e, fora dele, conservando a mesma cabeça. Logo, o tempo fora do trabalho e durante os dias de folga, era contaminado, involuntariamente, ou seja, ele manteria ativamente determinadas programações. Assim, conservava presente as preocupações absorvidas no dia a dia numa espécie de vigilância permanente.

Por sua vez, Paschoal e Tamayo (2005) constataram que as interferências família-trabalho favoreciam diretamente o aparecimento de estressores organizacionais. Os autores enfatizaram que a interferência família-trabalho podia atuar indiretamente no processo de estresse, favorecendo o aparecimento de afetos negativos como irritação e ansiedade, que poderiam predispor o trabalhador a perceber os eventos organizacionais como estressores. Consequentemente, os sintomas tendiam a agravar-se no decorrer dos anos, caso não acontecessem tentativas de mudança nos hábitos e costumes familiares e/ou profissionais, pois não se podia acreditar que estavam no campo da normalidade e faziam parte do cotidiano que a humanidade vive atualmente.

Assim, os primeiros sintomas das disfunções emocionais e mentais despontam na sociedade como normais. Parece mesmo existir certa passividade diante da enfermidade mental, muito embora o processo de estresse tenda a piorar no decorrer dos anos e venha interferir na qualidade de vida do ser humano e levá-lo a uma série de prejuízos. Problemas de interação social, familiar, falta de motivação para atividades em geral, doenças físicas e psicológicas, além de problemas no trabalho são as consequências, como ressaltaram Lipp e Malagris, (2001).

CONCLUSÃO

Esta pesquisa objetivou avaliar a percepção de professoras de ensino superior de Manaus (AM), com filhos pequenos, em relação a trabalho e família. Em termos específicos, pretendeu-se identificar a disponibilidade de estruturas de apoio a famílias, como creches, jardins de infância, brinquedotecas, dentre outras, examinando as implicações de uma vida profissional e familiar ativa sobre o bem-estar das professoras.

Dessa forma, observou-se que as repercussões advindas das demandas e das várias atividades assumidas pelas professoras demonstraram sinais de estresse. Pode-se constatar que a sobrecarga elevada ocasiona uma diminuição na qualidade de vida no trabalho e no bem-estar familiar. Assim, sinais de impaciência, tensão e/ou dor muscular, fadiga e/ou cansaço, irritabilidade, pouca concentração, memória prejudicada e vulnerabilidade emocional foram apontados pelas participantes, como os mais comuns.

Em relação às estruturas de apoio às crianças disponíveis e utilizados pelas participantes, constatou-se a utilização dos apoios tradicionais, casa dos avós e babás. Esta situação é decorrente da carência de creches, brinquedotecas, escolinhas infantis, parques esportivos públicos, na Cidade de Manaus, pois, se existissem trariam maior segurança e tranquilidade para o cotidiano dos pais. Além disso, ajudariam a diminuir a desigualdade entre homens e mulheres, porque, muitas mulheres não estão no mercado de trabalho, pela necessidade de cuidar das crianças e dos afazeres domésticos.

O planejamento urbano, desenvolvido até os dias atuais, desconsidera determinados aspectos sociais, entre eles, as necessidades das jovens mães, fato gerador de sérios problemas para aquelas que trabalham fora de casa. A falta de políticas públicas visando suprir estas necessidades é evidente.

Espera-se que os resultados apresentados neste trabalho possam contribuir para reflexão sobre a conciliação da vida familiar e profissional, a nível individual e organizacional. Além disso, deve servir como um alerta ao poder público para que alguma atitude, neste sentido, seja tomada, no âmbito da Cidade de Manaus, a fim de que o

desenvolvimento rápido e desordenado e o ritmo acelerado do crescimento populacional e as sempre existentes outras prioridades deixem de servir como eternas justificativas para a não-construção de creches públicas. As mulheres que trabalham fora necessitam destas redes de apoio, inclusive, para sua própria inserção no mercado de trabalho. Como temas para futuras pesquisas, sugerem-se a ampliação da amostra de análise, incluindo outros segmentos profissionais, bem como outros municípios e regiões brasileiras.

REFERÊNCIAS

- ARANTES, M A. C.; VIEIRA, M J. F. **Estresse: clínica psicanalítica**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BLEGER, J. **Psico-higiene e psicologia institucional**. Traduzido por E. O. Diel. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1984.
- BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Educacenso: Estatísticas**. Disponível em: www.mec.gov.br, Acesso em 26 fev. 2007.
- BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador: relatório final**. Brasília, Ministério da Previdência Social Brasileira/Ministério da Saúde, 2008.
- CAMPOS, A.; AMORIM, B.; GALIZA, M.; GONZALES, R. **Sistema de Indicadores de Percepção Social: trabalho e renda**. Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA, Brasília, 2011.
- CASTRO, F. G.; ZANELLI, J. C. Síndrome de *burnout* e projeto de ser. **Cadernos de psicologia social e trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 2, dez. 2007.
- CONSELHO EUROPEU EXTRAORDINÁRIO DE LISBOA. **Para uma Europa da inovação e do conhecimento**. Comunicação ao Conselho Europeu da Primavera, Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego – um novo começo para a Estratégia de Lisboa, Bruxelas, 2005.
- CROUTER, A.; BUMPUS, M.; MAGUIRE, M.; MCHALE, S. **Linking parents work pressure and adolescents well-being: insights into dynamics in dual-earner families**. *Developmental Psychology*, n. 35, p. 1453-1461, 1999.
- _____. Implications of overwork and overload for the quality of men's family relationships. **Journal of Marriage and the Family**, n. 63, p. 404-416, 2001.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. Ampliada. São Paulo: Cortez, 1992.
- DESSEN, M. A.; BRAZ, M. P. Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 16, n. 3, p. 221-231, 2000.
- EU-PROJECT FAMWORK. **Family Life and Professional Work. Conflict and Synergy: questionário sobre a vida familiar e profissional: versão feminina**. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciência da Educação – Universidade do Porto, 2003.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**, n. 77, p. 65-78, 1992.
- FUNDAÇÃO ABRINQ. **Em defesa dos direitos das crianças**. Disponível em: www.fundabrinq.org.br, Acesso 24 out. 2008.
- GOLDANI, A. M. Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.19, jan/jun, 2002.
- GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. Traduzido por Ana Montoia. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2007.
- HADDOCK, S.; ZIMMERMAN, T.; ZIEMBA, S.; CURRENT, L. Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. **Journal of Marital and Family Therapy**, n. 27, p. 445-458, 2001.
- HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.17, n. 2, 2003.
- KINNUNEN, U.; MAUNO, S. **Dual-earner families in Finland: Differences between and within families in relation to work and family experiences**. *Community, Work & Family*, n. 4, p. 1, 2001.
- KRAMER, U.; BURIAN, K.; GERBRACHT, P.; HEGNER, F. **Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – kein Widerspruch**. Stuttgart: Kohlhammer, 1998.
- LIPP, M. E.; MALAGRIS, L. N. Manejo do estresse. In: Rangè, B. (org.) **Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas**. V. 16, p. 279-292. São Paulo: Pleno, 2001.
- MACHADO, H. V. Reflexões sobre concepções de família e empresas familiares. **Revista Psicologia em Estudo**, Maringá, v.10, n. 2, p. 317-323, 2005.
- MARKS, S. R.; MACDERMID, S. M. Multiple roles and the self: A theory of role balance. **Journal of Marriage and the Family**, n. 58, p. 417-435, 1996.
- MORIN, E. **O método 5: a humanidade da humanidade**. Traduzido por Juremir Machado da Silva. 4. ed. Porto Alegre: Sulina, 2007.

- MORIN, E; KERN, A. **Terra-Pátria**. Traduzido por Armando Pereira da Silva. 2. ed. Lisboa: Stória Editores, 2001.
- OSSAME, A. C. Manaus só tem uma creche pública. **A Crítica**. Manaus, 22 jan. 2012. Folha Cidades.
- PALHARES, M.; MARTINEZ, C. **Educação Infantil Pós-LDB: rumos e desafios**. Campinas: Editora da UFSCar, 1999.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional. **Revista: Teoria e Pesquisa, Brasília**, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005.
- REPETTI, R. L. **The effects of daily job stress on parent behaviour with preadolescents**. Paper presented at the biennial meeting of the Society for Research in Child Development, Washington DC, April 1997.
- SENGE, P. M. **A Quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. 21. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2008.
- SILVA, E.; HELOANI, J. R. Aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa em saúde mental e trabalho: reflexões a partir de uma análise comparativa do estresse em jornalistas e guardas municipais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 105-120, 2007.
- SOUZA, N. H.; WAGNER, A.; BRANCO, B.; REICHERT, C. Famílias com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar: estudo de casos. **Revista Aletheia**, v. 26, p. 14-28, 2007.
- TAVARES, C. **A magia do cotidiano: como melhorar a sua qualidade de vida**. São Paulo: A Girafa Editora, 2005.
- WORLD HEART FEDERATION. Federação Mundial do Coração. Relatos do Cardiologista Mario Maranhão. Disponível em: www.world-heart-federation.org, Acesso em 04 dez. 2010.