

Conflito trabalho–família e desigualdades de gênero: evidências e implicações contemporâneas

Work–Family Conflict and Gender Inequalities: Contemporary Evidence and Implications

Rebeca Lopes da Silva Brito ¹

RESUMO

Esta revisão integrativa teve como objetivo analisar a produção científica recente sobre o conflito trabalho–família sob a perspectiva das desigualdades de gênero, identificando fatores associados, impactos psicossociais e organizacionais e lacunas na literatura. A busca foi realizada nas bases SciELO, Web of Science e Google Acadêmico, considerando artigos publicados entre 2010 e 2026. Após aplicação dos critérios de elegibilidade, 16 estudos compuseram a amostra final. Os resultados evidenciam que o conflito trabalho–família constitui um fenômeno multidimensional, influenciado por exigências laborais, responsabilidades familiares, normas culturais e condições organizacionais. As desigualdades de gênero permanecem centrais, com maior sobrecarga feminina decorrente da persistência da divisão sexual do trabalho e das demandas de cuidado, especialmente durante a parentalidade. Políticas de flexibilidade e apoio institucional podem reduzir o conflito, porém sua efetividade depende de mudanças culturais e da corresponsabilidade no cuidado. Conclui-se que o conflito trabalho–família é socialmente estruturado e requer intervenções organizacionais e socioculturais orientadas à equidade de gênero.

Palavras-chave: conflito trabalho-família. gênero. parentalidade. políticas organizacionais.

ABSTRACT

This integrative review aimed to analyze recent scientific production on work-family conflict from the perspective of gender differences. Studies published between 2020 and 2026, identified in the SciELO, Web of Science, and Google Scholar databases, were included, totaling 16 articles after applying the inclusion and exclusion criteria. The results show that work-family conflict constitutes a multidimensional and socially structured phenomenon, resulting from the interaction between work demands, family responsibilities, cultural norms, and organizational conditions. It was observed that gender inequalities remain central to the experience of conflict, with a greater female burden resulting from the persistence of the sexual division of domestic labor. Flexibility policies and organizational support proved relevant, but insufficient when not accompanied by cultural changes. It is concluded that promoting equity in the work-family interface requires integrated institutional and sociocultural interventions.

Keywords: work–family conflict; gender; parenthood; organizational policies.

¹ Doutoranda em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar pela Universidade de Brasília (UnB) - Instituto de Psicologia (IP), Brasília, Brasil.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3098-3012> E-mail: rebeca.brito@iscp.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, transformações nas estruturas produtivas, nas tecnologias digitais e nas formas de organização do trabalho têm redefinido as fronteiras entre vida profissional e vida familiar. A intensificação das demandas laborais, a expansão do trabalho remoto e a crescente participação feminina no mercado de trabalho tornaram a interface trabalho–família um tema central nas ciências sociais, na psicologia organizacional e na saúde ocupacional. Nesse contexto, a busca por equilíbrio entre responsabilidades profissionais e familiares tornou-se um desafio cotidiano, com implicações para o bem-estar, as relações familiares e a produtividade no trabalho (LEWIS et al., 2017).

O conflito trabalho–família refere-se à incompatibilidade entre demandas ocupacionais e familiares, de modo que a participação em um domínio dificulta o desempenho no outro. Trata-se de um fenômeno bidirecional, que ocorre quando o trabalho interfere na vida familiar ou quando as demandas familiares impactam o desempenho profissional. Além das exigências de tempo e energia, envolve tensões emocionais e cognitivas relacionadas à percepção de incapacidade de atender às expectativas de cada papel social.

Entre as dimensões subjetivas do fenômeno destaca-se a culpa trabalho–família, emoção negativa decorrente da percepção de não cumprimento adequado dos papéis familiares ou profissionais. Essa experiência pode emergir da interferência do trabalho na vida familiar, da priorização de demandas profissionais ou da discrepância entre o nível desejado e o efetivo de participação em cada domínio. Tais sentimentos estão associados às normas sociais e às expectativas internalizadas sobre cuidado e provisão familiar, intensificando-se quando os indivíduos percebem que violam padrões culturais de comportamento (KORABIK, 2014).

Embora vivenciado por homens e mulheres, o conflito trabalho–família não ocorre em um contexto social neutro. Desigualdades de gênero continuam estruturando a divisão do trabalho doméstico e das responsabilidades de cuidado, mesmo diante da crescente inserção feminina no mercado de trabalho. Mulheres tendem a assumir maior responsabilidade pelo cuidado familiar, acumulando múltiplas jornadas e enfrentando maior sobrecarga psicossocial. Como consequência, apresentam níveis mais elevados de conflito, estresse e sofrimento psíquico, além de impactos negativos nas trajetórias

profissionais e oportunidades de progressão na carreira (GRIEP et al., 2022; CARNEIRO et al., 2023).

Abordagens contemporâneas indicam que o equilíbrio trabalho–vida não pode ser compreendido por dicotomias simplificadoras ou pressupostos homogêneos sobre homens e mulheres. McDowall e Kinman (2020) destacam que as experiências de conciliação são moldadas por normas culturais, contextos organizacionais, expectativas sociais e trajetórias individuais. Ao questionar a associação automática entre mulheres e cuidado e homens e provisão econômica, as autoras evidenciam a complexidade das negociações cotidianas e os efeitos dos estereótipos de gênero.

Transformações recentes nas formas de trabalho introduzem novas ambivalências. O trabalho remoto e os modelos híbridos ampliaram a flexibilidade, mas também contribuíram para a dissolução das fronteiras entre vida profissional e pessoal, intensificando a sobreposição de papéis. Embora a flexibilidade possa favorecer a conciliação, ela pode aprofundar desigualdades quando mulheres acumulam simultaneamente demandas laborais e domésticas no mesmo espaço físico. A cultura organizacional e as políticas institucionais influenciam diretamente a possibilidade de alcançar equilíbrio sustentável entre trabalho e família (KAVOUSHI, 2023).

No plano organizacional, o conflito trabalho–família associa-se à redução da satisfação no trabalho, absenteísmo, esgotamento emocional e diminuição do desempenho profissional. Estudos apontam ainda sua relação com transtornos mentais comuns, ansiedade e depressão, especialmente entre mulheres expostas à sobrecarga doméstica e à escassez de tempo pessoal (CARNEIRO et al., 2023). Em profissões caracterizadas por alta exigência emocional, imprevisibilidade e risco ocupacional, essas tensões tendem a se intensificar, evidenciando a necessidade de suporte organizacional e políticas sensíveis às questões de gênero (ANDRADE; BARBOSA, 2023; NASCIMENTO, 2024).

Políticas organizacionais de apoio à família, como flexibilidade de horários e licenças parentais, podem reduzir o conflito; contudo, seu acesso e utilização permanecem atravessados por desigualdades de gênero. Mulheres tendem a utilizar mais esses recursos devido à centralidade do cuidado, enquanto homens enfrentam barreiras culturais para utilizá-los. Além disso, o uso dessas políticas pode resultar em penalizações simbólicas na carreira, reforçando desigualdades estruturais (VILELA; LOURENÇO, 2021).

Apesar do crescimento das pesquisas, persistem lacunas importantes. Observa-se fragmentação entre abordagens organizacionais, psicológicas e sociológicas, bem como

ausência de sínteses que integrem determinantes estruturais de gênero, fatores organizacionais e impactos psicossociais. Além disso, muitos estudos focalizam contextos ocupacionais específicos, dificultando uma compreensão abrangente do fenômeno. Diante dessa complexidade, torna-se necessária uma síntese integrativa que reúna evidências empíricas recentes, identifique convergências teóricas e analise criticamente o papel das desigualdades de gênero na experiência do conflito trabalho–família.

Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar e sintetizar a produção científica recente sobre conflito trabalho–família sob a perspectiva de gênero, identificando fatores associados, impactos psicossociais e organizacionais e lacunas na literatura. Ao integrar evidências provenientes de diferentes contextos e abordagens, busca-se contribuir para a compreensão das dinâmicas contemporâneas que permeiam a interface entre trabalho e família e para o desenvolvimento de estratégias que promovam equidade de gênero e bem-estar no mundo do trabalho.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, conforme o delineamento proposto por Silva, Sousa e Carvalho (2010), que permite a síntese sistematizada da produção científica sobre determinado fenômeno. Esse tipo de revisão possibilita integrar estudos com diferentes delineamentos metodológicos, favorecendo a identificação de convergências, lacunas e implicações teóricas e práticas. A presente revisão foi orientada pela seguinte pergunta norteadora: como o conflito trabalho–família tem sido abordado na literatura científica recente sob a perspectiva das desigualdades de gênero e quais são seus impactos psicossociais e organizacionais?

Foram incluídos artigos científicos originais publicados entre 2010 e 2026, disponíveis na íntegra, redigidos em português, inglês ou espanhol e veiculados em periódicos revisados por pares. O recorte temporal foi definido considerando transformações recentes nas formas de organização do trabalho, a expansão do trabalho remoto e híbrido e o crescente interesse científico nas relações entre gênero, parentalidade e bem-estar. Foram selecionados estudos que abordassem diretamente o conflito trabalho–família e apresentassem análise relacionada a gênero, divisão do cuidado, parentalidade, saúde ou contexto organizacional. Excluíram-se estudos duplicados, publicações indisponíveis na íntegra, artigos que não tratavam diretamente do tema ou que não discutiam diferenças de

gênero, bem como editoriais, cartas ao editor, resumos de eventos, teses, dissertações e outras formas de literatura cinzenta.

A busca foi realizada nas bases SciELO, Web of Science e Google Acadêmico, utilizando os descritores em português e inglês: *conflito trabalho–família*, *work–family conflict*, *work–life balance*, *gênero*, *gender*, *parentalidade*, *parenthood* e *divisão do cuidado*, combinados com os operadores booleanos AND e OR. A estratégia de busca identificou 1.128 registros incluindo literatura nacional e internacional. Após a remoção de duplicatas, 972 estudos foram submetidos à triagem por título e resumo, dos quais 824 foram excluídos por não atenderem aos critérios de elegibilidade. Cento e quarenta e oito artigos foram avaliados na íntegra, resultando na exclusão de 132 por não abordarem diretamente o tema ou por apresentarem dados insuficientes. Ao final, 16 estudos compuseram a amostra da revisão integrativa.

A seleção dos estudos ocorreu em duas etapas: triagem por título e resumo, seguida da leitura integral dos textos potencialmente elegíveis. O processo foi conduzido por dois revisores independentes, com auxílio do software Rayyan, que permite organização e rastreabilidade na seleção dos estudos (OUZZANI et al., 2016). As discordâncias foram resolvidas por consenso.

Os estudos incluídos foram organizados em uma matriz de extração contendo: autores e ano de publicação; país de realização; delineamento metodológico; população investigada; principais resultados; fatores associados ao conflito trabalho–família; diferenças de gênero identificadas; impactos psicossociais e organizacionais; e recomendações apresentadas.

Por se tratar de uma revisão baseada em estudos previamente publicados, sem envolvimento direto de seres humanos nem coleta de dados primários, esta pesquisa está dispensada de apreciação por Comitê de Ética em Pesquisa, conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os procedimentos seguiram os princípios da integridade científica, transparência metodológica e uso responsável das fontes.

3. RESULTADOS

O conflito trabalho–família é reconhecido como um fenômeno complexo, multidimensional e socialmente estruturado, que emerge da incompatibilidade entre demandas profissionais e responsabilidades familiares. Mais do que dificuldades individuais de gestão do tempo, resulta da interação entre exigências laborais, arranjos familiares,

normas culturais, políticas institucionais e expectativas de gênero, exigindo uma abordagem multinível que considere fatores individuais, organizacionais e socioculturais (SAHNI; KAUSHAL; GUPTA, 2025; HSIAO, 2023).

Tradicionalmente, o conflito trabalho–família é definido como um conflito interpapéis no qual demandas de um domínio dificultam o cumprimento das exigências do outro, podendo ocorrer nas direções trabalho–família ou família–trabalho (PAGE et al., 2018). Contudo, a interface entre trabalho e família não se restringe aos efeitos negativos. O conceito de facilitação trabalho–família indica que experiências em um domínio podem melhorar o desempenho no outro e promover bem-estar e qualidade de vida, ampliando a compreensão das interdependências entre esses contextos (HILL, 2005).

Apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho, normas sociais de gênero continuam estruturando a divisão do cuidado e as experiências de conciliação. Embora homens e mulheres possam relatar níveis semelhantes de conflito, as experiências diferem quanto aos antecedentes, estratégias de enfrentamento e consequências (MCDOWALL; KINMAN, 2020). Mulheres permanecem mais responsáveis pelo cuidado doméstico e infantil, caracterizando a persistência da segunda jornada, enquanto os homens seguem associados ao papel de provedor econômico.

Essa desigualdade torna-se particularmente evidente durante a parentalidade. Evidências longitudinais indicam que mães com filhos pequenos tendem a reduzir carga horária, diminuir demandas profissionais e buscar maior controle do tempo como estratégia de conciliação, enquanto pais mantêm padrões laborais mais estáveis (YOUNG; SCHIEMAN, 2017). Apenas em fases posteriores do ciclo de vida os pais passam a adotar estratégias semelhantes, sugerindo que as desigualdades são mais intensas no período de maior demanda de cuidado.

A parentalidade amplifica as tensões entre trabalho e família, embora seus efeitos variem conforme o ciclo de vida e fatores sociodemográficos. Mulheres de meia-idade com filhos mais novos e alta carga horária apresentam níveis mais elevados de conflito, indicando que gênero interage com idade, carga laboral e fase do cuidado (PAGE et al., 2018). A perspectiva do curso de vida demonstra que as demandas de cuidado persistem além da infância dos filhos: mulheres continuam conciliando múltiplos papéis, incluindo cuidado intergeracional, enquanto homens tendem a situar os conflitos no passado (EMSLIE; HUNT, 2009).

No plano relacional, o suporte do parceiro atua como fator protetivo, sobretudo na redução do conflito família–trabalho, ao aliviar tensões decorrentes das demandas familiares, com efeitos mais expressivos para mulheres. Contudo, seu impacto é limitado sobre o conflito trabalho–família, que depende principalmente das exigências organizacionais, indicando que a corresponsabilidade doméstica é necessária, mas insuficiente para mitigar tensões estruturais (ADAMS; GOLSCH, 2021).

No âmbito organizacional, políticas de flexibilidade e teletrabalho são frequentemente apresentadas como estratégias de conciliação, porém seus efeitos são ambivalentes. A flexibilidade pode reduzir conflitos ao ampliar o controle do tempo, mas também intensificar demandas e reforçar normas do “trabalhador ideal”, ampliando a permeabilidade entre trabalho e vida privada, fenômeno descrito como paradoxo da flexibilidade (Leshchenko, 2026). Empregos altamente flexíveis podem coexistir com elevadas exigências organizacionais, resultando em disponibilidade contínua e intensificação do trabalho, contexto em que mães em tempo integral apresentam níveis mais elevados de conflito. Além disso, a flexibilidade masculina pode exigir maior disponibilidade feminina para o cuidado (GRONLUND; OUN, 2022).

O teletrabalho exemplifica essa ambivalência: embora amplie a autonomia, a dissolução das fronteiras entre trabalho e vida doméstica tende a intensificar a sobrecarga feminina, especialmente entre mães, devido à simultaneidade das demandas e à persistência de expectativas tradicionais de gênero (Castro-Trancón et al., 2024). Durante a pandemia, a coexistência de papéis produtivos e reprodutivos no mesmo espaço doméstico ampliou estresse, exaustão emocional e desigualdade na divisão do trabalho doméstico (SAHNI et al., 2025).

Outro fator relevante é o alinhamento entre preferências individuais e arranjos laborais. A incompatibilidade entre o formato desejado e o real constitui importante estressor associado a maior conflito trabalho–família e sofrimento psicológico. Pais que trabalham no formato preferido apresentam níveis substancialmente menores de conflito, indicando que previsibilidade e controle são centrais para a gestão das fronteiras entre trabalho e família (PETTS et al., 2025).

As desigualdades de gênero também se manifestam nas trajetórias profissionais. A maternidade ainda é percebida como obstáculo à carreira, enquanto a paternidade raramente é vista como barreira. Organizações operam com base na figura do trabalhador ideal, implicitamente masculino e desonerado de responsabilidades domésticas,

contribuindo para desigualdades de carreira e estigmatização do uso de políticas familiares (COELHO, 2016). No plano macroestrutural, políticas de licença parental e normas culturais igualitárias podem reduzir o conflito, sobretudo quando incentivam a participação masculina no cuidado, embora atitudes sociais igualitárias mostrem impacto particularmente relevante para as mulheres (HSIAO, 2023).

Processos psicológicos e identitários também influenciam a interface trabalho–família. Características associadas ao gênero psicológico e à centralidade do papel familiar explicam diferenças nas interdependências entre os domínios, enquanto estratégias de segmentação podem reduzir o conflito, mas também limitar transferências positivas entre trabalho e família (POWELL; GREENHAUS, 2010). Em diferentes contextos culturais, ideologias tradicionais de gênero continuam moldando a divisão do cuidado e as experiências de conflito, com mulheres relatando maior interferência do trabalho na vida doméstica e enfrentando barreiras estruturais à progressão profissional (YI et al., 2015; VASHISHT et al., 2024).

A produção científica brasileira reforça o caráter estrutural do conflito trabalho–família, evidenciando sua relação com desigualdades de gênero e determinantes sociais da saúde. Dados do ELSA-Brasil indicam associação entre conflito e ganho de peso e circunferência abdominal, com padrões distintos por gênero: entre mulheres, a sobrecarga doméstica e a falta de tempo para autocuidado estiveram associadas ao ganho de peso, enquanto entre homens o conflito trabalho–família mostrou maior relevância (Griep et al., 2022). De forma convergente, a sobrecarga de trabalho doméstico não remunerado associa-se a maior prevalência de ansiedade, depressão e sofrimento psíquico entre mulheres, evidenciando o cuidado não remunerado como fator estruturante das desigualdades psicossociais (CARNEIRO et al., 2023).

No campo organizacional, políticas de apoio, flexibilidade e práticas favoráveis à família podem reduzir o conflito, mas sua efetividade é limitada por barreiras culturais e estigmas institucionais que dificultam seu uso, especialmente por mulheres (Nascimento, 2024). Embora medidas como horários flexíveis e licenças parentais contribuam para a conciliação, seu acesso e utilização permanecem atravessados por desigualdades de gênero, podendo resultar em penalizações simbólicas na carreira (VILELA; LOURENÇO, 2021). Assim, tais políticas são necessárias, mas insuficientes sem mudanças culturais que promovam a corresponsabilidade no cuidado.

Em profissões de alta exigência, o conflito trabalho–família assume contornos específicos. Entre profissionais da segurança pública, jornadas extensas, escalas irregulares e exposição ao risco intensificam o conflito trabalho–família e dificultam a participação nas rotinas familiares, ao mesmo tempo em que preocupações familiares interferem no desempenho profissional (ANDRADE; BARBOSA, 2023).

De modo geral, os estudos indicam que o conflito trabalho–família resulta da interação entre a persistência da divisão sexual do trabalho, as condições organizacionais e culturais e as características das ocupações. A sobrecarga feminina emerge como eixo estruturante das desigualdades, com impactos na saúde, no bem-estar e nas trajetórias profissionais. Esses achados reforçam que o conflito trabalho–família constitui um fenômeno social e institucional, cuja mitigação exige intervenções integradas, mudanças culturais e políticas que reconheçam o cuidado como responsabilidade compartilhada.

Em síntese, a literatura brasileira recente evidencia que o conflito trabalho–família constitui um fenômeno estruturalmente generificado, com implicações relevantes para saúde, bem-estar e trajetórias profissionais. A persistência da divisão sexual do trabalho, associada a normas culturais e arranjos organizacionais, continua a definir quem assume o cuidado, ajusta a carreira e absorve os custos da conciliação, indicando a necessidade de transformações institucionais e socioculturais orientadas à igualdade de gênero.

De modo geral, os estudos demonstram que o conflito trabalho–família não resulta apenas de demandas individuais, mas de fatores estruturais, culturais e organizacionais que moldam as possibilidades reais de conciliação. O gênero opera como princípio organizador dessas experiências, influenciando o uso de políticas, a distribuição do cuidado e os custos da conciliação, o que reforça a necessidade de intervenções organizacionais integradas. Os 16 estudos incluídos apresentam diversidade metodológica, abrangendo investigações quantitativas, qualitativas, revisões sistemáticas e análises comparativas. A Tabela 2 sintetiza sua caracterização quanto ao método, participantes e principais desfechos.

Tabela 1. Caracterização dos estudos incluídos na revisão integrativa

AUTOR/ANO	MÉTODO	PARTICIPANTES / AMOSTRA	DESFECHOS PRINCIPAIS
Adams & Golsch (2021)	Estudo quantitativo com análise de dados de casais duplo-provedores.	Casais trabalhadores europeus (n não informado).	O suporte do parceiro reduz o conflito família→trabalho, especialmente entre mulheres, mas tem impacto limitado sobre o conflito trabalho→família.

AUTOR/ANO	MÉTODO	PARTICIPANTES / AMOSTRA	DESECHOS PRINCIPAIS
Castro-Trancón et al. (2024)	Revisão sistemática sobre teletrabalho e bem-estar.	Estudos internacionais sobre trabalhadores remotos.	O teletrabalho apresenta efeitos ambivalentes, podendo ampliar autonomia, mas também intensificar a sobrecarga feminina e a sobreposição de papéis.
Emslie & Hunt (2009)	Estudo qualitativo com entrevistas em profundidade.	Homens e mulheres de meia-idade trabalhadores.	Mulheres continuam conciliando múltiplos papéis ao longo da vida, enquanto homens tendem a situar os conflitos no passado.
Gronlund & Oun (2022)	Estudo quantitativo comparativo sobre flexibilidade laboral.	Pais trabalhadores na Suécia.	Altos níveis de flexibilidade podem coexistir com intensificação do trabalho e maiores tensões trabalho–família, especialmente para mães.
Hill (2005)	Estudo quantitativo sobre facilitação e conflito trabalho-família.	Pais e mães trabalhadores.	Experiências positivas no trabalho podem facilitar a vida familiar, indicando que a interface trabalho–família inclui efeitos positivos.
Hsiao (2023)	Estudo comparativo internacional.	Pais trabalhadores em diferentes países.	Políticas familiares reduzem o conflito, mas atitudes igualitárias de gênero são mais determinantes para a experiência feminina.
Leshchenko (2026)	Estudo quantitativo comparativo europeu.	Trabalhadores de países europeus.	O controle de horários pode reduzir o conflito, porém o estigma da flexibilidade reforça normas do trabalhador ideal.
Page et al. (2018)	Estudo quantitativo com análise por clusters.	Trabalhadores adultos com filhos.	Mulheres com filhos pequenos e alta carga horária apresentam níveis mais elevados de conflito trabalho–família.
Petts, Carlson & Fan (2025)	Estudo quantitativo longitudinal.	Pais trabalhadores.	A incompatibilidade entre formato de trabalho desejado e real aumenta o conflito e o estresse psicológico.
Powell & Greenhaus (2010)	Estudo quantitativo sobre interface trabalho-família e gênero psicológico.	Trabalhadores adultos.	Características associadas ao gênero psicológico influenciam a interdependência entre trabalho e família.
Sahni, Kaushal & Gupta (2025)	Revisão sistemática baseada no modelo socioecológico.	Estudos internacionais sobre conciliação trabalho-vida.	O conflito trabalho-família é multidimensional e influenciado por fatores individuais, organizacionais e socioculturais.
Young & Schieman (2017)	Estudo longitudinal.	Pais trabalhadores.	Mães reduzem demandas profissionais para acomodar o cuidado, enquanto pais mantêm padrões laborais mais estáveis.

AUTOR/ANO	MÉTODO	PARTICIPANTES / AMOSTRA	DESFECHOS PRINCIPAIS
Carneiro et al. (2023)	Estudo quantitativo sobre divisão sexual do trabalho e saúde mental.	Mulheres trabalhadoras brasileiras.	A sobrecarga doméstica está associada a maior sofrimento psíquico e intensificação do conflito trabalho–família.
Griep et al. (2022)	Estudo longitudinal (ELSA-Brasil).	Adultos trabalhadores brasileiros.	O conflito trabalho–família associa-se a ganho de peso e efeitos diferenciados por gênero.
Andrade & Barbosa (2023)	Estudo psicométrico com profissionais da segurança pública.	Profissionais da segurança pública brasileira.	Jornadas extensas e imprevisibilidade intensificam o conflito trabalho→família.
Nascimento (2024)	Estudo quantitativo sobre suporte organizacional e gênero.	Trabalhadores brasileiros.	Políticas organizacionais reduzem o conflito, mas barreiras culturais limitam sua efetividade para mulheres.
Vilela & Lourenço (2021)	Estudo quantitativo sobre políticas de apoio à família.	Trabalhadores brasileiros.	Políticas familiares reduzem tensões, mas seu uso permanece marcado por desigualdades de gênero.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2025).

4. DISCUSSÃO

Os achados desta revisão confirmam que o conflito trabalho–família é um fenômeno multidimensional e socialmente estruturado, que ultrapassa explicações centradas na gestão individual do tempo. As tensões entre demandas profissionais e familiares resultam da interação entre exigências organizacionais, arranjos familiares, normas culturais e expectativas de gênero, corroborando a perspectiva multinível proposta por SAHNI et al. (2025) e HSIAO (2023).

Embora definido como conflito interpapéis (PAGE et al., 2018), a interface entre trabalho e família também pode gerar efeitos positivos. A noção de facilitação trabalho–família indica que experiências em um domínio podem favorecer o desempenho e o bem-estar no outro, dependendo das condições organizacionais e das estratégias de gestão de fronteiras (HILL, 2005).

As diferenças de gênero emergem como eixo estruturante dessas experiências. Ainda que homens e mulheres relatem níveis semelhantes de conflito, os antecedentes e as consequências diferem, refletindo expectativas sociais associadas aos papéis de gênero (MCDOWALL; KINMAN, 2020). A persistência da divisão sexual do trabalho mantém as

mulheres como principais responsáveis pelo cuidado, intensificando a sobrecarga e configurando a “segunda jornada”.

A parentalidade representa um período crítico de intensificação dessas desigualdades. Mães tendem a reorganizar suas trajetórias profissionais para atender às demandas de cuidado, enquanto pais mantêm padrões laborais mais estáveis, evidenciando distribuição desigual do conflito ao longo do ciclo de vida (YOUNG; SCHIEMAN, 2017). Além disso, as responsabilidades de cuidado persistem ao longo do tempo, contribuindo para a continuidade da sobrecarga feminina (EMSLIE; HUNT, 2009).

O suporte do parceiro reduz o conflito família–trabalho, mas tem impacto limitado sobre o conflito trabalho–família, que depende principalmente das exigências organizacionais (ADAMS; GOLSCH, 2021). No plano organizacional, políticas de flexibilidade e teletrabalho apresentam efeitos ambivalentes: podem ampliar o controle do tempo, mas também intensificar demandas e reforçar normas de disponibilidade permanente (LESHCHENKO, 2026). Regimes altamente flexíveis podem aumentar a intensificação do trabalho e elevar o conflito entre mães em tempo integral (GRONLUND; OUN, 2022), enquanto o teletrabalho pode ampliar simultaneamente autonomia e sobrecarga feminina (CASTRO-TRANCÓN et al., 2024; SAHNI et al., 2025).

O desalinhamento entre preferências individuais e arranjos laborais constitui importante estressor associado ao conflito trabalho–família, indicando que previsibilidade e controle do tempo são centrais para a gestão das fronteiras entre trabalho e família (PETTS et al., 2025).

As desigualdades de gênero também se manifestam nas trajetórias profissionais. A maternidade ainda é percebida como obstáculo à carreira, enquanto a paternidade raramente é vista como barreira, refletindo o modelo do trabalhador ideal desonerado de responsabilidades domésticas (COELHO, 2016). No plano macroestrutural, políticas de licença parental e normas culturais igualitárias podem reduzir o conflito, embora atitudes sociais igualitárias sejam particularmente decisivas para as mulheres (HSIAO, 2023).

Os estudos brasileiros reforçam que o conflito trabalho–família está associado à saúde física e mental, à divisão sexual do trabalho doméstico e às condições organizacionais. Evidências indicam relações com desfechos físicos e padrões diferenciados por gênero, refletindo a sobrecarga doméstica feminina e a escassez de tempo para autocuidado (GRIEP et al., 2022). A persistência da divisão desigual do trabalho doméstico também se associa a maior prevalência de sofrimento psíquico entre mulheres, evidenciando o papel

estruturante do cuidado não remunerado nas desigualdades psicossociais (CARNEIRO et al., 2023).

No âmbito organizacional, o suporte institucional contribui para reduzir o conflito, mas não elimina desigualdades estruturais. Políticas de apoio diminuem tensões, porém barreiras culturais e receio de penalizações limitam sua utilização, especialmente entre mulheres (NASCIMENTO, 2024). Além disso, embora políticas familiares organizacionais reduzam o conflito, seu acesso e uso permanecem atravessados por desigualdades de gênero e podem gerar penalizações simbólicas na carreira (VILELA; LOURENÇO, 2021).

Em ocupações de alta exigência, como a segurança pública, o conflito assume contornos específicos. Jornadas extensas, imprevisibilidade e exposição ao risco intensificam as tensões entre trabalho e família, dificultando a participação nas rotinas familiares e afetando o desempenho profissional (ANDRADE; BARBOSA, 2023).

De modo geral, os resultados indicam que o conflito trabalho–família é moldado por fatores estruturais, culturais e organizacionais. O gênero atua como princípio organizador dessas experiências, definindo a distribuição do cuidado e os custos da conciliação. Assim, intervenções eficazes exigem abordagens integradas que articulem mudanças organizacionais, políticas públicas de apoio à família e transformações culturais orientadas à corresponsabilidade no cuidado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão integrativa analisou a produção científica recente sobre o conflito trabalho–família sob a perspectiva das desigualdades de gênero. Os resultados indicam que esse conflito é um fenômeno complexo e socialmente estruturado, resultante da interação entre exigências laborais, responsabilidades familiares, normas culturais e condições organizacionais. As desigualdades de gênero permanecem centrais, uma vez que as mulheres continuam assumindo maior responsabilidade pelo cuidado, acumulando demandas e apresentando maior sobrecarga psicossocial, especialmente durante a parentalidade.

No âmbito organizacional, verificou-se que políticas de flexibilidade e apoio à família podem reduzir o conflito, porém sua efetividade é limitada quando não acompanhada por mudanças culturais e institucionais. Normas associadas ao trabalhador ideal, estigmas no uso de políticas familiares e a ambivalência da flexibilidade laboral podem intensificar desigualdades e ampliar a permeabilidade entre trabalho e vida privada. O conflito também

se relaciona a impactos relevantes na saúde, no bem-estar e nas trajetórias profissionais, sobretudo em ocupações de alta exigência.

Como contribuição, esta revisão evidencia o caráter estrutural e generificado do conflito trabalho–família e reforça a necessidade de abordagens integradas que articulem fatores organizacionais, culturais e sociopolíticos. Persistem lacunas quanto à análise interseccional, aos diferentes arranjos familiares e à efetividade de políticas institucionais. Conclui-se que promover equidade na interface trabalho–família requer transformações culturais, fortalecimento de políticas públicas e organizacionais e valorização do cuidado como responsabilidade compartilhada.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Ayhan; GOLSCH, Katrin. Gender-specific patterns and determinants of spillover between work and family: the role of partner support in dual-earner couples. **Journal of Family Research**, v. 33, n. 1, 2021, p. 72–98. Disponível em: <https://doi.org/10.20377/jfr-373>. Acesso em: 17 fev. 2026.

ANDRADE, Juliana Lopes; BARBOSA, Antonio Virgílio Bittencourt. Evidências de validade da escala de conflito trabalho-família em profissionais da segurança pública brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 39, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39412>. Acesso em: 17 fev. 2026.

CARNEIRO, Cíntia Maria Moraes; PINHO, Patrícia Santos; TEIXEIRA, José Ramiro Bittencourt; ARAÚJO, Tânia Maria. Trabalho doméstico não remunerado: persistência da divisão sexual e transtornos mentais. **Revista de Saúde Pública**, v. 57, 2023, p. 31. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2023057004502>. Acesso em: 17 fev. 2026.

CASTRO-TRANCÓN, Nereida; ZUAZUA-VEGA, Mónica; OSCA, Amparo; CIFRE, Eva; GARCÍA-IZQUIERDO, Antonio Luis. Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: a systematic review. **Frontiers in Organizational Psychology**, v. 2, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1360373>. Acesso em: 17 fev. 2026.

COELHO, Magdalena Cortese. **Family and work: “having it all”**. In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. 2016.

EMSLIE, Carol; HUNT, Kate. “Live to work” or “work to live”? A qualitative study of gender and work–life balance among men and women in mid-life. **Gender, Work & Organization**, v. 16, n. 1, 2009, p. 151–172. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>. Acesso em: 17 fev. 2026.

GRIEP, Rosane Harter et al. Gender, work-family conflict, and weight gain: four-year follow-up of the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). **Cadernos de Saúde Pública**, v. 38, n. 4, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311XEN066321>. Acesso em: 17 fev. 2026.

GRONLUND, Anne; OUN, Ida. A more equal deal? Employer-employee flexibility, gender and parents' work-family tensions in Sweden. **Work**, v. 73, 2022, p. 843–856. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-210668>. Acesso em: 17 fev. 2026.

HILL, E. Jeffrey. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. **Journal of Family Issues**, v. 26, n. 6, 2005, p. 793–819. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>. Acesso em: 17 fev. 2026.

HSIAO, Hsinyi. A cross-national study of family-friendly policies, gender egalitarianism, and work-family conflict among working parents. **PLOS ONE**, v. 18, n. 9, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291127>. Acesso em: 17 fev. 2026.

KORABIK, Karen. Work-family guilt. In: GELFAND, Michele J.; CHIU, Chi-Yue; HONG, Ying-Yi (Eds.). **Advances in culture and psychology**. Oxford: Oxford University Press, 2014. p. 203–245.

KAVOUSHI, Shadi. **Workplace flexibility and work-life balance in the post-pandemic era**. London: Routledge, 2023.

LESHCHENKO, Olga. Schedule control and work hours: the role of gender and flexibility stigma across European countries. **Community, Work & Family**, 2026. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2026.2624781>. Acesso em: 17 fev. 2026.

LEWIS, Suzan; ANDERSON, Debra; LYONETTE, Clare; PAYNE, Nicky; WOOD, Stephen. **Work-life balance in times of recession, austerity and beyond**. London: Routledge, 2017.

MCDOWALL, Almuth; KINMAN, Gail. Work-life balance and gender: challenging assumptions and unravelling complexity. In: HASSARD, John; TORRES, L. D. (Eds.). **Aligning perspectives in gender mainstreaming: gender, health, safety & wellbeing**. Cham: Springer, 2020. p. 47–79.

NASCIMENTO, Ana Luiza da Silva. Conflito trabalho-família, suporte organizacional e gênero. **Revista FSA**, v. 21, n. 1, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.12819/2024.21.1.6>. Acesso em: 17 fev. 2026.

OUZZANI, Mourad; HAMMADY, Hossam; FEDOROWICZ, Zbys; ELMAGARMID, Ahmed. Rayyan: a web and mobile app for systematic reviews. **Systematic Reviews**, London, v. 5, n. 1, p. 210, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>

PAGE, Kyle J.; DEULING, Jacqueline K.; MAZZOLA, Joseph J.; ROSPENDA, Kathleen M. A fresh look at socio-demographics in work-family conflict: a cluster analysis approach. **Occupational Health Science**, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0014-8>. Acesso em: 17 fev. 2026.

PETTS, Richard J.; CARLSON, Daniel L.; FAN, Wen. Workplace mismatch, work-family conflict, and psychological well-being among parents. **Society and Mental Health**, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/21568693251344326>. Acesso em: 17 fev. 2026.

POWELL, Gary N.; GREENHAUS, Jeffrey H. Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, 2010, p. 513–534. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>.

Acesso em: 17 fev. 2026.

SAHNI, Shivani; KAUSHAL, Lokesh Anand; GUPTA, Pooja. Gendered differences and strategies for work-life balance: systematic review based on social ecological framework perspective. **Acta Psychologica**, v. 256, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105019>. Acesso em: 17 fev. 2026.

SILVA, V. M.; SOUSA, C. A.; CARVALHO, D. L. Revisão integrativa: método de pesquisa para a enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 63, n. 4, p. 592–599, 2010.

TAMEIRÃO, Daniela Cristina Machado; NUNES, Simone Costa. The feminization of the medical career in Brazil and work-family conflicts. **Tourism & Management Studies**, v. 15, n. 2, 2019, p. 47–55. Disponível em: <https://doi.org/10.18089/tms.2019.150204>. Acesso em: 17 fev. 2026.

VASHISHT, Mansi; PANDEY, Nivedita; SHARMA, Prince. Exploring work-life balance: challenges and strategies for women in the modern professional landscape. **International Journal of Scientific Research in Engineering and Management**, v. 8, n. 6, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55041/IJSREM35678>. Acesso em: 17 fev. 2026.

VILELA, Nágila Giovanna Silva; LOURENÇO, Mariane Lemos. Conflito trabalho-família, políticas de apoio à família e gênero. **Revista Alcance**, v. 28, n. 3, 2021. Disponível em: [https://doi.org/10.14210/alcance.v28n3\(set/dez\).p503-519](https://doi.org/10.14210/alcance.v28n3(set/dez).p503-519). Acesso em: 17 fev. 2026.

YI, Chai Sian; HASSAN, Zaiton; OTHMAN, Abang Ekhsan Abang. Gender differences in work-family balance factors. **Journal of Cognitive Sciences and Human Development**, v. 1, n. 1, 2015, p. 34–45. Disponível em: <https://doi.org/10.33736/jcshd.186.2015>. Acesso em: 17 fev. 2026.

YOUNG, Marisa; SCHIEMAN, Scott. Scaling back and finding flexibility: gender differences in parents' strategies to manage work-family conflict. **Journal of Marriage and Family**, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jomf.12435>. Acesso em: 17 fev. 2026.