

TRABALHO-FAMÍLIA: EQUILÍBRIO DAS DUAS ESFERAS NA PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

THÂMISA RAMOS FLORES DOS SANTOS¹; FRANCIELLE MOLON DA SILVA²

¹Universidade Federal de Pelotas – thamisa.ufpel@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – franmolon@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

O conflito trabalho-família é definido como um conjunto de pressões que ocorrem quando, ao se desempenhar os papéis profissional e pessoal, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade com o outro (LESLEI; KING; CLAIR, 2018; ZHAO *et al.*, 2020). Para Farradinna e Halim (2016), as questões de trabalho e família demandam altos níveis de regulação emocional no processo de atingir os objetivos e a satisfação nesses dois domínios.

De acordo com Frone, Russel e Cooper (1992), adversidades associadas às responsabilidades do trabalho interferem na realização de obrigações relativas à família, e essas obrigações familiares/domésticas, quando não cumpridas, também podem interferir no próprio funcionamento do cotidiano no trabalho.

Observa-se na literatura uma frequente associação dos níveis de conflito trabalho-família ao gênero. Várias pesquisas indicam que as mulheres vivenciam conflitos superiores aos homens (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; 2012; COLTRANE, 2000; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; SILVA; REBELO; ROSSETTO, 2010; ÖUN, 2012; ROMAN, 2017; MELO; THOMÉ, 2018), outras sugerem que não há diferença entre homens e mulheres em relação ao conflito trabalho-família (BYRON, 2005; STOIKO *et al.*, 2017) e ainda há pesquisas que apontam que os homens vivenciam mais conflito trabalho-família que as mulheres (ANNOR; AMPONSAH-TAWIAH, 2017).

Para Pedrosa (2015), a primeira afirmação é a mais comum e está relacionada com a convicção de que as diferenças de gênero possuem efeito sobre os papéis desempenhados no domínio do trabalho e da família, ainda que se observe os avanços e as mudanças que foram conquistadas pelas mulheres em relação ao seu papel na sociedade. A literatura sobre o conflito trabalho-família revela essa pressuposição ao evidenciar que o conflito, quando ocorre, atinge de forma mais intensa as mulheres, sobretudo aquelas que são mães (ROMAN, 2017).

Neste sentido, considerando que a família e o trabalho são grupos sociais importantes na vida e na formação do indivíduo, o presente estudo se propôs a investigar a influência mútua entre as responsabilidades familiares e profissionais das servidoras da Universidade Federal de Pelotas.

2. METODOLOGIA

Este estudo envolve uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. Para Martins e Theóphilo (2009, p. 107), “a pesquisa quantitativa é aquela em que os dados e as evidências coletados podem ser quantificados, mensurados”. A técnica adotada para essa pesquisa foi o levantamento de campo (*Survey*),

considerando que essa técnica possui como finalidades a exploração, descrição e explicação de um fenômeno (BABBIE, 1999).

A coleta de dados foi realizada por instrumento específico, composto com questões que buscaram verificar a influência mútua entre obrigações familiares e atividades profissionais, sendo adaptada da Escala de *spillover* Trabalho-Família, formulada por Marisa Matias (2007). A aplicação do questionário se deu através da plataforma *on-line* de questionários e contou com 309 respostas de servidoras (técnico administrativas e docentes) da Universidade Federal de Pelotas. As questões avaliaram a frequência com que determinadas situações aconteceram, permitindo que se possa mensurar a influência das duas dimensões -Trabalho e Família, contando com uma escala tipo *Likert* de cinco pontos: (1) Muito Frequentemente, (2) Frequentemente, (3) Eventualmente, (4) Raramente e (5) Nunca, de forma que a uma maior pontuação corresponde uma menor percepção de *spillover* (negativo ou positivo).

Após a coleta, os dados foram tabulados e tratados através do software PRISM 8.0 Windows® e calculados os escores médios para interpretação dos resultados.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a interpretação dos dados, a Escala *Spillover* Trabalho-Família foi dividida em quatro fatores, sendo o primeiro relacionado a interferências negativas em termos de disponibilidade, cumprimento de obrigações e transferência de bem-estar entre o papel profissional e o papel familiar (*spillover* negativo trabalho-família), o segundo consistindo nas interferências negativas entre família e trabalho (*spillover* negativo família-trabalho), o terceiro fator referem-se às interferências positivas entre o papel familiar e o papel profissional, avaliando o grau em que as competências, comportamentos e afetos recebidos na família os quais afetam positivamente o ambiente laboral (*spillover* positivo família-trabalho) e, por fim, o quarto fator correspondendo a transferência de competências, afeto e comportamentos entre os ambientes profissional e familiar (*spillover* positivo trabalho-família).

Calculadas as médias dos escores para os 4 fatores da Escala *Spillover* Trabalho-Família, os dados são apresentados na Tabela 1, sendo também relatadas as diferenças estatísticas.

Tabela 1 - Comparação da Média dos escores de respostas das servidoras para a Escala *Spillover* Trabalho-Família, dividida nos fatores de 1 a 4 (n=309)

Variáveis	Média $\pm$ desvio padrão	p-valor
Trabalho-Família negativo	2,28 $\pm$ 0,85	<0,0001
Trabalho-Família positivo	3,34 $\pm$ 0,79	
Família-Trabalho negativo	3,37 $\pm$ 0,67	<0,0001
Família-Trabalho positivo	2,21 $\pm$ 0,95	

Fonte: Dados coletados

De acordo com a Tabela 1, observa-se que as servidoras pesquisadas percebem dificuldade para equilibrar as duas esferas. Os resultados apontam que na condição Trabalho-Família há uma maior interferência do fator negativo em relação ao fator positivo e isso pode estar associado ao fato de não conseguir se desligar das preocupações profissionais quando estão em casa ou, ainda, que as suas atividades profissionais estão impedindo ou dificultando o cumprimento das

obrigações familiares, concluindo que as servidoras percebem o seu desempenho profissional como causador de maiores impactos negativos no papel familiar. Adicionalmente, os resultados permitem observar fenômeno contrário na condição Família-Trabalho, em que há um predomínio do fator positivo sobre o negativo.

Desta forma, considerando os escores médios, pode-se dizer que o trabalho interfere de forma significativa e negativa na família e que a família influencia de forma significativa e positiva no trabalho, pois, como mencionado anteriormente, os resultados demonstram que na condição Família-Trabalho ocorre um predomínio do fator positivo sobre o negativo, ou seja, as servidoras percebem mais contribuição positiva da sua família para o trabalho e isso está relacionado a aspectos como apoio, reconhecimento e afeto familiar que ocorrem com frequência, o que quer dizer que, na percepção das pesquisadas, as experiências e o afeto da família, por exemplo, podem levar à melhoria no domínio profissional.

4. CONCLUSÕES

A pesquisa concluiu que as servidoras percebem uma influência negativa do Trabalho na Família, o que pode estar relacionado a aspectos associados ao cansaço físico e mental e, ainda, ao tempo dedicado à profissão que resulta em menos tempo para a vida familiar. Adicionalmente, há um predomínio do fator positivo na relação Família-Trabalho que reflete na transferência de comportamentos, valores e atitudes como afeto e apoio familiar para o domínio profissional.

Sendo este um estudo com foco em mulheres, percebe-se que as mesmas possam estar com dificuldade de equilibrar as atividades profissionais com as tantas outras obrigações familiares/domésticas. Desta forma, recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem a investigação sobre esta temática envolvendo todos os servidores, ou seja, os públicos feminino e masculino, oportunizando a comparação da percepção de homens e mulheres sobre a conciliação Trabalho-Família.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANNOR, F.; AMPONSAH-TAWIAH, K. Evaluation of the psychometric properties of two scales of work–family conflict among Ghanaian employees. **The Social Science Journal**, 54(3), 336-345, 2017.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Tradução: Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999. 519 p.

BYRON, K. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. **Journal of Vocational Behavior**, v. 67, n. 2, p. 169-198, 2005.

COLTRANE, S. Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. **Journal of Marriage and the Family**, 62, 1208-1233, 2000.

DE MELO, H. P.; THOMÉ, D. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. Editora FGV, 2018.

FARRADINNA, S.; HALIM, F. W. The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 219, p. 241-247, 2016.

FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Antecedents and Outcomes of Work- Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, n. 1, p. 65-78, 1992.

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

LELIS, J. W. F. et al. Estresse e satisfação no trabalho: um estudo entre gestores da área comercial. **Revista Científica Hermes**, v. 20, p. 110-132, 2018.

MATIAS, M. **Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis**. 2007. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, 2007.

MARTINS, G.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

ÖUN, I. Work-family conflict in the Nordic countries: A comparative analysis. **Journal of comparative family studies**, v. 43, n. 2, p. 165-184, 2012.

PEDROSA, J. R. S. **Mulheres versus homens: uma análise multigrupo da relação entre o conflito trabalho-família, compromisso afetivo e da percepção geral de saúde**. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia). Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal, 2015.

ROMAN, C. Between Money and Love: Work-family Conflict Among Swedish Low-income Single Mothers. **Nordic Journal of Working Life Studies**, 7(3), 2017.

SILVA, A. B.; REBELO, L. M. B.; ROSSETTO, C. R. Fontes e Consequências na Relação Trabalho-Família de Mulheres-Gerentes. Anais do Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais da ANPAD. Florianópolis/SC, Brasil, 2010.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas**, v. 37, n. 132, p. 573, set./dez. 2007.

STOIKO, R. R. et al. Understanding “his and her” work-family conflict and facilitation. **Current Psychology**, 36(3), 453-467, 2017.

ZHAO, Y; COOKLIN, A. R.; RICHARDSON, A; STRAZDINS, L.; BUTTERWORTH, P; LEACH L.S. Parent’s shift work in connection with work-family conflict and mental health: examining the pathways for mothers and fathers. **Journal of Family Issues**, 1-29, 2020.