

Trabalho e Família: Perspectivas Teóricas e Desafios Atuais

Work and Family: Theoretical Perspectives and Current Challenges

- » Dra. Elizabeth Joan BARHAM¹ (Departamento de Psicologia, Universidade Federal de São Carlos)
- » Ana Carolina Gravena VANALLI (Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos)

Resumo No campo de pesquisa focado no desenvolvimento adulto, surgiu um interesse em estudar as diferentes trajetórias de pessoas que estão estabelecendo suas vidas profissionais e formando uma família própria, uma vez que grande parte dos casais mais novos enfrenta demandas que podem causar níveis consideráveis de estresse. Este artigo inicia com uma discussão sobre fatores socioculturais que ainda produzem diferenças entre homens e mulheres nessas duas esferas e evidenciam mudanças recentes nos seus envolvimento no mercado de trabalho e na vida familiar, para embasar uma discussão de modelos teóricos sobre os impactos dessas demandas, quando somadas. Em seguida, apresenta-se um modelo novo de equilíbrio entre trabalho e família, baseado nos conceitos do processo de enfrentamento de estresse, para guiar novas pesquisas nessa área. Finaliza-se com a apresentação de algumas estratégias sendo usadas no ambiente de trabalho, focadas na organização e quantidade de tempo que o trabalhador passa em atividades profissionais, como forma de contribuir para a produção de pesquisas sobre as condições que permitem o bom aproveitamento desses arranjos, junto com outros esforços que talvez melhorem o equilíbrio entre trabalho e família.

Palavras-chave
Equilíbrio Trabalho-Família, Teorias, Gênero.

Abstract In the field of research focused on adult development, efforts have been directed to the study of the different trajectories that people follow in establishing their professional and family lives, as a result of the fact that the majority of younger couples face demands that provoke significant levels of stress. In this paper, we first discuss social cultural factors that continue to result in differences between men and women in these two spheres, as well as recent changes in their involvement in the workforce and in family life. This is followed by a discussion of theoretical models about the impacts of dealing with concurrent demands in these two areas. Next, a new model of work and family balance is presented, based on concepts that underlie theories that describe the coping process, as a means of guiding further research in this area. In conclusion, some of the strategies that can be used in the workplace to combat work-family tensions are outlined, with the intention of encouraging research on the conditions that can contribute to making beneficial use of these arrangements, along with other efforts that may improve work-family balance.

Keywords
Work-Family Balance, Theories, Gender.

¹ Contato: Elizabeth Joan Barham, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de São Carlos. Endereço Rodovia Washington Luís, km 235, CEP: 13565-905 – São Carlos, SP Tel.: (16) 3351-8458; E-mail: lisa@ufscar.br

Atualmente, a combinação do trabalho remunerado com um envolvimento familiar significativo não é apenas o ideal feminino, mas já está se tornando o novo modelo ideal masculino também, com base no pressuposto de que essa combinação permite o desfrute dos benefícios das duas esferas social e psicologicamente mais significativas da vida (Cooper & Lewis, 2000; Pitt-Catsoupes, Kossek, & Sweet, 2006). No entanto, algumas fases da vida familiar são notoriamente difíceis de integrar com demandas profissionais, como no caso de trabalhadores que são pais de crianças pequenas, ou, no outro extremo, que cuidam de seus pais idosos com problemas de saúde. Nesses períodos de demandas familiares intensas, o funcionário precisa reestruturar suas rotinas de uma forma que reflita seu comprometimento com seu emprego e sua família. No entanto, atualmente, muitas vezes as rotinas de trabalho dentro das empresas, estabelecidas em épocas anteriores, dificultam em vez de facilitar o equilíbrio entre trabalho e família. Por isso, a combinação de demandas pode resultar em níveis médios ou altos de estresse entre funcionários, os quais podem reduzir o desempenho profissional e deteriorar relacionamentos no trabalho e na família, além de contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde (Gravena, 2006). Para melhorar essa situação, faz-se necessário uma melhor compreensão desses envolvimento e uma consideração de diferentes modelos teóricos que podem direcionar estudos para levantar as necessidades dos funcionários em seu contexto de trabalho, propor mudanças e avaliar os impactos dessas inovações.

CONTEXTO HISTÓRICO

Até os anos de 1960, praticamente não se dava nenhuma importância às necessidades específicas dos trabalhadores que tinham de conciliar obrigações relativas ao emprego com obrigações e tarefas familiares, tais como cuidar de dependentes idosos ou de filhos. Com o crescimento da parcela de mulheres que optavam por continuar trabalhando após se tornarem mães, em todas as classes sociais, a importância de conciliar obrigações profissionais e familiares passou a ser muito maior (Amazonas e Braga, 2006; Diniz, 1999; Sâmara, 2002).

No Brasil, o interesse e a discussão sobre as necessidades das famílias nas quais tanto o marido como a mulher trabalham fora do lar é mais recente, em comparação ao processo ocorrido em países da Europa Ocidental e da América do Norte. Esse atraso pode ser atribuído primeiramente à demora na aquisição, pela mulher brasileira, de direitos cívicos que lhe permitissem também participar de forma efetiva na esfera pública, além da doméstica. Por exemplo, se as mulheres da Grã-Bretanha conquistaram o direito ao voto em 1918, só a partir de 1932 as mulheres brasileiras passaram a tê-lo. Foi apenas em 1962 que a reforma do Código Civil Brasileiro modificou o estatuto jurídico da mulher casada (eliminando a incapacidade civil no casamento), mas ainda sem lhe conceder o mesmo tratamento e direitos do marido. Em comparação com os países europeus e norte-americanos, a existência de empecilhos que dificultavam o acesso das mulheres à educação superior, aos empregos formais² e aos cargos políticos contribuiu para causar atrasos no processo de participação efetiva da mulher brasileira na sociedade.

A partir dos anos de 1970, a participação de mulheres no mercado de trabalho se tornou ainda mais efetiva na região sudeste do país, devido às mudanças nos valores sociais relativos ao trabalho feminino e à aceleração do processo de desenvolvimento econômico, o que criou mais vagas no mercado de trabalho. A participação da mulher tanto na vida familiar, bem como no âmbito profissional, também foi viabilizada pela queda na taxa de fecundidade que ocorreu nessa época, o que reduziu o tempo que a mulher precisava dedicar à educação dos filhos, no seu dia a dia e no curso da sua vida. A renda feminina ampliou a renda familiar

2 Tradicionalmente, incluem-se no sistema de emprego informal as mulheres brasileiras que trabalham como empregadas domésticas (empregadas e diaristas), trabalhadores rurais (só a mulher, mas não o marido) e que exercem atividades domésticas não remuneradas (p.ex., cuidar das crianças, limpar e arrumar a casa, preparar refeições, fazer compras e outras atividades correlatas).

brasileira, o que permitiu melhorias nas condições de vida em relação à alimentação, ao acesso a serviços de saúde e à possibilidade de deixar os filhos frequentarem a escola durante mais tempo (Gravena, 2006; Sâmara, 2002).

Além de contribuir para a estabilidade socioeconômica da família, o ingresso da mulher no mercado de trabalho também alterou as relações de poder entre homens e mulheres. Aos poucos, o espaço social ocupado por mulheres está se tornando mais equitativo ao ocupado pelos homens, como está acontecendo em outros países também. Essa mudança representa uma transformação nos papéis sociais ligados ao gênero, no que diz respeito à participação no trabalho fora e dentro de casa. Por exemplo, de modo geral, as famílias estão dando apoio e incentivo em proporções mais iguais às filhas e aos filhos em relação à formação escolar, para eles estarem igualmente bem qualificados para competir no mercado de trabalho (Vanalli, 2012). Ao mesmo tempo, em muitas famílias nas quais as mulheres trabalham fora em tempo integral, os homens estão participando mais do que nas décadas anteriores no desempenho de tarefas domésticas, reduzindo a carga doméstica que as mulheres enfrentam (Cia & Barham, 2008; Freitas *et al.*, 2009; Silva & Piccinini, 2007).

Tanto para os homens quanto para as mulheres, as mudanças nos seus papéis causaram um impacto profundo na interação matrimonial, familiar e na esfera de trabalho (Dantas, Jablonski, & Feres-Carneiro, 2004; Souza, Wagner, Branco & Reichert, 2007). Está ocorrendo uma reorganização dos papéis masculinos e femininos do sistema de divisão de trabalho por sexo, que envolvia a atuação primária ou no lar ou no mercado de trabalho, desempenhando um papel único. A nova realidade exige um envolvimento em papéis múltiplos, requerendo a coordenação e o equilíbrio de responsabilidades relacionados com o trabalho e com a família.

Diferenças no tratamento de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Sem dúvida, o acesso das mulheres brasileiras ao mercado de trabalho se ampliou muito nas últimas décadas, trazendo benefícios importantes para seu desenvolvimento profissional, pessoal e para seus dependentes (D’Affonseca, 2005; Diniz, 1999). No entanto, de forma geral, ainda existem diferenças significativas em relação às oportunidades profissionais para homens e mulheres, apesar da introdução da Constituição Brasileira de 1988 que garante os mesmos direitos para ambos os sexos. Atualmente, o problema principal não envolve diferenças na escolaridade de homens e mulheres (Vanalli, 2012). Além disso, para a maioria das atividades profissionais no mercado de trabalho atual não existem diferenças nas capacidades físicas e intelectuais de homens e mulheres que afetariam seu desempenho diferencialmente. A barreira “transparente” que as mulheres enfrentam decorre de sua maior dedicação à família em relação aos homens.

Entre homens, de maneira geral, ser casado e ter filhos são fatores sociodemográficos associados a maior estabilidade e dedicação de tempo ao trabalho (Bonelli, 2005). Entre as mulheres, no entanto, o casamento e a chegada dos filhos levam uma porcentagem significativa delas a limitar seus envolvimento ou, em uma minoria dos casos, até a se desligar do mercado de trabalho (D’Affonseca, 2005). Entre as mulheres que mantêm seu vínculo empregatício após o nascimento dos filhos, alguns estudos mostram que elas cumprem o expediente, mas têm menor probabilidade de trabalhar horas-extra (D’Affonseca, 2005; Gravena, 2006; Vanalli, 2012). O estudo de Vanalli (2012) foi baseado em entrevistas individuais, com cada parceiro de 50 casais. Ambos os parceiros trabalhavam fora de casa e todos possuíam um filho entre 0 e 5 anos. O tempo de trabalho semanal entre as mulheres, em média, era quase cinco horas menor do que no caso dos seus esposos, mas essas mulheres dedicavam cerca de 14 horas a mais por semana, em média, ao trabalho doméstico, em comparação com seus parceiros. Isto é, as normas socioculturais permitem que a maioria dos homens assumam menos responsabilidades familiares e disponha de mais tempo do que as mulheres para investir na carreira. Dessa forma, estudos mostram que, no âmbito do trabalho, as mulheres apresentam menor

grau de expectativa e satisfação comparado aos homens (Matias, Andrade, Fontaine, Biasoli, & Martinez, 2008).

As diferenças nos resultados profissionais alcançados por homens e mulheres, porém, não podem ser explicadas somente pela diferença na disponibilidade de tempo. Ainda existem práticas culturalmente enraizadas no mercado de trabalho, que também são envolvidas nessas diferenças (Brito e D'Acari, 1991). A discriminação se reflete na dificuldade que as mulheres têm para atingir níveis ocupacionais compatíveis com os dos homens, com uma maior concentração de mulheres do que de homens inseridas em setores de trabalho nos quais os salários são mais baixos. Desta forma, a renda média das mulheres que trabalham fora é menor do que a média para homens (IBGE, 2010). Por exemplo, em 2007, a renda média mensal entre mulheres era R\$ 773,00 enquanto a dos homens era R\$ 1.000,00. Assim, no contexto de trabalho, a maioria das mulheres ainda ocupa um espaço menos valorizado do que o dos homens. Portanto, diferenças nas perspectivas financeiras para homens e mulheres também contribuem para a manutenção das diferenças nos papéis sociais ligados ao gênero.

O CONTEXTO FAMILIAR

Além de enfrentar barreiras na esfera do trabalho, as mulheres que trabalham fora também enfrentam dificuldades psicológicas no âmbito familiar. Elas se comparam e são comparadas por outros com mulheres donas de casa, embora tenham menos tempo para se dedicar aos familiares e às tarefas domésticas do que mulheres com um papel único. Por exemplo, um estudo comparando mães de filhos no início do processo de escolarização que trabalhavam fora ou no lar mostra que a mulher que trabalha fora pensa estar negligenciando seus filhos com maior frequência do que a dona de casa (D'Affonseca, 2005). As mulheres inseridas no mercado de trabalho também têm maior probabilidade do que as donas de casa de atribuir o maior índice de crises no matrimônio dos tempos atuais ao fato de mulheres trabalharem fora (Gomide, 2009). Além disso, as que trabalham fora sofrem críticas relacionadas à suposta deterioração na qualidade da vida familiar, uma vez que algumas atividades familiares deixam de ser feitas e outras são repassadas para terceiros, como faxineiras, babás e outros prestadores de serviços. Assim, aquela que trabalha fora é amplamente criticada, tanto por ela mesma como por outros.

Mesmo diante das dificuldades enfrentadas pelas mulheres com papéis múltiplos, o trabalho remunerado é benéfico e importante para a maioria delas (Vanalli & Barham, 2008). No geral, o trabalho remunerado representa independência econômica na vida adulta e traz reconhecimento social e maior satisfação pessoal. A ampliação de seus conhecimentos, sua gama de atividades e seus contatos sociais conduzem à formação de uma identidade profissional e proporciona sentimentos de autonomia e utilidade. Desse modo, aumenta o senso de competência, o que melhora a autoestima, trazendo benefícios para o desempenho nos papéis familiares também. Hoje, as mulheres que trabalham fora tendem a se sentir mais capazes como mães, a gozar de melhor saúde física e mental e a ter casamentos mais felizes do que mulheres donas de casa (D'Affonseca, 2005).

○ homem frente à nova realidade

Como discutido acima, as mudanças no papel feminino têm consequências para o papel masculino. Muitos homens cujas mulheres trabalham fora também enfrentam grandes dificuldades nesse novo contexto de papéis múltiplos. Eles têm de reavaliar seu próprio papel, já que não são mais os únicos provedores para a família, dividindo essa posição tão valorizada com as mulheres (Bader & Cooper, 2004; Cia & Barham, 2008). Mais difícil ainda é participar das atividades menos valorizadas por homens, como cuidar dos filhos e pais idosos, executar tarefas domésticas, etc. Aos poucos, porém, parece que a resistência dos homens em relação à participação no trabalho familiar está diminuindo. Estudos mostram que ao longo das últimas décadas, uma porcentagem cada vez maior dos homens participa ativamente da vida familiar

e atribui maior importância a essa esfera, desenvolvendo uma nova identidade no que diz respeito à sua atuação familiar (Bustamante, 2005).

Assim, a formação da identidade de homens também está começando a depender tanto de seu desempenho no trabalho como na família. Contudo, as exigências no trabalho continuam as mesmas: para avançar na carreira o funcionário tem de trabalhar em tempo integral, quase sempre em um horário determinado pelo empregador e estar disposto a assumir responsabilidades profissionais extras. Enquanto procura atender às normas no seu local de trabalho, ainda precisa encontrar tempo e energia para cumprir as responsabilidades familiares.

Extensão dos conflitos entre a família e o trabalho

Entre os empregados que têm responsabilidades profissionais e familiares, os conflitos entre trabalho e família são praticamente universais, com a maioria dos trabalhadores nessa condição sofrendo níveis de estresse que variam de moderado a alto (Cia & Barham, 2008; Gravena, 2006; Vanalli, 2012). Muitas das pesquisas realizadas sobre o equilíbrio dessas responsabilidades objetivam identificar as circunstâncias familiares que estão associadas com os níveis mais elevados de problemas de desempenho no trabalho – por exemplo, a existência de grandes discrepâncias nas responsabilidades familiares do casal; a presença de crianças em idade pré-escolar, ou de parentes idosos e enfermos; e de renda familiar que não permite a contratação de uma pessoa para auxiliar o casal com as atividades domésticas ou cuidados aos idosos e crianças (Pitt-Catsouphes, Kossek, & Sweet, 2006). No entanto, essas pesquisas reforçam o pressuposto que cuidar de familiares é uma atividade de cunho individual, por focarem na documentação da forma como responsabilidades familiares interferem em rotinas de trabalho. Assim, existem poucas pesquisas sobre fatores no local de trabalho que podem reduzir a sobrecarga de funcionários lidando com demandas familiares que são normativas para sua etapa de vida (Gravena & Barham, 2008).

Não é de se estranhar que a falta geral de empenho, por parte dos empregadores, em descobrir formas de acomodação a essa nova realidade acabou por gerar um novo tipo de estresse relacionado ao trabalho: os conflitos entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades familiares. Esse tipo de conflito ocorre quando o empregado não consegue compatibilizar as demandas do seu emprego com suas responsabilidades para com sua família (Frone, Russel, & Cooper, 1992; Kopleman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Rice, Frone, & McFarlin, 1992).

Esses conflitos estão associados a uma ampla variedade de custos profissionais e pessoais. O desempenho do trabalhador no dia-a-dia do seu emprego, a frequência ao trabalho, a disponibilidade para trabalhar mais horas ou participar de projetos especiais dentro da empresa, a disponibilidade para participar de viagens de negócios e até mesmo seu desejo de aceitar promoções são afetados negativamente em empresas que adotam normas rígidas e tradicionais de emprego (Cia & Barham, 2008; Vanalli, 2012). Além disso, os impactos desses conflitos em nível pessoal, no ambiente familiar do empregado, têm sérias implicações a longo prazo para o seu bem-estar pessoal (Vanalli, 2012). Deve-se ressaltar que os custos desses impactos são definidos pela forma como os funcionários e seus gerentes decidem abordar o problema, já que, devido ao perfil demográfico da força de trabalho, seu surgimento é inevitável.

Modelos: conflitos entre a família e o trabalho

Pensando na possibilidade de intervir nesse cenário, torna-se importante conhecer os diferentes modelos ou percepções que existem sobre a natureza da relação entre envolvimento profissional e familiares. Zedeck e Mosier (1990) apresentaram diferentes perspectivas sobre a relação entre o trabalho e a família, caracterizando-a de modo negativo, positivo ou neutro. Adotando o ponto de vista de gerentes, essas perspectivas podem ser descritas da seguinte forma:

1. **Conflito:** de acordo com essa forma de entender a relação entre trabalho e família, trabalhar fora de casa não só é diferente de trabalhar dentro de casa, como os dois são inerentemente conflitantes. É impossível participar das duas esferas de forma satisfatória, uma vez que as normas de conduta de uma esfera atrapalham o desempenho na outra e os horários nunca se encaixam. Sob esse ponto de vista, o gerente ou supervisor percebe as tarefas familiares como interferindo no trabalho, impedindo uma maior dedicação, prejudicando o desempenho profissional dos empregados. Então, o gerente passa a vigiá-los, para que não gastem tempo ligando para casa, conversando com os colegas de trabalho sobre assuntos familiares ou realizando pequenas atividades domésticas no horário de trabalho.
2. **Transbordamento ou contaminação:** para algumas pessoas, o envolvimento em uma esfera (trabalho ou família) prejudica o envolvimento na outra, não apenas por causa de problemas de falta de tempo e choques de horário, mas também porque as normas de conduta em cada esfera são diferentes e acabam “contaminando” o comportamento do indivíduo quando as normas de uma esfera são usadas na outra. Os gerentes ou supervisores com essa perspectiva não toleram interferência das demandas familiares no trabalho e esperam que os empregados façam horas-extra toda vez que for de interesse da empresa, sem levar em consideração os compromissos familiares dos funcionários. Ou seja, os gerentes insistem em um tratamento estritamente igual para todos, não admitindo adaptações ligadas às necessidades “individuais”, extra trabalho dos funcionários, mesmo quando essas responsabilidades são culturalmente normativas. Assim, para gerentes que entendem a relação entre trabalho e família dessa forma, o horário de trabalho tem de ser igual para todos, todos têm de fazer horas-extra, etc.
3. **Instrumentalidade:** segundo essa visão, trabalhar é bom porque quem trabalha tem condições para satisfazer as necessidades materiais da sua família. Quanto mais uma pessoa ganha, melhor para a sua família. Sob esse enfoque, os gerentes e supervisores acham que o trabalho facilita a vida familiar em vez de interferir negativamente nela, pois percebem apenas um vínculo financeiro entre as duas esferas.
4. **Segmentação:** neste caso, trabalhar fora de casa e trabalhar dentro de casa são concebidos como envolvendo duas atividades diferentes, realizadas em horários e espaços separados. À medida que se passa mais tempo trabalhando fora de casa, tem-se menos tempo para atender às necessidades familiares. Um gerente que acredite nessa perspectiva poderia achar que trabalhar é um mal necessário, sem benefícios intrínsecos, e que as mulheres deveriam se dedicar apenas aos afazeres domésticos sempre que isso seja financeiramente possível, para não prejudicar a vida familiar, sem compreender o significado psicológico de cada tipo de responsabilidade, tanto para as mulheres, quanto para os homens.
5. **Compensação:** essa visão da questão de combinar envolvimento profissional e familiares é positiva, uma vez que prega que trabalhar permite a realização profissional, aumentando o conhecimento e o prazer de viver. Tanto as atividades familiares como as profissionais são vistas contribuindo para a saúde do indivíduo de forma geral, e também porque, quando existem problemas em uma esfera, pode-se contar com o apoio da outra. Nesse caso, o gerente ou supervisor não vê as responsabilidades familiares como fonte de problemas, mas espera que o indivíduo participe normalmente (isto é, de acordo com as normas) da esfera do trabalho.
6. **Interface entre a família e o trabalho:** esta última abordagem entende que alguém com papéis múltiplos vai ter vantagens e desvantagens em comparação com uma pessoa com um papel único (só trabalho profissional ou só envolvimento familiares). Trabalhar em casa ou fora de casa não é necessariamente bom ou ruim, uma vez que ocorre uma mistura de bons e maus impactos. Os determinantes da natureza dos impactos causados pela combinação do trabalho doméstico e profissional incluem as demandas em cada esfera, o nível de apoio com o qual o indivíduo pode contar para atender as responsabi-

dades conflitantes nas duas esferas e os mecanismos de apoio existentes na comunidade (p.ex., programas ou serviços oferecidos com recursos governamentais).

Essas crenças em relação à forma como envolvimento simultâneo afetam o desempenho do trabalhador são importantes, nem tanto por sua capacidade de caracterizar qual é o impacto real de responsabilidades familiares no âmbito de trabalho e vice-versa, mas principalmente porque representam diversos pontos de vista que existem em relação a esses impactos. Assim, pessoas que acreditam que os impactos são negativos também pensam e agem de uma maneira diferente do que as que acreditam que os impactos são neutros, benéficos ou mistos sob influência da profecia auto realizadora.

O modelo teórico proposto, aqui, para estudar o estresse que se relaciona com a integração e desenvolvimento das demandas trabalho-família, é similar aos modelos teóricos gerais de estresse e das formas de lidar com estresse (p.ex., Lazarus e Folkman 1984). Demandas simultâneas no âmbito familiar e no trabalho, e a sobrecarga de responsabilidades (quando as do trabalho estão somadas às familiares) podem gerar conflitos, sendo que esses conflitos implicam em uma variedade de custos pessoais e profissionais. Nesse sentido, torna-se necessário usar estratégias que melhorem o equilíbrio entre as demandas familiares e de trabalho.

Uma primeira versão do modelo proposto aqui leva em consideração as *demandas* que atuam sobre o indivíduo, em casa e no trabalho, os *recursos* que a pessoa dispõe para realocar tarefas em cada área, dentro de um panorama cultural mais amplo em termos de costumes, normas e formas de apoio prático que estão disponíveis para auxiliar o indivíduo, levando a diversos impactos sobre o bem estar psicológico deste (ver Tabela 1).

No entanto, trabalhos recentes apontam para alguns outros fatores que precisam ser incorporados em um modelo sobre equilíbrio entre trabalho e família. Pithon (2008) aponta que as atuações dos indivíduos no trabalho, na família e nas atividades de lazer e seus impactos no bem-estar do indivíduo, durante muito tempo, foram estudados como dimensões separadas e independentes. Entretanto, os pesquisadores da área, nos últimos tempos, passaram a compreender que essas são áreas que se inter-relacionam, sendo que cada uma delas influencia direta ou indiretamente na outra. Assim, é possível modificar a perspectiva de transbordamento (ou contaminação), uma vez que as situações vivenciadas e as competências adquiridas em um domínio da vida podem interferir negativa ou positivamente em outros domínios. Um exemplo de impactos negativos é o fato de que dificuldades no trabalho (tais como a redução do número de funcionários) podem trazer prejuízos para a vida familiar, da mesma forma que desavenças na vida familiar (um pai idoso que sofre um acidente vascular cerebral) podem comprometer a atuação profissional dos indivíduos. Por outro lado, competências adquiridas no desempenho profissional (tais como as habilidades comunicativas) podem interferir de forma muito positiva nas relações familiares e vice-versa. Da mesma forma, além das habilidades, os sentimentos gerados no desempenho das funções exercidas em cada área da vida podem ter um reflexo muito positivo, ou negativo, nas outras áreas. A esse respeito, Pithon (2008) ressalta que os reflexos positivos de uma demanda em relação à outra ocorrem, principalmente, se os indivíduos se sentem satisfeitos com seus desempenhos nas esferas em questão. Um outro ponto importante se coloca então para o desenvolvimento de teorias sobre o equilíbrio entre trabalho e família: a satisfação dos indivíduos com suas atuações. A percepção de satisfação se remete à avaliação do indivíduo sobre a adequação dos resultados que está obtendo. Esse processo reflete as expectativas sociais que ele mesmo e outras pessoas de seu convívio possuem, levando em consideração aspectos como gênero, momento da vida, situação econômica, entre outros fatores.

Nessa nova perspectiva mais positiva, está o *modelo de facilitação* entre o trabalho e a família, sobre o qual as autoras também apresentam argumentos que questionam os modelos que abordam apenas efeitos negativos de um envolvimento em uma esfera sobre outros envolvimento. Nesse sentido, Matias *et al.* (2008) apontam para a importância de obter evidências dos efeitos positivos de envolvimento nas esferas laborais sobre a esfera familiar e vice-versa, em vez de repousar somente nos aspectos relacionados aos conflitos dessa atuação simultânea, discutindo

TABELA 1. Fatores envolvidos no processo de conciliação entre a família e o trabalho

	DEMANDAS	TIPOS DE APOIO	IMPACTOS PSICOLÓGICOS
FAMÍLIA	<p>Tarefas domésticas: cozinhar, limpar a casa, lavar a roupa, fazer compras, manutenção da casa, etc.</p> <p>Cuidados para com dependentes (crianças ou idosos): tarefas rotineiras, eventos especiais, doenças, etc.</p> <p>Relacionamento com a família estendida e amigos: ajudar com tarefas, apoio emocional, aconselhamento, etc.</p>	<p>Divisão de tarefas domésticas</p> <p>Aceitação do papel profissional pela outra parte do casal e pelos outros membros da família</p> <p>Disponibilidade de apoio emocional</p> <p>Disponibilidade de ajuda prática não remunerada por parte de um familiar: (a) regularmente ou (b) como recurso eventual quando outros sistemas não funcionam (p. ex., uma criança doente que não pode ir para a creche)</p>	<p>Percepção de conflitos</p> <p>a. da vida familiar com o trabalho</p> <p>b. do trabalho com a vida familiar</p>
COMUNIDADE	<p>Desenvolvimento pessoal: cursos, etc.</p> <p>Atividades comunitárias: entidades beneficentes e/ou sociais, entidades religiosas, etc.</p>	<p>Programas de educação pública e comunitária</p> <p>Disponibilidade de vagas em creches</p> <p>Programas para crianças fora do horário de aulas escolares</p> <p>Serviços de apoio para os idosos e incapacitados</p>	<p>envolvendo intrusões de horário</p> <p>envolvendo um cargo excessivo, total</p> <p>Estresse em geral</p> <p>Satisfação na vida familiar</p> <p>Satisfação no trabalho</p> <p>Autoestima</p> <p>Qualidade de vida</p>
EMPREGO	<p>Horário de trabalho</p> <p>Esforços: físicos, intelectuais, emocionais.</p> <p>Desenvolvimento profissional</p>	<p>Renda individual e familiar</p> <p>Escolha do número de horas e período de trabalho</p> <p>Flexibilidade no horário de trabalho</p> <p>Disponibilidade de licença remunerada para tratar de situações de emergência na família</p> <p>Programas para ajudar a gerenciar as tarefas familiares</p> <p>Disponibilidade de creche no local de trabalho</p> <p>Programas para ajudar a encontrar mecanismos de apoio para parentes idosos, etc.</p>	

a possibilidade de transferência de conhecimentos e habilidades, bem como, benefícios psicológicos de uma esfera para outra. Sob esse prisma, a participação em um papel pode promover a aquisição de habilidades e recursos que podem ser usados para permitir o desenvolvimento e melhor funcionamento em outros domínios da vida. Essas autoras ressaltam que se faz importante investigar o quanto a participação no mercado de trabalho pode beneficiar a família (p. ex., via melhor autoestima, apoio informacional e emocional dos colegas e maiores recursos

financeiros) e quanto o desempenho em atividades familiares pode beneficiar o êxito no trabalho (p. ex., via apoio no manejo do estresse, apoio financeiro do parceiro e ajuda prática com tarefas profissionais).

Pensando em todas as considerações anteriores, apresenta-se um novo modelo de equilíbrio entre trabalho e família (ver Figura 1). De acordo com esse modelo, os recursos pessoais (expectativas relacionadas ao gênero, escolaridade, idade, entre outras crenças e capacidades) influenciam nos envolvimento assumidos. Diante desses envolvimento e levando em conta a capacidade do indivíduo para lidar com eles, este mobiliza, quando avaliados como necessários, recursos do ambiente. A adequação dos seus recursos pessoais e dos recursos externos, dos quais dispõe para atender as suas demandas profissionais e familiares, gera percepções ligadas à satisfação ou insatisfação com esses diversos aspectos de suas vidas, influenciando em seu estado psicológico de forma geral.

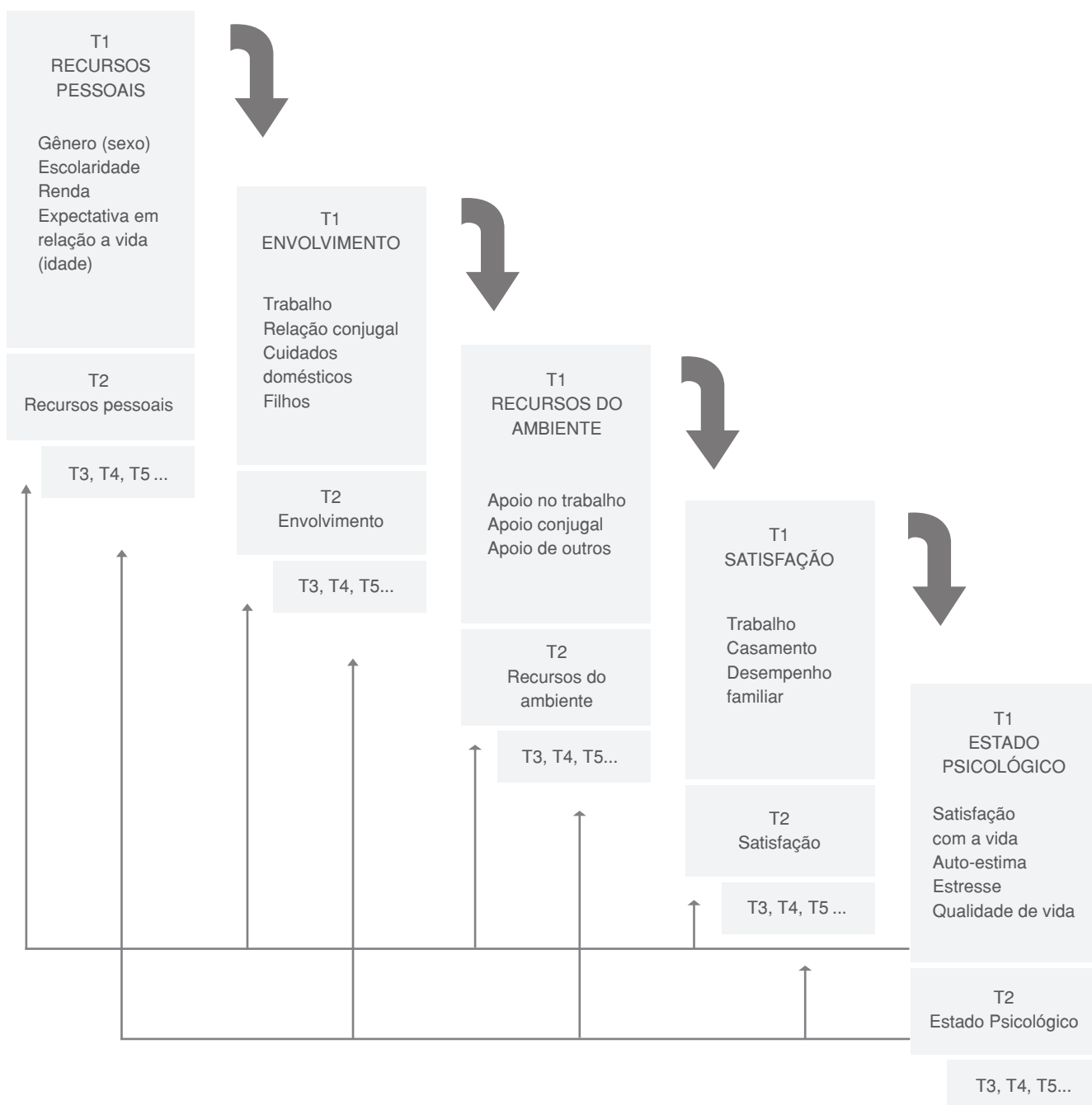


FIGURA 1. Modelo do processo de equilíbrio entre trabalho e família.

Em um segundo momento (T2), o estado psicológico dos participantes, resultante da interação entre os quatro fatores citados, poderá levar a alterações em qualquer um dos elementos nesse conjunto de fatores. Por exemplo, em relação aos recursos pessoais, alguém que está insatisfeito com sua inserção profissional pode: se reorganizar para buscar uma melhor qualificação profissional, rever seu conceito de gênero para depois modificar a divisão de tarefas com seu parceiro, buscar atividades profissionais que lhe tragam maior renda, entre outras possibilidades. Por outro lado, alguém que está satisfeito com sua vida pode se sentir seguro para assumir novas responsabilidades familiares ou profissionais (ter um segundo filho, se candidatar para uma promoção, entre outras possibilidades).

Ao longo do tempo, mudanças nas condições de vida do indivíduo (desenvolvimento profissional e familiar, mudanças de saúde, alterações na rede de apoio, etc.) e o impacto psicológico dessas mudanças sobre ele afetam sua autopercepção e sua percepção sobre os outros a sua volta, levando a modificações nas expectativas que este possui em relação a sua situação atual e futura. Por sua vez, alterações nas expectativas do indivíduo podem levar a mudanças em seus envolvimento, resultando em ajustes nos apoios procurados. O grau de satisfação com o desfecho das mudanças que ocorrem na vida da pessoa afeta seu bem estar psicológico, e ocorre uma reavaliação de suas necessidades e possibilidades, na busca de resultados positivos para si mesmo e para os outros (T3, T4, etc.). Dessa forma, nota-se que as interações entre esses fatores são constantes ao longo da vida dos indivíduos.

Estratégias para a redução dos conflitos entre trabalho e família

Muito pouca atenção tem sido dada à identificação das circunstâncias ou ideologias relacionadas ao local de trabalho que podem contribuir para a diminuição de conflitos entre trabalho e família, sem comprometer a produtividade do funcionário. Na Europa e na América do Norte, um aspecto que tem sido foco de estudo nas organizações é a implementação e avaliação de horários de trabalho alternativos, que dão maior flexibilidade para o empregado e que lhe facilitam conciliar as responsabilidades familiares e profissionais (Kugelmass, 1996). Esses arranjos alternativos de horários de trabalho estão relacionados na Tabela 2 e incluem: horários flexíveis (*flexitime*), semana de trabalho comprimida (*compressed work week*), horários de trabalho parciais (*part-time arrangements*), emprego compartilhado (*job sharing*), trabalho em casa (*work at home*) e teletrabalho (*telecommuting*).

TABELA 2. Arranjos envolvendo horários alternativos de trabalho.

ARRANJO	DESCRIÇÃO
Horário flexível (<i>flexitime</i>)	O horário de trabalho inicia ou termina antes ou depois do usual.
Horário de trabalho comprimido (<i>compressed work week</i>)	Trabalha-se menos em alguns dias e mais em outros dias.
Trabalho em casa (<i>work at home</i>)	Trabalha-se em casa durante toda a semana de trabalho ou em parte dela.
Horário de trabalho parcial (<i>part-time arrangements</i>)	Trabalha-se menos que o número de horas de trabalho semanais associado a tempo integral.
Emprego compartilhado (<i>job sharing</i>)	Divide-se as responsabilidades e benefícios de uma posição em tempo integral com outro empregado.
Licenças (<i>leave of absence</i>)	Licença do trabalho por períodos que variam entre alguns dias a meses, normalmente com prejuízo dos vencimentos e demais vantagens
Teletrabalho (<i>telecommuting</i>)	Trabalha-se fora da sede da empresa, com acesso via equipamentos eletrônicos de comunicação (computador, fax, telefone, etc.).

As normas estabelecidas para acesso a esses arranjos alternativos tipicamente dependem do desempenho no trabalho e das responsabilidades relativas à posição do empregado (p. ex., muitas vezes, gerentes são excluídos). Entretanto, mesmo em empresas que praticam políticas de recursos humanos mais avançadas, o acesso que os empregados têm a esses mecanismos é claramente afetado por outros fatores culturais, normalmente ocultos, que ditam o comportamento “correto” dentro da empresa e a forma que os gerentes e supervisores encaram o papel e as responsabilidades dos empregados (Lero, 2003, 2011).

O apoio dos gerentes e supervisores para a conciliação das demandas da família e do trabalho é uma variável baseada em diferenças pessoais (p. ex., como o gerente entende a relação entre trabalho e família, experiência pessoal com conflitos desse tipo, orientação para tarefas *versus* pessoas, etc.). Portanto, o nível de estresse sofrido por um empregado que tenta conciliar as demandas da sua família com as demandas do seu emprego irá variar, dependendo de quem for o seu superior. Existe a necessidade de mais pesquisas para investigar até que ponto as diferenças que existem entre gerentes ou supervisores na sua relação com subordinados podem ter origem na experiência de vida do gerente. Por exemplo, essas diferenças podem estar ligadas à forma pela qual o gerente ou supervisor enfrenta suas próprias demandas familiares, sua experiência com outros empregados que tiveram problemas para conciliar responsabilidades de trabalho com as familiares, e outras experiências na família ou no trabalho que moldaram as crenças do gerente em relação à forma de compatibilizar sua vida familiar e sua vida profissional.

Barham, Gottlieb e Kelloway (1998) relataram que, independentemente de quaisquer diferenças que possam existir na forma como os gerentes e supervisores tratam e compreendem os problemas dos empregados que tentam conciliar as responsabilidades familiares com as profissionais, a resposta dos gerentes a tais situações também depende das características pessoais do subordinado. Seu gênero, sua posição na empresa (gerente ou subordinado) e o tipo de dependente (criança em idade pré-escolar ou parente idoso) parecem influenciar a disposição do superior em permitir que os subordinados usem horários de trabalho alternativos. Os resultados de uma série de estudos realizados por esses autores, objetivando determinar as razões para essas diferenças, apontaram para a influência de normas e expectativas sociais no que diz respeito à atribuição diferencial de responsabilidades a pessoas que pertencem a diferentes categorias sociais, para cuidar de familiares dependentes. Um resultado especialmente preocupante desse estudo foi a pouca flexibilidade dos gerentes em relação a situações envolvendo funcionários que cuidavam de um pai idoso. A parcela da população com idade superior a 60 anos está aumentando rapidamente, de forma que cuidar de pais idosos também está se transformando em uma fase da vida adulta normativa (Pinto, 2012).

Demandas para pesquisa

Dessa forma, para superar o conjunto de fatores que ainda produzem fortes dificuldades para conciliar responsabilidades profissionais e da vida familiar, e os decorrentes desequilíbrios nos envolvimento de homens e mulheres, é preciso investir em pesquisas guiadas por modelos teóricos mais recentes. Em relação aos recursos pessoais dos funcionários passando por fases de altas demandas familiares, será importante estudar, entre outras possibilidades, as habilidades psicológicas que contribuem para a capacidade de lidar com sucesso com papéis múltiplos, tais como habilidades para a construção de uma identidade positiva nova, diferente daquelas da geração anterior; o uso de habilidades metacognitivas para planejar, monitorar, regular e avaliar os resultados obtidos (Jou & Sperb, 2006); habilidades para enfrentar estresse, focadas na resolução de problemas e na autorregulação emocional; e as habilidades sociais, que facilitam a comunicação e coordenação de esforços com as demais pessoas que fazem parte dos diferentes contextos de atuação. Em relação às demandas em si, pode ser interessante comparar pessoas com diferentes combinações de demandas, para melhor compreender demandas profissionais que, por sua natureza ou extensão, pouco favorecem resultados positivos em fases específicas da vida familiar. Investigações na área de psicologia sobre o uso de recursos exter-

nos podem contribuir para um maior entendimento de barreiras psicossociais em relação ao uso de determinados serviços, assim como as características daqueles serviços que permitem que o funcionário mantenha relacionamentos de boa qualidade com seus familiares. Por fim, estudos focando a satisfação profissional, conjugal, parental (ou filial) podem contribuir para a detecção mais precoce de situações com alta probabilidade de produzir resultados mais (ou menos) favoráveis em termos de diferentes indicadores do bem-estar global dos funcionários.

REFERÊNCIAS

- Amazonas, M.C.L.A. & Braga, M.G.R. (2006). Reflexões acerca das novas formas de parentalidade e suas possíveis vicissitudes culturais e subjetivas. *Ágora*, 9(2), 177 - 191.
- Bader, E. & Cooper, N. (2004). *What a difference a dad makes* (3ª ed.). Richmond Hill, ON, Canadá: Family Transitions Consultants.
- Barham, E.J., Gottlieb, B.H. & Kelloway, E.K. (1998). Factors affecting managers' willingness to grant alternative work arrangements. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 138- 149.
- Bonelli, M. G. (2005). Ideologias do profissionalismo em disputa na magistratura brasileira. *Sociologias*, 13, 110-135.
- Brito, J. C. & D'Acri, V. (1991). Referencial de análise para o estudo da relação trabalho, mulher e saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 7(2), 201-214.
- Bustamante, V. (2005). Participação paterna no cuidado de crianças pequenas: um estudo etnográfico com famílias de camadas populares. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(6), 1865 - 1874.
- Cia, F. & Barham, E. J. (2008). Trabalho no turno noturno e o novo papel paterno: Uma interface difícil. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 25(2), 211-221.
- Cooper, C.L. & Lewis, S. (2000). *E agora, trabalho ou família: pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares do dia-a-dia*. Tamisa: São Paulo, S.P.
- D'Afonseca, S.M. (2005). *Importância do envolvimento materno para o autoconceito e desempenho acadêmico das crianças de baixo nível socioeconômico*. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Dantas, C., Jablonski, B. & Feres-Carneiro, T. (2004). Paternidade: considerações sobre a relação pais e filhos após a separação conjugal. *Paidéia*, 14(29), 347 - 357.
- Diniz, G. R. S. (1999). Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: T. Férrez-Carneiro. *Casal e Família - Entre a tradição e a transformação* (pp.31 – 54). Nau: Rio de Janeiro, RJ.
- Freitas, W. M. F., Silva, A.T.M.C., Coelho, E.A.C., Guedes, R.N. Lucena, K.D. T. & Costa, A.P.P. (2009). Paternidade: responsabilidade social do homem no papel de provedor. *Revista de Saúde Pública*, 43(1), 85-90.
- Frone, M.R., Russel, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Gomide, P.I.C. (2009). A influência da profissão no estilo parental materno percebido pelos filhos. *Estudos de Psicologia*, 26(1), 25 - 34.
- Gravena, A.C. (2006). *Retornando ao trabalho após o nascimento de um filho: Percepções de professoras sobre sua experiência*. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- IBGE (2010). www.ibge.gov.br – site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, consultado em 15/02/2012.
- Gravena, A.C. & Barham, E.J. (2008). A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professores. *Temas em Psicologia*, 16(2), 231-241.
- Jou, G.I. & Sperb, T.M. (2006). A metacognição como estratégia reguladora da aprendizagem. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 19(2), 177-185.

- Kopleman, R.E., Greenhaus, J.H. & Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kugelmass, J. (1996). *Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível*. Atlas: São Paulo, SP.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lero D.S. (2003). Research on Parental Leave Policies and Children's Development : Implications for Policy Makers and Service Providers. Em Tremblay, R.E., Barr, R.G., Peters R.DeV., (Org.). *Encyclopedia on Early Childhood Development* [online]. Montreal, Quebec: Centre of Excellence for Early Childhood Development (pp.1-9). Retrieved from <http://www.child-encyclopedia.com/documents/LeroANGxp.pdf>.
- Lero, D.S. (2011). Caregiving has economic costs for caregivers, employers. *The Portico*, 4, 7.
- Matias, M., Andrade, C., Fontaine, A.M, Biasoli Alves, Z. & Martinez, C. (2008). Gender differences in family to work facilitation in Portuguese and Brazilian families. Em Fontaine, A.M; Matias, M. (Orgs.). *Family, work and parenting: International perspectives* (pp. 79 – 94). Porto: Legis.
- Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E.E. & Sweet, S. (2006). Charting new territory: Advancing multidisciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family. Em M. Pitt-Catsoupes, E.E. Kossek & S. Sweet (Org.), *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary perspectives, methods and approaches* (pp. 1 – 16). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pinto, F.N.F.R. (2012). *O uso de habilidades sociais e de enfrentamento de estresse entre cuidadoras de uma idosa que tem ou não demência*. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Pithon, G. (2008). Research on family, work and parenting: Fundamental contributions for better management of our everyday life. Em Fontaine, A.M; Matias, M. (Orgs.). *Family, work and parenting: International perspectives* (pp. 9 - 15). Porto: Legis.
- Rice, R.W., Frone, M.R. & McFarlin, D.B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Sâmara, E.M. (2002). O que mudou na família brasileira: da colônia à atualidade. *Psicologia USP*, 13(2), 27 – 48.
- Silva, M.R. & Piccinini, C.A. (2007). Sentimentos sobre a paternidade e o envolvimento paterno: um estudo qualitativo. *Estudos de Psicologia*, 24(4), 561- 573.
- Souza, N.H.S., Wagner, A., Branco, B.M. & Reichert, C.B. (2007). Famílias com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar: estudo de casos. *Alethéia*, 1, 109-121.
- Vanalli, A.C.G. (2012). *Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância*. Tese de doutorado não publicada. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Vanalli, A.C.G. & Barham, E.J. (2008). A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso das professoras. *Temas em Psicologia*, 16(2), 231-242.
- Zedeck, S. & Mosier, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.