

Envolvimentos no Trabalho e na Família: Estudo de Caso com Mães Trabalhadoras na Função Pública

Thaís Juliana Medeiros¹

Joyce Aguiar²

Elizabeth Joan Barham³

Resumo

Neste estudo, abordamos os desafios da conciliação trabalho-família em três mulheres com diferentes jornadas de trabalho (parcial, integral e extensa) na função pública. Para isso, utilizou-se um guia para a avaliação das mudanças, dificuldades, estratégias e ajustes realizados desde o nascimento das crianças. Foram conduzidas entrevistas semiestruturadas, utilizando-se análise de conteúdo para interpretação dos dados. As participantes eram casadas, na faixa etária dos 30 anos, com filhos em idade pré-escolar e residiam no interior paulista. As jornadas variavam entre 25 a 55 horas por semana. A partir da análise das entrevistas, foram construídas seis categorias: qualidade de vida, casamento e filhos, trabalho, ajustes e estratégias, suportes sociais e jornada de trabalho. A gestão do tempo na conciliação trabalho-família pode ser estressante e cansativa, especialmente para aquelas que são recém-mães. No entanto, novas adaptações e os apoios familiar e organizacional contribuem para que o desempenho dos papéis profissionais e familiares seja satisfatório.

Palavras-chave: equilíbrio trabalho-família, conflito trabalho-família, envolvimento na família, envolvimento no trabalho, jornada de trabalho

Work and Family Involvements: Case Study with Working Mothers in the Civil Service

Abstract

In this study, we address the challenges of work-family reconciliation in three women with different working hours (partial, full and extensive) in the civil service. For this, we used a guide for the assessment of changes, difficulties, strategies and adjustments made since the birth of children. Semi-structured interviews were conducted using content analysis for data interpretation. The participants were married, aged 30 years, with preschool children and resided in São Paulo. Journeys ranged from 25 to 55 hours per week. From the analysis of the interviews, six categories were built: quality of life, marriage and children, work, adjustments and strategies, social support and working hours. Time management in work-family reconciliation can be stressful and tiring, especially for new mothers.

1 Doutora em Psicologia pela UFSCar, Pós-Doutoranda em Gerontologia na UFSCar.

2 Doutora em Psicologia pela Universidade do Porto, Pesquisadora afiliada ao Centro de Psicologia da FPCEUP, Portugal.

3 Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSCar, Brasil.

However, new adaptations and family and organizational support contribute to the satisfactory performance of professional and family roles.

Keywords: *work-family balance, work-family conflict, family involvement, work involvement, workday*

Introdução

Não obstante as mais diversas configurações e os contornos que podem assumir mediante a sociedade na qual está inserida, a família pode ser compreendida como uma importante rede social de apoio ao longo do ciclo vital, atendendo às motivações dos indivíduos e se transformando conforme as necessidades (Montezuma et al., 2008; Neri & Sommerhalder, 2006). Com o movimento feminista e o número cada vez maior de casais de duplo rendimento, há a necessidade de reorganizar o trabalho doméstico e de cuidados com os filhos, levando a uma reavaliação dos papéis de gênero e alterações na dinâmica familiar (Gomez Urritia & Figueroa, 2015). Com esse recente processo de transformação, torna-se relevante estudar as interações entre as esferas laboral e familiar, bem como as consequências para a saúde e o bem-estar (Matias et al., 2011).

Apesar de tais mudanças na sociedade, ainda está muito presente em algumas culturas a associação do papel de cuidadora à figura feminina. Assim, as dificuldades existentes nos envolvimento entre os papéis laborais e familiares são mais constantes e intensas entre as mulheres, principalmente pela sobrecarga de trabalho não-remunerado (Gough & Killewald, 2011; Strobino & Teixeira, 2014). De acordo com Rodrigues, Cunha e Wall (2015), em um estudo realizado com uma amostra representativa da população portuguesa, há uma diferença de 17 horas semanais a mais de trabalho doméstico para as mulheres, embora elas tenham quase a mesma jornada de trabalho-remunerado do que seus parceiros. McCutcheon e Morrison (2016), em um estudo semelhante com uma amostra canadense, observaram uma diferença de 10 a 14 horas semanais a mais. Essa sobrecarga, segundo Versey (2015), torna as mulheres mais vulneráveis ao *burnout* e à depressão. Especialmente, mulheres com filhos em idade pré-escolar podem apresentar uma maior dificuldade em articular o binômio trabalho-família, afetando negativamente o desempenho, quer em um domínio quer em outro, trazendo consequências para a saúde e relacionamentos interpessoais (McCutcheon & Morrison, 2016; Mendonça & Matos, 2015). Faz-se importante mencionar que a presença de filhos pequenos não é em si um impedimento à mulher para a busca de trabalho, mas acaba por prejudicá-la no sentido em que surgem algumas limitações, sejam impostas pela própria família (por exemplo, encontrar um local de trabalho que seja próximo de casa ou da creche do filho, ter uma jornada de trabalho menor ou mais flexível etc.) ou pelo empregador que, de modo sexista, pode preferir contratar mulheres que não tenham filhos ou não tencionem engravidar brevemente (Dieese, 2011).

No presente artigo, objetivou-se compreender melhor as dificuldades vivenciadas e as estratégias utilizadas por mulheres trabalhadoras que tivessem filhos em idade pré-escolar. Para isso, foi conduzido um estudo qualitativo exploratório, utilizando o modelo teórico de Greenhaus e Beutell (1985). Ressalta-se que se trata de uma pesquisa descritiva, não se pretendendo, portanto, generalizar os resultados aqui encontrados (Stake, 2009). Por essa razão, optou-se por utilizar o estudo de caso como método de pesquisa, com orientação interpretativista (Lakatus & Marconi, 2001).

O conceito de envolvimento pode ser compreendido como sendo uma atitude estável, que representa a importância ou centralidade que a pessoa atribui a uma determinada temática, bem como as emoções positivas (como a satisfação) que decorrem da percepção da relevância de tal temática (Kanungo, 1982). Partindo disso, o envolvimento no trabalho refere-se a um estado psicológico cognitivo de crença, representando uma intensa fonte de energia a ser investida nessa esfera. Por sua vez, o envolvimento familiar centra-se no envolvimento psicológico com um dos membros da família e, do mesmo modo que no envolvimento no trabalho, motiva as pessoas a alocarem mais tempo e energia a atividades e responsabilidades familiares. Enquanto o primeiro envolvimento tem sido relacionado positivamente com satisfação no trabalho, o segundo tem sido relacionado com a satisfação familiar e satisfação com a vida, mas também a elevado conflito trabalho e família. Em muitos casos, pessoas com elevado número de papéis se veem esgotadas, com pouco tempo e energia, o que resulta em baixos níveis de satisfação e um maior conflito (Greenhaus & Beutell, 1985).

No campo dos estudos acerca do envolvimento no trabalho e na família, sobretudo na perspectiva do conflito, o número de horas trabalhadas é considerado uma importante variável. Isto se deve à ideia de que as pessoas possuem uma quantidade finita de recursos e que, ao utilizá-los para o desempenho em um papel, estaria, conseqüentemente, diminuindo a quantidade de recursos disponíveis para outro papel (Carlson & Grzywacz, 2008). Assim, sendo o tempo um recurso, muitas horas dedicadas ao trabalho acarretariam em menos tempo de dedicação à família, gerando tensão e conflito (Greenhaus & Beutell, 1985). Em outras palavras, o conflito trabalho-família seria um conflito interpapel, no qual as pressões entre os papéis profissional e familiar são incompatíveis (Tavares et al., 2007).

Essa perspectiva de conflito, no entanto, não é consensual. Estudos têm enfatizado os benefícios derivados do envolvimento em múltiplos papéis (Grzywacz & Marks, 2000; Sieber, 1974). A abordagem da valorização, expansão, enriquecimento, facilitação e integração, fundamentadas no *spillover*, sugere que o envolvimento em muitos papéis pode ajudar a fornecer energia e prover recursos adicionais. Para alguns autores, o engajamento em múltiplos papéis estimula as pessoas e pode propiciar bem-estar, promovendo a satisfação individual (Andrade, 2015; Matias & Fontaine, 2012).

O apoio familiar, organizacional e os recursos internos são fundamentais para o enriquecimento do envolvimento no trabalho e na família (Jennings et al., 2016; Shelton, 2006; Versey, 2015). Nesse sentido, o apoio da família pode aliviar o estresse cotidiano no trabalho e ser uma fonte de força emocional, impactando positivamente sobre os desafios de trabalho. Da mesma forma, o apoio dos colegas de trabalho está relacionado a uma maior satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (Konradt & Garbers, 2016). Além disso, políticas organizacionais, como a flexibilidade na jornada, a partilha de trabalho, teletrabalho, licença parental, creches e auxílios para trabalhadores com dependentes contribuiriam para facilitar a conciliação entre os envolvimento no trabalho e na família, gerando impactos positivos na saúde mental e física dos funcionários e, ao mesmo tempo, melhorando o desempenho profissional e aumentando o envolvimento dos mesmos com a instituição (Barham & Vanalli, 2012; Matias et al., 2011).

Desse modo, baseando-se na literatura sobre a temática, observa-se que poucas pesquisas têm se dedicado a compreender como as dificuldades nos envolvimento familiar e laboral podem ser minimizadas pelas estratégias adaptativas, ou seja, como o comportamento de enfrentamento pode

auxiliar os sujeitos, em especial as mulheres, a gerenciar as demandas desses dois âmbitos (Versey, 2015). Além disso, de acordo com Feijó et al. (2017), na literatura internacional, apesar de existir referencial teórico sobre a temática, ainda é limitado o número de publicações que objetivam compreender a relação entre o trabalho e família.

Assim, o presente estudo teve como objetivo investigar, de modo exploratório e transversal, as dificuldades, os conflitos, as estratégias e satisfações nos envolvimento no trabalho e na família. Para isso, foi escolhido como público-alvo mulheres que trabalhassem na função pública, com filhos em idade pré-escolar. Para além de buscar compreender melhor a realidade de mulheres nessa situação, buscou-se analisar o impacto de diferentes jornadas de trabalho (i.e., tempo como recurso), sobre o envolvimento trabalho-família.

Relativamente às diferentes jornadas de trabalho de mulheres com filhos pequenos, em uma meta-análise realizada por Goldberg et al., (2008), a jornada parcial foi apontada como sendo a que mais produzia efeitos benéficos para as crianças a partir de testes formais de realização e funcionamento intelectual, notas e classificações de professores sobre a competência cognitiva da criança. De maneira semelhante, Shelton e O'Brien (2011) compararam o bem-estar de 1364 mães empregadas em jornada integral, parcial e desempregadas. Concluíram que as mães em jornada parcial apresentavam menos sintomas depressivos, reportavam menos conflitos trabalho-família e participavam mais das atividades escolares dos filhos. Dessa maneira, seria relevante saber se, na amostra do presente estudo, a jornada parcial seria benéfica para a conciliação entre o trabalho e a família.

Acredita-se que o conhecimento sobre o impacto das diferentes jornadas de trabalho, estratégias a serem utilizadas e a satisfação obtida em cada uma delas (profissional, conjugal e parental) poderá possibilitar o entendimento sobre quais suportes (emocional, instrumental, avaliação e informação) podem ser oferecidos às trabalhadoras, bem como viabilizar atividades de intervenções que venham a garantir maior bem-estar.

Método

Participantes

O desenho da pesquisa foi feito de modo a contemplar diferentes jornadas de trabalho (i.e. integral, extensa e parcial), sendo, portanto, um estudo de casos múltiplos. Participaram do estudo três mulheres (com idades 31, 35 e 38 anos, respectivamente), todas funcionárias públicas e residentes em uma cidade do interior do estado de São Paulo, Brasil. Duas participantes possuíam ensino superior completo e, uma delas, incompleto.

A primeira participante (PI) trabalhava na área técnico-administrativa de uma universidade, em regime de jornada semanal de 40 horas, em horário comercial. PI estava casada há nove anos e possuía uma filha de dois anos de idade.

A segunda participante (PE) para além do trabalho na repartição pública também atuava como profissional autônoma, gerando uma jornada de trabalho extensa de 55 horas semanais. PE estava casada há cinco anos e tinha uma filha de quatro anos de idade.

A terceira participante (PP) trabalhava em regime parcial de 25 horas semanais. PP estava casada há sete anos e tinha dois filhos pequenos, um com dois anos e oito meses e outro de um ano.

Instrumentos

Por ter um caráter de investigação exploratória, optou-se por utilizar a entrevista para coletar os dados das participantes. Assim, foi escolhida a técnica da entrevista do tipo semiestruturada, uma vez que havia tópicos específicos de interesse de investigação a serem abordados. Esses tópicos foram selecionados com base na literatura (abordagem conceitual) e no contato prévio com a realidade (abordagem vivencial), de acordo com as recomendações de Cozby (2009), a fim de garantir uma adequação entre as questões e a experiência de vida das participantes. Não obstante o direcionamento dos conteúdos abordados, esse tipo de entrevista também permite uma flexibilidade para que emergam outras questões, respeitando-se a dinâmica estabelecida entre o participante e o pesquisador (Minayo, 2010).

Assim, utilizou-se um guia de seis tópicos para avaliação das mudanças, dificuldades, estratégias e ajustes realizados para conciliar o trabalho e a família. A partir desse instrumento, buscou-se avaliar o que a participante alterou em sua vida para facilitar os envolvimento no trabalho e na família e de que forma o nascimento da criança alterou as rotinas de trabalho, as rotinas domésticas e a dinâmica da relação conjugal. Além disso, objetivou-se avaliar a gestão do tempo para atividades de lazer, atividades domésticas, familiares e laborais. Por fim, avaliou-se a satisfação em relação a distribuição do tempo para cada uma dessas atividades.

A entrevista semiestruturada abordou a gestão do tempo para o desempenho dos papéis profissional e familiar e a satisfação com a quantidade de tempo disponível para cada um deles. Buscou-se também identificar de que forma a presença de um filho pequeno poderia ter alterado essa gestão e, conseqüentemente, o grau de satisfação (ex.: Depois que seu filho(a) nasceu, o que mais mudou nas atividades que fazia e faz? Está satisfeita com o tempo dedicado à criança?). As entrevistas foram realizadas presencialmente pela investigadora e duraram em torno de 10 a 15 minutos.

Procedimentos

Os procedimentos éticos e deontológicos foram aprovados pelo Comitê de Ética da Universidade de XXXX, parecer número XXXXX (omitido para assegurar revisão cega). As entrevistas foram realizadas em locais e horários escolhidos pelas participantes. Após o esclarecimento de todos os direitos e garantias, as participantes assinaram o termo de consentimento.

Inicialmente, fez-se a transcrição das entrevistas. A análise de conteúdo do material foi realizada em três etapas, de acordo com Bardin (1977). A primeira consistiu em uma pré-exploração do material, em que foram feitas várias leituras flutuantes do *corpus* por uma investigadora, para apreender e organizar de maneira não estruturada as ideias fundamentais e seus significados gerais. A segunda etapa consistiu na seleção das unidades de análise, ou seja, trechos alinhados aos objetivos do estudo em questão. Por fim, na terceira etapa foi feita a categorização. Nesta etapa, procuraram-se grandes enunciados que abarcassem vários temas relacionados, possibilitando novos conhecimentos sobre a temática em análise no estudo (Campos, 2004).

Resultados

As categorias obtidas a partir da análise dos casos foram: qualidade de vida; casamento e filhos; trabalho; suportes sociais; ajustes e estratégias e jornada de trabalho, que serão descritas a seguir.

Qualidade de Vida

Após a análise das entrevistas, a partir das dimensões “tempo”, “tensão” e “comportamento”, constatou-se que, apesar das diferentes jornadas de trabalho, todas as entrevistadas relataram possuir pouco tempo para elas mesmas e muito cansaço em decorrência do envolvimento no trabalho e na família. Em especial, a participante PI apresentou, além da fadiga, estresse devido às questões financeiras – gostaria de possuir casa própria e quitar as dívidas.

Para as três mulheres, o tempo de lazer (atividades físicas, leituras e cinema) e os cuidados com a aparência física diminuíram. Entre elas, o lazer após o nascimento dos filhos ocorria, agora, majoritariamente com a família, com um menor tempo para atividades individuais. Por outro lado, todas relataram que, após o nascimento dos seus filhos, a preocupação com uma alimentação saudável aumentou. Antes disso, os pais jantavam comidas rápidas, congeladas e não nutritivas. Com filhos pequenos, preocupavam-se mais em realizar refeições saudáveis (“Janta, às vezes a gente não jantava, comia pão, um pão com presunto ou alguma salada, com a filha já não dá, a gente tem que dar comida para ela porque ela não pode ficar sem comer, né? Então, janta você tem que fazer todo dia, comida sempre fresca” [sic], PI).

Algumas dessas mudanças e comportamentos foram previamente relatadas na literatura. Jennings et al. (2016) observaram o quanto as dificuldades de conciliação entre os envolvimento familiar e laboral impactam na saúde mental dos casais, podendo ocasionar estresse, muito cansaço, depressão, irritação e ansiedade, bem como indicadores de uma pobre saúde física (por exemplo, ausência de exercícios físicos e tempo para lazer, problemas cardiovasculares e abuso de álcool).

Casamento e Filhos

Para as três participantes, a intensa dedicação ao trabalho e aos filhos reduziram a quantidade e qualidade das horas dedicadas ao casamento. Todas relataram não possuir tempo suficiente para sair a sós com o marido, em comparação ao período anterior ao nascimento dos filhos. Contudo, PE foi a que menos demonstrou descontentamento com o tempo dedicado ao casamento, apesar de ter relatado que, no período logo a seguir ao nascimento do filho, ocorreram conflitos devido à sobrecarga que sentia em relação aos cuidados com o filho e às atividades domésticas. PI apresentava queixas ainda não resolvidas no casamento, alegando faltar suporte, carinho, atenção do marido e ocorrendo brigas constantes. PP, por sua vez, não comentou sobre conflitos conjugais.

Conforme Mendonça e Matos (2015), a intimidade entre os casais é um fator protetor para o casal, uma vez que permite que os dois parceiros estejam emocionalmente próximos, em uma relação de respeito recíproco, oferecendo atenção ao outro, construindo companheirismo e investindo na resolução das diferenças por meio do diálogo. Portanto, para PI, a ausência da intimidade possivelmente vinha contribuindo para os conflitos trabalho-família e ao estresse que alegava sentir.

Ainda na esfera marital, percebe-se o efeito das horas de trabalho. Tanto PI quanto PE relataram que tiveram conflitos com os maridos em função da divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos. Conforme PE: “Meu marido achou que só eu tinha que cuidar, eu disse que não, que se fosse para eu cuidar da minha filha sozinha, então, eu não precisaria dele comigo. Foi um momento de conflito mesmo, mas também a gente conseguiu conversar e chegar a um acordo de que eu não tinha tido filho sozinha, né? Revimos bastante coisa, muita coisa teve que ser negociada” [sic].

Após conversas e negociações, os maridos de ambas passaram a colaborar mais, não sobrecarregando tanto as esposas como anteriormente. Apesar disso, PI afirmou que o apoio do marido continuava sendo insuficiente. PP, diferentemente das outras duas, pagava uma faxineira e uma babá.

Nessa direção, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017) observa-se que, ao longo das últimas décadas, uma percentagem cada vez maior de homens participa ativamente das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos, entretanto, ainda existe uma resistência desse grupo em dividir igualmente tais atividades com as esposas. Esta desigualdade colabora para que a divisão do trabalho possua um viés de gênero, na qual a incumbência de realizar tanto as tarefas domésticas, quanto cuidar dos filhos, seja apenas da mulher (Vilela & Lourenço, 2018).

Trabalho

Duas participantes afirmaram não possuir tempo para estudos, leituras e cursos de aprimoramento profissional. PI afirmou ter parado o curso de Pedagogia à distância por não possuir tempo para se dedicar à filha (“O último trabalho que eu fiz na faculdade foi com ela (filha) chorando do meu lado. Ela ficou muito brava, muito irritada. Ela (filha) não podia nem ver o computador e não podia nem me ver sentando no computador. Naquele momento, eu achei que deveria parar o curso” [sic], PI).

Já PP sente-se alienada por não conseguir ler tanto quanto gostaria, ainda mais sendo jornalista (“Como jornalista, lia muitas outras coisas, outras notícias de outros lugares também e agora eu não leio mais nada. Me sinto um pouco até alienada no trabalho, se tem muito projeto, não dá para me informar sobre o que está acontecendo, ler outros artigos. Quando dá, eu leio, mas leio muito menos do que eu lia” [sic]). Ela (PP) pensou em realizar um curso de especialização aos finais de semana, mas tem receio de não conseguir dar conta de todas as demandas laborais e familiares.

Segundo Feijó et al. (2017), uma fonte de conflito está na busca por qualificação constante, uma exigência para se manter competitivo na contemporaneidade. Por um lado, o tempo dedicado para cursos e leituras gera conflitos trabalho-família devido a diminuição das horas no ambiente doméstico e, por outro lado, quando não é possível a realização de atividades de aprimoramento profissional, há sentimento de culpa e o receio de retaliação no ambiente de trabalho.

Portanto, observa-se que, independentemente de ter ou não filhos, as exigências para crescer profissionalmente envolvem trabalhar em tempo integral (em horário estabelecido pelo empregador), fazer cursos de aprimoramento e ainda estar disponível para aceitar responsabilidades extras no trabalho. Ao mesmo tempo, de acordo com a teoria da disponibilidade de recursos, ter filhos exige reservar tempo e energia para garantir o cumprimento das responsabilidades familiares (Greenhaus & Beutell, 1985). Tendo em vista que nenhuma das três entrevistadas estava investindo em fazer cursos, as três priorizavam manter a renda e dispor de tempo para passar com seu filho em detrimento de

investir em crescimento profissional neste período da vida do seu filho, especialmente PP que possuía dois filhos pequenos.

Suporte Social

Além da colaboração do marido, as três participantes possuíam outros suportes, como o familiar, os quais eram importantes para conciliar seus envolvimento no trabalho e na família. Tanto PI quanto PE contavam com o apoio das avós maternas, maridos e creches no cuidado com as crianças. PE relatou inclusive que a avó auxiliava também lavando as roupas das crianças (“A roupa dela quem lavava era a avó, faxineira que ia a cada 15 dias, teve que ir toda semana. Mudou isso, a relação entre eu e o meu marido teve que se responsabilizar por mais coisas” [sic], PE). PP não possuía parentes próximos de sua residência, o que complica a conciliação entre o trabalho e família, pois não têm com quem partilhar as tarefas familiares e domésticas (Vilela & Lourenço, 2018). Porém, PP tinha renda elevada que a permitia contratar ajuda de terceiros para auxiliar nos cuidados com a casa e as crianças. Um fator essencial para trabalhar fora é angariar suporte social, de forma que permita as mães se ausentarem dos cuidados familiares. O que difere entre essas mulheres, em função de sua jornada de trabalho, é a extensão do tempo que o filho passa com outras pessoas.

No estudo de Álvarez e Gómez (2011) com cinco mulheres, mães de crianças até cinco anos e com diferentes jornadas de trabalho, os autores concluíram que o suporte familiar e apoio do companheiro são fatores importantes de bem-estar e diminuição dos conflitos trabalho-família. Na mesma direção, no estudo de Mendonça e Matos (2015), no qual as pesquisadoras entrevistaram oito casais portugueses de duplo emprego e com crianças pequenas, as autoras constataram a relevância dos apoios práticos na conciliação entre a vida profissional e familiar. Semelhantemente, na pesquisa de Vilela e Lourenço (2018) com 15 mulheres trabalhadoras de três grandes indústrias de diferentes segmentos do Sul e Sudeste do Brasil, o apoio do cônjuge, avós e terceiros nas atividades domésticas contribui bastante para que as mulheres possuam momentos de descanso, possam trabalhar mais calmas e ainda usufruam mais tempo com a família. Entretanto, acrescentaram que é necessário que exista também o *coping* comportamental para uma conciliação satisfatória entre o trabalho e a família, ou seja, a adoção de uma atitude de busca por auxílios em momentos de dificuldades, como foi observado em PP, PI e PE.

Ajustes e Estratégias

Todas as participantes fizeram mudanças nas rotinas domésticas e laborais após o nascimento dos seus filhos. PI mudou de emprego para poder se dedicar mais a sua filha; PE alterou os horários de trabalho para estar mais presente com a filha em horários importantes (horário do jantar, por exemplo) e PP começou a faltar quando os filhos se encontravam doentes ou a chegar atrasada em função dos cuidados com os filhos. Conseqüentemente, tanto PE quanto PP tiveram atritos com os supervisores. A primeira afirmou ter ganhado muito peso na época dos conflitos com os chefes, enquanto a segunda percebeu que houve um desgaste e insatisfação na convivência com a superior.

De acordo com a fala de PE: “Quando eu tive que voltar a trabalhar, pós-licença maternidade, eu engordei o que eu não tinha engordado na gravidez, eu engordei nesse momento de ansiedade, porque

foi terrível, eu amamentava, tinha que entrar seis e meia da manhã, eu levava ela (filha) pra escolinha seis horas da manhã, ela ficava sem mamar até duas horas da tarde. Na época, foi bem chocante, algo marcante e mudei de horário por causa dela” [sic].

De acordo com os trabalhos de Feijó et al. (2017) e Vilela e Lourenço (2018), a conciliação entre o trabalho e a família ocorre pelos planejamentos pessoal, com uma melhor delimitação das atividades diárias, e profissional, a partir da flexibilização de horas de trabalho e tarefas. Como observado entre as participantes PP e PE, os coordenadores devem avaliar as dificuldades vivenciadas entre as mães, especialmente com filhos pequenos, de modo a minimizar a vivência do conflito trabalho-família a partir da implementação de políticas e práticas que proporcionem maior autonomia a elas. Sendo assim, os gestores organizacionais devem estar atentos a interdependência entre comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, saúde do trabalhador e bem-estar do trabalhador para possibilitarem o equilíbrio nas interações e relações dos sujeitos, dentro e fora das organizações.

Cada uma das participantes utilizou diferentes estratégias e ajustes para conciliar o trabalho e a família. PI não pensa em ter outro filho devido aos custos e indisponibilidade de tempo e energia. Na mesma direção, conforme estudo de Vilela e Lourenço (2018), as mulheres optaram por reduzir o número de filhos devido ao não suporte da organização para gestantes.

Além disso, após o nascimento da filha, PI transferiu-se para uma casa onde a filha possui mais espaço para brincar e buscou ainda maneiras de diminuir o trabalho doméstico, como evitar o uso de cortinas. Em relação aos conflitos com o marido, tem evitado discutir na frente da criança. PE buscou apoio psicológico para melhor lidar com as dificuldades emocionais de conciliar o trabalho e a família, além de direcionar sua atenção para a filha enquanto estiverem juntas. PP passou a procurar formas de integrar atividades que beneficiavam tanto os filhos quanto a si mesma, como fazer atividades físicas junto com eles (“A gente vai andar de bicicleta junto ou a gente vai todo mundo junto para o clube nadar ou a gente faz alguma atividade mais longa mesmo, vai até a praia, fica junto ou a gente faz alguma programação no SESC todo mundo junto” [sic]). Outra medida de PP foi conscientizar-se que os anos iniciais da criança exigem maior dedicação e atenção do casal, sendo, portanto, uma fase passageira. Assim, a necessidade de gerenciar a interface entre trabalho e família existia nas três jornadas de trabalho, mas apenas PP relatou ter tempo para alguma atividade de lazer, mesmo com filhos muito pequenos.

Assim, como também observado no estudo de Mendonça e Matos (2015), todas as participantes utilizavam estratégias de conciliação, tais como planejamento e organização das rotinas diárias, estabelecimento de metas alcançáveis, diminuição das expectativas e adoção de uma atitude de persistência diante das dificuldades.

Jornada de Trabalho

Tanto PI quanto PP ressaltaram a importância de uma jornada de trabalho parcial para maximizar o equilíbrio trabalho-família. Para a primeira, trabalhar 30 horas semanais seria o ideal, pois acredita que a fadiga mental no final de um dia inteiro de trabalho é o que reduz sua eficiência. Para a segunda, que já se encontra com uma jornada parcial, a possibilidade de trabalhar menos horas por semana foi fundamental para a decisão de ter filhos (“Acho que eu trabalhar vinte e cinco horas facilitou bastante

a decisão de ter filhos” [sic]). Já para PE, por ter muito apoio do marido, que trabalha apenas no período noturno, a jornada extensa não a faz ficar insatisfeita com os cuidados com a casa e o filho.

Discussão

No presente estudo, buscou-se compreender o envolvimento, bem como as vivências de conflito, na gestão da interface profissional e familiar de três mulheres com diferentes jornadas de trabalho. De acordo com o modelo de Greenhaus e Beutell (1985), constatou-se que a participante de jornada integral (PI) vivenciava maior conflito entre o trabalho e a família em comparação às outras participantes. A entrevistada relatou sintomas de cansaço e estresse, além de discussões com o companheiro devido às questões financeiras e discordâncias em relação à educação da filha. Portanto, nas três dimensões teóricas (tempo, tensão e comportamento), a participante demonstrou conflitos. Observa-se, no entanto, a utilização das estratégias descritas por Shelton (2006), como o desejo de não ter mais filhos e delegar atividades para o companheiro e a avó da criança. Diante desse resultado, de certo modo inesperado, observa-se que, mais do que a quantidade de horas trabalhadas, é importante considerar as estratégias, adaptações, suporte social e ajustes utilizados pelas pessoas nas esferas do trabalho e da família. No presente estudo, verificou-se que a participante de jornada extensa (PE), que trabalha 55 horas semanais, soube delegar atividades e priorizar um tempo produtivo com o filho, o que proporcionou um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família. Da mesma maneira, a participante de jornada parcial (PP), que trabalha 25 horas semanais, optou por priorizar atividades extra-trabalho com a família e organizar-se para atender a demandas laborais e familiares.

Apesar de não apresentarem a mesma intensidade de conflitos que a participante PI, as participantes PE e PP vivenciaram problemas de relacionamento com supervisores devido a faltas e atrasos no trabalho, conforme a dimensão “tensão” do modelo de Greenhaus e Beutell (1985). Como essas dimensões não são estanques, a falta de equilíbrio afeta os demais domínios. Como consequência, na dimensão comportamento, a participante de jornada extensa afirmou ter ganhado muito peso, enquanto a participante de jornada parcial percebeu que houve um desgaste e insatisfação na convivência com a chefe. Nota-se que as expectativas dos chefes e das trabalhadoras não foram satisfeitas. Entretanto, tanto os primeiros quanto as segundas utilizaram estratégias de enfrentamento da situação de frustração das expectativas.

Outro resultado inesperado foi que, contrariamente às hipóteses formuladas no estudo de Jennings et al. (2016), a trabalhadora PE e a que possuía mais de um dependente (PP), mesmo não tendo apoio das organizações em que trabalhavam, não apresentaram maior conflito devido a essa ausência de suporte. Assim, as jornadas parciais e extensa, quando aliadas a estratégias de minimização ou redução das adversidades, tais como organização, estabelecimento de prioridades e redução das expectativas, podem favorecer os envolvimento entre o trabalho e a família. Nesse sentido, as participantes encontraram maneiras de lidar com essa questão. A participante PE possuía suportes familiares e estratégias individuais que permitiam minimizar os conflitos, mesmo sem o apoio da empresa onde trabalhava. Já a entrevistada PP, com dois filhos pequenos, contava dois recursos importantes para a facilitação entre os envolvimento familiar e laboral: financeiro – uma elevada renda,

que lhe permitia trabalhar poucas horas por semana, isto é, ter mais tempo para a família. Sendo assim, constata-se que para a análise dos envolvimento familiares e laborais é necessário considerar as muitas variáveis presentes no cotidiano dos trabalhadores, tais como condições socioeconômicas. Conforme estudo de Vilela e Lourenço (2018), as mulheres com baixa renda, responsáveis por atividades profissionais e sociais que as impedem de se dedicar unicamente aos cuidados com os filhos, podem apresentar tensão emocional, além de outras influências biológicas e psicológicas.

No Brasil, apesar de mais de 40% dos lares serem chefiados por mulheres, existe uma diferença de oito horas semanais a mais para mulheres no desempenho de tarefas domésticas e de cuidados a dependentes (IBGE, 2017). Tal desigualdade é reflexo do preconceito de gênero, que considera que as tarefas de cuidados dos filhos são de responsabilidade primordialmente feminina, ignorando o papel da família, da sociedade civil e do Estado na criação de uma criança. Portanto, alvos de intervenção deveriam primeiramente se concentrar nas mudanças sociais e políticas organizacionais, as quais podem permitir aos empregados conciliar o trabalho com a vida familiar, como flexibilidade na jornada, partilha de trabalho, trabalho à distância, licença paternal, creches e auxílios para trabalhadores com dependentes (Jennings et al., 2016; Matias & Fontaine, 2012; Medeiros et al., 2017). Na ausência de tais políticas, as estratégias individuais de enfrentamento e suportes sociais podem aumentar as capacidades pessoais para gerir envolvimento no trabalho e na família com maior bem-estar. Assim, comportamentos de pedir colaboração de algum parente ou pessoa externa nos cuidados com a casa e com os filhos, diminuição das expectativas, realinhamento dos objetivos, identificação dos aspectos positivos em situações estressantes, estabelecimento de novas metas e compreensão do conflito trabalho e família como uma pressão temporária com potencial de ganho a longo prazo são estratégias que podem ser protetivas e amortecedoras, principalmente em momentos difíceis de muitas demandas familiares e laborais (Versey, 2015).

Considerações Finais

O presente estudo de caso abordou, de modo qualitativo e exploratório, os envolvimento no trabalho e na família existentes no discurso de três mulheres servidoras públicas, com filhos em idade pré-escolar. Os casos foram constituídos tendo em conta a jornada de trabalho semanal. Recorrendo-se a entrevistas semiestruturadas, buscou-se identificar dificuldades, conflitos, estratégias e satisfações de cada uma das participantes relativamente às esferas laboral e familiar, bem como suas intersecções. A partir da análise dos dados, foram erigidas seis categorias temáticas. De modo geral, infere-se que a participante com jornada parcial de trabalho demonstrou em sua fala fazer uma avaliação mais positiva acerca de seu envolvimento trabalho-família. Esse resultado vai ao encontro de estudos com outras mulheres nessa situação (Buehler & O'Brien, 2011; Goldberg et al., 2008), que demonstraram que a jornada de trabalho parcial trazia mais benefícios tanto para as mães quanto para as crianças, por comparação às jornadas extensas e integrais.

Aponta-se como limitações deste estudo o número reduzido de participantes para cada caso (apenas uma). Além disso, o fato de as entrevistas terem sido realizadas em um único momento pode ser uma limitação e um viés, já que os sujeitos estão o tempo todo a re-interpretar e a atribuir novos

significados a nossas histórias pessoais (Heidegger, 2010). Assim, para estudos futuros, pesquisas com mais participantes, acompanhadas em diferentes momentos (antes do nascimento do filho, ao fim do período de licença-maternidade e alguns meses após o retorno ao trabalho, por exemplo) seriam importantes para permitir uma melhor compreensão sobre os efeitos das jornadas de trabalho na conciliação entre o trabalho e a família.

Referências

- Álvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(6), 89-106. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165789612011000100007&lng=en&tln g=es.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: Exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10481/37455>
- Bardin L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-59. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000100005&lng=pt&nr m=iso
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125-153.
- Buehler, C. & O'Brien, M. (2011). Mothers' part-time employment: Associations with mother and family well-being. *Journal of Family Psychology*, 25(6), 895-906. doi: 10.1037/a0025993
- Campos, C. J. G. (2004). Método de análise de conteúdo: Ferramenta para a análise dos dados qualitativos no campo da saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 57(5), 611-614. doi: 10.1590/S0034-71672004000500019.
- Carlson, D. S., & Grywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. *Handbook of work-family integration* (pp. 55-73). Amsterdam: Elsevier.
- Cozby, P. (2009). *Methods in behavioral research*. 10th edition. Boston: McGraw Hill.
- DIEESE (2011). *Anuário dos trabalhadores: 2010/2011*. 11. ed. São Paulo: DIEESE.
- Feijó, M.R., Júnior, E.G., Nascimento, J.M., & Nascimento, N.B. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando Famílias*, 21(1), 105-119. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009
- Goldberg, W. A., Prause, J., Lucas-Thompson, R., & Himsel, A. (2008). Maternal employment and children's achievement in context: A meta-analysis of four decades of research. *Psychological Bulletin*, 134(1), 77-108. doi: 10.1037/0033-2909.134.1.77
- Gomez Urrutia, V., & Figueroa, A. J. (2015). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(1), 137-150. doi: 10.11600/1692715x.1317190814

- Gough, M., & Killewald, A. (2011). Unemployment and families: The case of housework. *Journal of Marriage and Family*, 73, 1085-1100. doi: 10.1111/j.1741-3737.2011.00867.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 - 88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of the positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- Heidegger, M. (2010). *Being and time*. (J. Stambaugh, Trad.). New York: SUNY Press. (Obra original publicada em 1927).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017). *Outras formas de trabalho (afazeres domésticos, cuidados de pessoas, produção para o próprio consumo e trabalho voluntário)*. Retirado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticasnovoportais/sociais/trabalho/17270pnadcontinua.html?=&t=o-que-e>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349. doi: 10.1037/00219010.67.3.341
- Konradt, U., & Garbers, Y (2016). The role of job and family involvement for satisfaction in job and family. *Zeitschrift für Psychologie*, 224(1), 15-24. doi: 10.1027/2151-2604/a000234
- Jennings, K. S, Sinclair, R., & Mohr, C. (2016). Who benefits from family support? Who schedule and family differences? *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 51-64. doi: 10.1037/a0039651
- Lakatus, E. M, & Marconi, M. A. (2001). *Metodologia do trabalho científico* (5ª. ed.). São Paulo: Atlas.
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. Retrieved from http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492011000100001&lng=pt&nrm=iso
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243. doi: 10.1590/S0102-37722012000200012
- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, 5, 57-76. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3696726>
- Medeiros, T. J., Aguiar, J., & Barham, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: Ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, 35(88), 45-62. doi: 10.7213/psicolargum.35.88.23366
- Minayo, M.C. S. (2010). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. 12ª ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco.
- Neri A. L, & Sommerhalder, C. (2006). As várias faces do cuidado e do bem-estar do cuidador. In Néri A. L, Pinto M. E. B., Sommerhalder C., Ferracini M. R., & Yuaso D. *Cuidar de idoso no contexto da família: Questões psicológicas e sociais*. Campinas: Alínea Editora.

- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. doi: 10.14417/ap.904
- McCutcheon, J. M., & Morrison, M. A. (2016). "Eight days a week": A national snapshot of academic mothers' realities in Canadian Psychology Departments. *Canadian Psychology Departments*, 57(2), 92-100. doi: 10.1037/cap0000049
- Montezuma, C. A.; Freitas, M. C., & Monteiro, A. R. M. (2008). A família e o cuidado do idoso dependente: Estudo de caso. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 10(2), 395-404. Retrieved from <http://www.fen.ufg.br/revista/v10/n2/v10n2a11.htm>
- Rodrigues, L., Cunha, V., & Wall, K. (2015). *Homens, papéis masculinos e igualdade de gênero*. Lisboa: ICS.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict and venture performance: New insights into work-family interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285- 297. doi: 10.1111/j.1540-627X.2006.00168.x
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578. doi: 10.2307/2094422
- Stake, R. E. (2009). *A arte da investigação com estudos de caso*. 2ª edição. Lisboa:FCG.
- Strobino, M. R. C., & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicaseos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração*, 49(1), 59-76. doi: 10.5700/rausp1131
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, Sílvia. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149. Retrieved from http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492007000100007&lng=pt&nrm=iso
- Versey, H. S. (2015). Managing work and family: Do control strategies help? *Developmental Psychology*, 51(11), 1672-1681. doi: 10.1037/a0039607
- Vilela, N.G.S., & Lourenço, M.L. (2018). Conflito trabalho-família: Um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. *Pensando Famílias*, 22 (2), 52-69. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679494X2018000200005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

Endereço para correspondência

thaisjuliana84@gmail.com

Enviado em 19/12/2019

1ª revisão em 06/02/2020

2ª revisão em 05/05/2020

Aceito em 17/10/2020