

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

## O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: A VISÃO DAS DOCENTES DE UNIVERSIDADES FEDERAIS DO RIO GRANDE DO SUL

Martiele Gonçalves Moreira e Andressa Hennig Silva

### RESUMO

As mulheres estão em constante ascensão no mercado de trabalho, e com grande expressividade o número de mulheres docentes vem crescendo exponencialmente nos últimos tempos. Por conseguinte, a mulher sofre maiores pressões por ainda haver julgamentos machistas e políticas passivas de descasos com o gênero feminino no meio acadêmico. Para alcançar o objetivo de traçar o perfil sócio-demográfico das respondentes e identificar o comportamento das dimensões do constructo conflito trabalho-família na amostra estudada, este estudo caracteriza-se como descritivo, utilizando-se da abordagem quantitativa, tendo como método o levantamento do tipo *Survey*. Foram obtidos 356 respondentes, dentre os principais resultados: maioria casada, com filhos, doutoras e com idade superior aos 36 anos. É possível inferir que o conflito não é sentido de forma intensa em nenhuma das direções, porém, atenta-se para o conflito na direção trabalho-família, que se apresenta um tanto superior, podendo revelar uma leve tendência a perceber que as demandas do trabalho interferem nas demandas da família.

**Palavras-chave:** Conflito, Trabalho e família, Trabalho e relacionamentos.

### ABSTRACT

Women are constantly rising in the labor market, and with great expressiveness the number of women teachers has been growing exponentially in recent times. Therefore, women suffer more pressures because there still be sexist judgments and passive policies of neglect with women in academia. To achieve the purpose of tracing the socio-demographic profile of respondents and identify the behavior of the dimensions of the construct work-family conflict in the sample studied, this study is characterized as descriptive, using a quantitative approach, with the method of the survey type. They obtained 356 respondents, most married, with children, doctors and aged over 36 years. It was possible to infer that the conflict is not felt intensely in either direction, however, attentive to the conflict toward work and family, which has a top end, may show a slight tendency to realize that the demands of work interfere with family demands.

**Keywords:** Conflict, Work and family, Work and relationships.

## 1. INTRODUÇÃO

As mudanças no ambiente organizacional e nas práticas gerenciais estão interferindo na vida dos colaboradores tanto dentro como fora das empresas, uma vez que, a grande competição por um espaço no mercado de trabalho exige dos mesmos um esforço pessoal, que demanda tempo e energia para alcançar o desenvolvimento profissional (SILVA; ROSSETTO, 2007).

Devido a este ambiente de exigências, os indivíduos podem enfrentar dificuldades para conciliar a vida pessoal e a profissional. O conflito trabalho-família se tornou um elemento pessoal, de difícil conciliação para muitos trabalhadores que necessitam equilibrar a esfera familiar e a profissional. Para Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família ocorre quando as pressões dominantes da família e do trabalho se tornam reciprocamente incompatíveis. Essa incompatibilidade pode ocorrer quando o indivíduo não equilibra ambas as esferas de forma conjunta e amistosa.

Para os professores de ensino superior, que obedecem a lei do regime de dedicação exclusiva nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), cumprindo quarenta horas semanais, se torna ainda mais fatigante a missão de conciliar casa e trabalho. Devido às inúmeras atividades que o docente exerce como, preparar aulas, prestar orientações, participar de atividades ligadas à gestão, produzir pesquisas para publicações, estar em constante atualização do conhecimento entre outras, o professor universitário acaba invadindo as horas de lazer para dar conta de tantas tarefas.

O ambiente acadêmico exige muito do docente, e quando este é do gênero feminino, as implicações para o desenvolvimento de sua profissão se tornam ainda mais acentuadas. Farber, Silveira e Godoi (2011) afirmam que as mulheres são mais prejudicadas na busca pela conciliação entre a esfera pessoal e profissional. Assim, o ambiente organizacional é diretamente afetado quando o trabalhador se encontra com problemas, da mesma forma, como a vida do trabalhador é afetada quando ocorrem problemas na organização (GEORGE, 2009). Dessa forma, objetiva-se traçar o perfil sócio-demográfico das respondentes e identificar o comportamento das dimensões do constructo conflito trabalho-família na amostra estudada.

## 2. A ASCENSÃO DAS MULHERES E A DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

Para O'Neil (2003) não se pode estudar a carreira da mulher sem compreender as influências que esta enfrenta. Há inúmeros fatores que podem intervir na ascensão da mulher em sua carreira, sendo que, a autora destaca três fatores: pessoal, organizacional e social. O fator pessoal, diz respeito às influências que a mulher sofre no trabalho, referente aos desejos e escolhas que são inerentes a trajetória profissional. As influências organizacionais são elementos implícitos ou explícitos que as organizações apresentam, geralmente enraizados na sua cultura. Esses fatores impedem que as mulheres cheguem a cargos de alta responsabilidade e poder, excluindo as mulheres de cargos gerenciais. E por último, as influências sociais referem-se às expectativas que a sociedade imprime na mulher, definindo estereótipos e papéis que estas devem, naturalmente, exercer.

Segundo levantamento feito pelo Ministério da Educação (MEC) realizado em 2013, a maioria dos docentes das IES trabalham em tempo integral, em termos percentuais, o tempo integral representava 80,2% em 2010 e alcançou 81,6% no ano da pesquisa. Os resultados ainda registram um aumento significativo e sequenciado do número de doutores atuando nas instituições, porém, para ambos os sexos, predominam os mestres.

Docência é o trabalho dos professores, porém na prática, os professores ultrapassam a ideia de ministrar aulas, necessitando desempenhar inúmeras funções. Estas funções se tornam muito complexas com o passar do tempo e com o surgimento de novas práticas de

trabalho (VEIGA, 2005). E são essas funções agregadas que o docente desenvolve que os sobrecarregam, principalmente no caso das mulheres, em função da vida pessoal destas profissionais. “Assim, como em uma colcha de retalhos, as mulheres que ascendem em suas profissões precisam saber equilibrar diferentes demandas, anseios e as expectativas que recaem sobre elas, muito mais do que ocorre com os homens que chegam ao poder” (BOTELHO; MORAES; CUNHA, 2008, p. 5).

## 2.2 CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Segundo Fraser (2005), o conflito trabalho-família decorre das dificuldades encontradas para equilibrar os múltiplos papéis tanto no domínio do trabalho quanto no domínio pessoal. E quando este conflito ocorre, surgem consequências distintas para os indivíduos e para as organizações.

As mulheres possuem maior chance de vivenciar conflitos entre o trabalho e a família, pois elas têm mais dificuldades em compatibilizar os papéis que podem vir a desempenhar em suas vidas (trabalho, filhos, marido, cuidados com a casa) (SILVA; REBELO; ROSSETTO, 2010). “O conflito trabalho e família emergiu a partir da segunda metade do século XX, quando inúmeras esposas e mães entraram no mercado de trabalho” (LINDO et al., 2004, p. 3).

Grenhaus e Beutell (1985) classificam o conflito trabalho-família como sendo um caso que ocorre quando um dos papéis, em umas das dimensões (trabalho ou família), exige mais recursos para ser realizado, interferindo e dificultando o desempenho da outra dimensão.

Mesmo havendo diferentes concepções com suas particularidades no que diz respeito à relação entre trabalho e família, todos consideram que os ocorridos em uma esfera (trabalho, família) poderão afetar os compromissos relativos ao outro domínio, “ou seja, o trabalho pode interferir nas responsabilidades familiares e/ou a família pode interferir nas responsabilidades do trabalho” (GAUCHE; VERDÚ; SILVEIRA, 2013, p. 2), isto remete-se ao conceito de bidirecionalidade do fenômeno, em que os domínios podem um interferir no outro.

Greenhaus e Beutell (1985) pontuam características do conflito trabalho-família, afirmando que existem três diferentes fontes ou naturezas que podem estar presentes na origem do conflito. O modelo propõe que qualquer característica que afete o tempo, o comportamento ou que cause tensão no indivíduo em um dos papéis, poderá produzir conflito entre este e o outro papel. O modelo propõe também, que as pressões dos papéis se intensificam quando a esfera profissional ou familiar é saliente ou centralizada pelo indivíduo, isto causa a incompatibilidade entre as esferas, gerando um desconforto pessoal.

Dessa forma, se faz necessário uma maneira de enfrentar, de posicionar-se frente as dificuldades, assim, as estratégias de enfrentamento, são ações desenvolvidas pelas pessoas para minimizar e lidar melhor com os fatores conflitantes em suas vidas, faz-se uso dos recursos pessoais, mudando ou adaptando seus comportamentos. “Características pessoais como autoestima elevada e controle pessoal facilitam o enfrentamento de situações potencialmente estressantes” (FRASER, 2005, p. 24).

Sendo assim, o conflito pode existir por diversos motivos já citados e agravados no momento em que se estuda o caso das mulheres docentes. Porém, as pessoas reagem de diferentes modos, no qual podem vir a sofrer com o conflito, se for percebido, ou até mesmo não deixar as pressões atingirem-nas.

## 3. METODOLOGIA

Objetiva-se traçar o perfil sócio-demográfico das respondentes e identificar o comportamento das dimensões do constructo conflito trabalho-família na amostra estudada.

Este estudo caracteriza-se como descritivo, utilizando-se da abordagem quantitativa, tendo como método o levantamento do tipo *Survey*. A pesquisa descritiva abrange um maior detalhamento do processo metodológico (MALHOTRA, 2001), possibilitando a maior compreensão do passo a passo da pesquisa. Os dados foram coletados através de um questionário *online* que foi enviado as professoras através do *email* institucional, o questionário contou com um bloco sobre o perfil e outro com a Escala de Conflito Trabalho-Família, criado por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). Foram realizados dois envios com espaço de tempo de duas semanas. Ao final da coleta dos dados, foram obtidos 356 questionários respondidos e aptos a participar da pesquisa, ressalta-se que este número é superior ao estipulado pelo cálculo amostral.

Utilizou-se análise descritiva e coeficiente de confiabilidade a fim de identificar a relação entre as variáveis do estudo.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Perfil da Amostra

A amostra foi composta por 356 docentes mulheres do Estado do Rio Grande do Sul, maioria das respondentes é casada, com idade superior aos 36 anos, sendo que mais da metade já são mães, doutoras, ocupando a classe de adjunta na carreira e possuindo renda entre R\$8.000 a R\$12.000. Declaram, na maioria dos casos, possuir auxílio nas atividades do lar, porém, arcam sozinhas com as despesas para o sustento da família. A respeito das Universidades em que atuam as docentes, a amostra contemplou respondentes de todas as instituições do Estado do Rio Grande do Sul, prevalecem as mulheres que trabalham na mesma Instituição de Ensino Superior em um tempo de até 6 anos (56,46%), e grande parte ocupa a classe de adjunta (52,5%) que é composta por professores doutores, confirmando o dado anterior de que a maioria das docentes são doutoras.

### 4.2 Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF)

Esta escala mede o conflito trabalho-família baseado nas perspectivas teóricas de Greenhaus e Beutell (1985), partindo da premissa de que a direção do conflito pode ser tanto trabalho-família, quanto família-trabalho. Para estimar a confiabilidade deste constructo do questionário, utilizou-se, assim, o coeficiente Alpha de *Cronbach*. Na tabela a seguir têm-se os valores obtidos pelo Alpha de *Cronbach*.

Tabela 01 - Escala ECTF

Fatores	Alpha de Cronbach (Validação)	Confiabilidade	Alpha de Cronbach (Amostra)	Confiabilidade
1- Trabalho x Família	0,90	Excelente	0,883	Muito Bom
2- Família x Trabalho	0,85	Muito Bom	0,851	Muito Bom

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Segundo Hair et al. (2005) uma variação do coeficiente de 0,8 a < 0,9 é julgada como uma intensidade muito boa de confiança, levando em consideração que o coeficiente pode variar de 0 a 1, ou seja, de “baixo” a “excelente”. Na adaptação e validação desta escala, para o Brasil, foram avaliados os índices de consistência interna alcançada pelas duas dimensões, no qual, o primeiro fator de interferência do trabalho na família obteve Alpha = 0,90, e o segundo, interferência da família no trabalho, obteve Alpha = 0,85. Nota-se que os resultados apresentados na tabela 01 estão muito próximos dos da escala original.

Dessa forma, pode-se afirmar que os dois itens da tabela 01 podem ser combinados para mensurar o conflito trabalho-família, e que os resultados aqui encontrados são confiáveis. Portanto, segue-se com a análise dos dados.

Tabela 02 – Média, Mediana e Desvio Padrão.

Fator	Média	Mediana	Desvio Padrão
1- Trabalho x Família	3,3691	3,4000	0,98097
2- Família x Trabalho	2,2225	2,0000	0,93853

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Conforme o sugerido por Bastos e Aguiar (2014), autores da escala validada no Brasil, para realizar a interpretação dos resultados, deve-se considerar que quanto maior for a média, maior será a percepção do indivíduo quanto ao conflito trabalho-família, ou vice-versa. Na direção trabalho-família, médias situadas entre 2,6 e 4,5 demonstram que há uma percepção moderada de que o trabalho interfere na família, assim, conforme a tabela 02, as docentes percebem moderadamente que as responsabilidades do trabalho podem ser vistas como fonte de agravamento no desempenho das atividades relacionadas à família.

Já, na direção oposta, família-trabalho, valores entre 1 e 2,5 se considera que não há nenhuma ou baixa percepção de interferência da família no trabalho. A média obtida neste fator foi de, aproximadamente, 2,2, revelando que não existe ou sente-se pouco que as demandas da família prejudicam o desenvolvimento das atividades do trabalho. Pode-se sugerir, por meio dos resultados obtidos, que as mulheres estão priorizando a vida familiar em detrimento da vida profissional, e que estas acreditam que o trabalho acaba afetando mais na vida familiar do que o contrário.

A mediana dos dois fatores se mostram muito próximas das médias, isso indica que há uma distribuição quase que simétrica (BARBETTA, 2008), ou seja, a grande maioria respondeu de forma similar. De acordo com os desvios-padrão das duas direções, houve uma pequena flutuação, evidenciando que a média representa bem os dados da pesquisa e também que a amostra da pesquisa pode ser uma boa representação da população, devido ao índice pequeno do desvio padrão (FIELD, 2009).

Constatou-se que o conflito não é sentido de forma intensa em nenhuma das direções, o mesmo sido encontrado por Brandão (2013), que ao realizar um estudo com pesquisadores de Portugal, concluiu que estes não sentem com grande intensidade o conflito trabalho-família.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maioria das respondentes é casada, com idade superior aos 36 anos, sendo que mais da metade já são mães, doutoras, ocupando a classe de adjunta na carreira e possuindo renda entre R\$8.000 a R\$12.000. Declaram, na maioria dos casos, possuir auxílio nas atividades do lar, porém, arcam sozinhas com as despesas para o sustento da família.

Ao identificar o comportamento das dimensões do constructo conflito trabalho-família na amostra estudada, percebe-se que há uma percepção moderada de que o trabalho interfere na família, demonstrando que as responsabilidades do trabalho podem ser vistas como fonte de agravamento no desempenho das atividades relacionadas à família. Já, na direção oposta, família-trabalho, considera-se que não há nenhuma ou baixa percepção de interferência da família no trabalho, revelando que não existe ou sente-se pouco que as demandas da família prejudicam o desenvolvimento das atividades inerente ao trabalho.

Sugere-se para estudos futuros, um foco maior na identificação do conflito em mulheres com filhos, pois este pode ser um fator muito relevante e também identificar o nível

de dependência dos mesmos. Realizar estudos objetivando diferenciar as associações das mulheres casadas para com as mulheres solteiras, ou ainda, a diferença da percepção entre homens e mulheres. Outra sugestão para investigações futuras que seriam relevantes para a discussão deste tema seria realizar esta mesma pesquisa, porém, com um público alvo diferente, preferencialmente, de uma carreira menos flexível com horários fixos a serem cumpridos.

## REFERÊNCIAS

- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 7. Ed. Florianópolis: Ed. Da UFSC, 2008.
- BRANDÃO, Diana Pereira. **Conflito Trabalho-Família e Intenções de Turnover na Profissão de Cientista em Portugal: O Caso do IQTB**. Dissertação de Mestrado. *School of Economics & Management Lisbon*. Lisboa, Portugal, 2013.
- BOTELHO, L. L. R.; MORAES, L. V. S.; CUNHA, C. J. C. A. Ascensão profissional feminina: um caminho bem mais tortuoso do que se imagina. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder**. Florianópolis/SC, 2008.
- FARBER, S. G. F.; SILVEIRA, A.; GODOI, C. K. Equilíbrio na Relação Carreira Docente-Família: um Estudo Fenomenológico com Pesquisadoras de Universidades Federais. In: EnGPR, 3, 2011, João Pessoa/PB. **Anais Eletrônicos...** João Pessoa/PB, EnGPR, 2011.
- FRASER, M. T. D. Vivências Cotidianas do Conflito Trabalho-Família: Um Estudo em Profundidade com Casais. **Dissertação de Mestrado**. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2005.
- FIELD, ANDY. **Descobrimo a ESTATÍSTICA usando o SPSS**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GAUCHE, S.; VERDÚ, C. P.; SILVEIRA, A. A Superação do Conflito Trabalho-Família: Naturalidade frente ao “Bicho de Sete Cabeças”. In: EnANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro/RJ. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro/RJ, EnANPAD, 2013.
- GEORGE, J.M. Emotions and leadership: the role of emotional intelligence. **Human Relations**, v.53, n. 8, p. 1027-1055, 2009.
- HAIR, J. F.; et. al., **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração** – Tradução Lene Belon Ribeiro – Porto Alegre: Bookman, 2005.
- LINDO, M. R. et al. Conflito Vida Pessoal vs. Vida Profissional: Os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. In: EnANPAD, 28, 2004, Curitiba/ PR. **Anais Eletrônicos...** Curitiba/ PR, EnANPAD, 2004.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3ed. Porto Alegre. Bookman, 2001.
- MEC. Censo da Educação Superior de 2013. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=17199-cne-forum-educacao-superior-2015-apresentacao-10-jose-soares&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17199-cne-forum-educacao-superior-2015-apresentacao-10-jose-soares&Itemid=30192) Acesso em: 3 de Maio de 2016.
- O'NEIL, D. A. **Working in context: understanding the life-in-career experiences of women**. Weatherhead School of Management. Western Reserve University. 2003.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. G. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 5ª ed. Lisboa: Silabo, 2008.
- SILVA, A.B.; REBELO, L. M. B; ROSETTO, C. R. Fontes e Consequências na Relação Trabalho-Família de Mulheres-Gerentes. In: EnEO, 6, 2010, Florianópolis/SC. **Anais Eletrônicos...** Florianópolis/SC, EnEO, 2010.

SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. A Busca do Equilíbrio na Relação Trabalho e Família: um Estudo com Gerentes do Banco do Brasil. In: EnGPR, 1, 2007, Natal/RN. **Anais eletrônicos...** Natal/RN, EnGPR, 2007.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Projeto político-pedagógico da escola. Papyrus Editora, 2005.