

CONFLITO TRABALHO E FAMÍLIA: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

Maria Mabilia¹

Maria de Fátima Fagherazzi Pizzoli²

Paula Patrícia Ganzer³

Rodrigo Dullius⁴

Pelayo Munhoz Olea⁵

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi identificar a percepção das servidoras de uma instituição federal de ensino, sobre o conflito trabalho-família. Quanto ao método, utilizou-se de pesquisa quantitativa, por meio de questionário com aplicação da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF), considerando as duas grandezas de interferência (trabalho na família e família no trabalho). Os resultados demonstraram que existe a percepção em ambos os aspectos na vida das servidoras, sendo que a percepção das docentes é maior do que as TAEs. Identificou-se que os itens com maior percepção do nível de interferência provêm das demandas resultantes do trabalho. Em contrapartida as demandas resultantes da família mostraram-se com baixo nível de percepção. Verificou-se também que ao fazerem uma escolha, optando por priorizar o trabalho ou priorizar a família, as respondentes deixam de interagir com um dos lados, o que acarretou certos prejuízos às servidoras em decorrência de tal decisão. O estudo identificou que existem correlações significativas entre o conflito trabalho-família, onde o mesmo mostrou-se relevante de forma semelhante em ambas às demandas pesquisadas, evidenciando o quanto estes conflitos advindos dos conflitos trabalho-família são determinantes nas relações familiares e organizacional das profissionais.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família; Conflito família-trabalho; Servidoras.

1 INTRODUÇÃO

O século XXI foi marcado por muitas transformações na esfera econômica, social e cultural. Com a consolidação do Capitalismo, um novo sistema social onde o capital estava nas mãos de empresas privadas que contratavam mão de obra em troca de salário e devido à necessidade de os homens terem que ir lutar nas guerras, a mulher passou a ser inserida no mercado de trabalho, visto que o lar precisava de um novo provedor (BACHA; PINTO; MASSINI, 2015). Conforme Telles (2013) no decorrer da Segunda Guerra Mundial, com a partida dos homens para lutar no campo de batalhas, as mulheres, sem a presença deles nos

¹ Graduada em Tecnologia em Processos Gerenciais pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Caxias do Sul. maria.mabilia@gmail.com

² Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Caxias do Sul. maria.pizzoli@caxias.ifrs.edu.br

³ Professora Visitante de Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Caxias do Sul. ganzer.paula@gmail.com/paula.ganzer@caxias.ifrs.edu.br

⁴ Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Caxias do Sul. rodrigo.dullius@caxias.ifrs.edu.br

⁵ Doutor em Administração. Professor da Universidade Federal do Rio Grande. pelayo.olea@gmail.com

lares, sentiram a necessidade de assumirem os postos de trabalho antes só atribuído a eles. Dispostas a exercerem este ofício com dedicação, as mulheres passaram a se destacar por serem minuciosas, capazes de realizar tarefas com precisão e por possuírem um alto senso nato de organização.

Essas características as destacaram devido à cultura de sua criação, passada de geração em geração, o que fez de as mulheres seres fortes e capazes de assumir desafios arriscados. Segundo Falci (2013) as mulheres de maior poder aquisitivo não tinham muitas atividades fora do lar, viviam para desempenhar o papel de mãe, se dedicando aos filhos e ao marido, costuravam e bordavam como forma de ocuparem o seu tempo e não por necessidade. Em contrapartida, as de classes empobrecidas e viúvas faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aula de piano e solfejo, não por passatempo mais sim por necessidade, ajudando no sustento e na educação dos seus filhos.

Apesar das grandes dificuldades, as mulheres não recuaram e se empenharam cada vez mais para mostrar que eram capazes, da mesma forma que os homens. A incorporação das mulheres no mercado de trabalho foi expressiva no século XIX. Mas, nem naquela época quanto atualmente a igualdade de gênero foi obtida. Conforme Pinho (2005) atualmente as mulheres exercem os mais diversos cargos, inclusive, os de chefia. No entanto, elas ainda sofrem discriminação, especialmente no que diz respeito à remuneração e à ocupação desses cargos mais importantes. Na maioria dos casos ainda se tem esta prática de discriminação devido aos antigos estereótipos criados de que a mulher é inferior ao homem e que por isso deve ser tratada como tal, inclusive na vida profissional, o que muitas vezes contribui para o não crescimento de suas carreiras dentro das organizações. Apesar das brasileiras estarem ganhando mais espaço no mercado de trabalho e na sociedade como um todo, ainda há muito que melhorar, visto que o preconceito com relação ao gênero ainda existe tal qual era na antiguidade (PINHO, 2005).

Costa (2016) explica que a maternidade na visão dos homens infelizmente, subjuga a mulher a eles. Elas passaram a ser consideradas vulneráveis e incapacitadas para assumir o comando da família na ideia de que os homens por serem mais robustos fisicamente do que elas, também eram mais capazes intelectualmente. Devido a este fato, perante a sociedade eles passam a ser os responsáveis diretos pelas famílias e com total poder de decisão, surgindo aqui as sociedades patriarcais, as quais faziam alusão a que as mulheres são menos capazes do que os homens, pelo simples fato de serem mulheres e progenitoras (COSTA, 2016).

Embora, atualmente se observe progresso no sentido de que a mulher não é a única e exclusiva responsável pela criação dos filhos e por manter a casa, ainda não se alcançou a igualdade entre os gêneros, independente das atividades desenvolvidas e dos papéis representados perante a sociedade. As mulheres estão buscando cada vez mais a qualificação profissional para que possam chegar aos cargos em sua grande maioria predominantemente ocupados por homens, os cargos de maiores responsabilidades, os cargos de comando nas organizações. Dentre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para chegarem ao sucesso profissional uma das grandes barreiras ainda é a discriminação. Segundo IBGE (2018), as mulheres ganham em média 76,5% do salário dos homens, ocupam apenas 39,1 % dos cargos gerenciais. A diferença aumenta com relação à idade, sendo 43,1% no grupo até 29 anos de idade e 31,8% no grupo de 60 anos ou mais.

Outro enfoque que vem ganhando destaque no cenário contemporâneo e que envolve grande parte das mulheres trabalhadoras é a interferência das relações do conflito do trabalho-família. O impacto no seu cotidiano é explícito por consequências destas relações, visto que as mulheres estão ganhando cada vez mais espaços na vida organizacional. Essa conquista trouxe

duas visões opostas que interferem na vida da mulher, a apreensão e o contentamento. Por um lado, a mulher se sente realizada pelos avanços conquistados na vida organizacional, por outro sente a cobrança da família e de si mesma com relação a ter que se adaptar e administrar o seu tempo de modo a amenizar o conflito gerado em sua vida por decorrência da sobrecarga da dupla jornada (SILVA; LIMA, 2012).

A disparidade salarial entre homens e mulheres e menor comprometimento com a carreira pela mulher, em decorrência das demandas familiares, são imposições sociais que colaboram para a ascensão do conflito trabalho-família. As responsabilidades com as atividades domésticas ainda imperam sobre as mulheres, que receberam uma incumbência maior de funções com a entrada no mundo organizacional (SANTOS, 2013). Diante deste contexto, a pergunta que se pretendeu responder foi: Qual a percepção das servidoras de uma instituição pública federal de ensino sobre o conflito trabalho-família? Para tanto, o objetivo da pesquisa foi identificar a percepção das servidoras de uma instituição federal de ensino, sobre o conflito trabalho-família. Para alcançar o objetivo da pesquisa elencou-se os seguintes objetivos específicos: a) detectar os elementos com maior e menor interferência; b) identificar se há diferenças significativas na percepção de docentes e TAEs; c) verificar as consequências desse *trade-off*.

A pesquisa se justifica em virtude da contribuição para o campo de pesquisa a respeito do conflito trabalho-família, visto que poderá servir como referencial de estudos para os interessados pelo assunto sobre a interferência que o trabalho pode causar na família e a influência que a família pode ter sobre o trabalho, uma vez que estes conflitos podem gerar no indivíduo prejuízos físicos e psicológicos. De acordo com Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) as implicações do conflito trabalho-família, compreendem a redução na satisfação com o trabalho, maior predisposição à instabilidade nos empregos, estresse, angústia, raiva, problemas de saúde como gastrite, insônia, desentendimentos como “bate-boca” e atitudes desnecessárias nas relações afetivas, o que conseqüentemente acaba interferindo no bem-estar dos indivíduos.

O desempenho dos funcionários é diretamente afetado pelas conturbações advindas dos conflitos trabalho-família, o que pode refletir de forma negativa para o sucesso das organizações. Com isso, se faz necessário que os gestores de pessoas das empresas se conscientizem do quão importante é avaliar a interferência destes conflitos de modo que venham a identificar possíveis meios de amenizar tais influências (SILVA; ROSSETO, 2010).

Neste sentido, pode-se vislumbrar a importância da análise proposta, contribui para que não somente as mulheres, mas também os homens que se identifiquem com esse contexto de conflitos gerado pelo trabalho-família. De modo que todos possam evidenciar uma maneira para encontrar o equilíbrio entre vida laboral e familiar. O estudo visou identificar a percepção das servidoras (docentes e TAEs) do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) sobre o conflito trabalho-família. A instituição pesquisada possui 17 *campi*: Bento Gonçalves, Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Ibirubá, Osório, Porto Alegre, Restinga, Rio Grande e Sertão e, em processo de implantação: Alvorada, Rolante, Vacaria, Veranópolis e Viamão. O IFRS conta com 20 mil alunos, em mais de 200 opções de cursos técnicos e superiores de diferentes modalidades e Proeja. Oferece também cursos de Pós-Graduação. Conta com 1.144 docentes e 986 técnicos-administrativos. O estudo limita-se a verificar a percepção das servidoras sobre o conflito trabalho-família, apurar se existem diferenças significativas na percepção de TAEs e Docentes, identificar os itens com maior e menor interferência, bem como inquirir a respeito do *trade-off* quando as respondentes optam por se dedicar entre uma esfera ou outra, ou seja, o que acabam perdendo ou deixam de ganhar,

quando escolhem doar-se exclusivamente ao trabalho ou quando preferem priorizar a família.

O documento está organizado em cinco seções. A segunda seção apresenta a fundamentação teórica do estudo, objetivando fundamentar o estudo e as análises produzidas a partir da pesquisa. Na terceira seção é apresentada a metodologia utilizada na pesquisa para coleta e análise dos resultados. Na quarta seção é feita a análise dos dados e resultados. Na quinta seção, encontram-se as considerações finais, limitações e sugestões para estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho

A mão de obra feminina para as fábricas deu-se a partir da Revolução Industrial, período de grande desenvolvimento tecnológico, em que houve uma expressiva demanda da mão de obra feminina para as fábricas. Os empresários buscavam fortemente pelas trabalhadoras mulheres, uma vez que elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, pelo mesmo serviço realizado (BACHA; PINTO; MASSINI, 2015). Kanan (2010) relata que com o fortalecimento do sistema capitalista e indo contra esses estereótipos discriminatórios, a mulher passou a rever os seus conceitos e a questionar sua identidade e sua hipotética inferioridade, passando a ver com outros olhos todo este processo preconceituoso imposto pela sociedade desde a antiguidade e que muitas vezes ainda hoje segue estes pensamentos. No Brasil, com o passar dos anos algumas vitórias foram conquistadas, como por exemplo, o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, que assegura diversos benefícios às mulheres. Conforme a Lei No 9.799, de 26 de maio de 1999, faz saber-se que:

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo. Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior. I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Além dos aspectos citados anteriormente, no que diz respeito ao âmbito político, a mulher também conseguiu fazer valer seus direitos como cidadã, conquistando o direito ao voto em 1932. Segundo Rodrigues (2007, p. 5), “com as manifestações contra a discriminação feminina e a luta pelo direito ao voto, acontecimentos que preveem uma melhoria na perspectiva da forma de viver das mulheres”. Com relação à educação, historicamente, segundo Rocha (1994), a maneira como se criava os meninos dava-lhes condições de ingressar no mundo do

trabalho e da competição. Já as meninas eram encorajadas para desempenhar os seus futuros papéis no lar e na família.

A Lei 9.394/96 Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) estabelece a igualdade para todos no âmbito educacional. Apesar dessas conquistas ao longo de sua trajetória de inserção na sociedade, a mulher ainda hoje enfrenta dificuldades de igualdade perante o homem nas mais diversas situações. No que diz respeito à diferença salarial entre os gêneros, mesmo as mulheres tendo nível de instrução maior do que os homens recebem salários inferiores. Segundo IBGE (2018) das 40,2 milhões de trabalhadoras, 24,3% haviam completado o ensino superior, enquanto a proporção de homens era de 14,6%. Apesar disso, as mulheres recebem rendimentos 24,4% menores que os dos homens.

2.2 Servidor público

Conforme a Lei de Improbidade Administrativa (Lei no 8.429/1992, art. 2º), “servidor público é aquele que exerce com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, contratação dentre outras formas de investidura ao emprego nos órgãos e nas entidades da administração pública”. Segundo Meirelles (2016, p. 79) “São todas as pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal”. Conforme a Lei complementar nº 10.098/94, que dispõe sobre o servidor público, faz saber se que:

Art. 2º - Para os efeitos desta lei, servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público. Art. 3º - Cargo público é o criado por lei, em número certo, com denominação própria, consistindo em conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, mediante retribuição pecuniária paga pelos cofres públicos. Art. 6º - A investidura em cargo público de provimento efetivo dependerá de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. Art. 11 - O recrutamento é geral e destina-se a selecionar candidatos, através de concurso público para preenchimento de vagas existentes no quadro de lotação de cargos dos órgãos integrantes da estrutura organizacional do Estado. Art. 12 - O concurso público tem como objetivo selecionar candidatos à nomeação em cargos de provimento efetivo, podendo ser de provas ou de provas e títulos, na forma do regulamento. Art. 16 - A nomeação far-se-á: I - em caráter efetivo, quando se tratar de candidato aprovado em concurso público para provimento em cargo efetivo de carreira ou isolado; II - em comissão, quando se tratar de cargo de confiança de livre exoneração.

Conforme o Decreto No 1.171/94, que descreve sobre o código de ética do servidor público, faz saber-se que:

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio. VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

2.3 A figura feminina no ambiente organizacional

Segundo Tourinho (2012) cresce ao longo do tempo a participação das mulheres na sociedade. Desde as primeiras civilizações as mulheres exerceram papéis de subordinação aos seus maridos, limitadas a procriar, cuidar dos afazeres da casa, dos filhos e do marido. Atualmente as mulheres buscam sua colocação em cargos melhores e de mais estabilidade no mercado organizacional. Mesmo estando há pouco tempo no mundo do trabalho e da vida

pública, as mulheres já trazem contribuições significativas para as organizações que valorizam características como flexibilidade, senso de organização, intuição, capacidade para trabalhar em equipe e gerir com maiores sensibilidades os muitos conflitos que fazem parte do cotidiano da vida organizacional. Apesar dessas peculiaridades, as mulheres não são superiores aos homens e vice-versa, e por isso anseiam por igualdade. Todavia, essas particularidades natas das mulheres acabam impactando positivamente no cotidiano das organizações nas quais estão inseridas. A maneira como a mulher administra não é superior ou substituta do modo que o homem administra, mas sim complementar. E sendo assim, ambos podem contribuir com suas habilidades naturais para o sucesso de uma organização (GOMES, 2005).

Na visão de Ceola (2014) é necessário acabar com o preconceito e a discriminação, para que o trabalho feminino seja um diferencial e a mulher se torne uma parceira que venha a somar positivamente para alcançar os resultados esperados pela empresa, a qual representa. Apesar da mulher ainda padecer com as heranças históricas deixadas pelo sistema patriarcal, houve um avanço no que diz respeito à inserção da mulher no mercado de trabalho. Elas vêm ocupando cada vez mais espaço nas mais diversas funções, pois parte das mulheres são as únicas provedoras do sustento das famílias.

Apesar de algumas mudanças nas esferas pública e privada, as mulheres que possuíam poucos recursos financeiros continuavam trabalhando fora para contribuir ou até mesmo arcar com todo o orçamento doméstico. Verifica-se então que as mulheres de baixa renda praticamente sempre estiveram envolvidas com o trabalho remunerado, além dos afazeres domésticos de seus lares (PINHO, 2005). Na visão de Sina (2005), as mulheres estão mostrando no dia a dia que são capazes de lidar com as mais diversas situações, pois possuem “[...] determinação, persistência, carisma para agregar valor e tenacidade para conduzir processos, pessoas e projetos. As mulheres também demonstram maior facilidade para transformar dificuldades em oportunidades”. (SINA, 2005, p. 156).

2.4 A relação do trabalho-família na vida da mulher

Para Bastos e Aguiar, (2014) existe evidências que correlacionam os conflitos do ambiente organizacional com alguns sintomas psíquicos desenvolvidos pelo indivíduo como: estresse, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Pode-se citar como interferência do trabalho na família a demanda imposta pela carga horária de trabalho, que pode conflitar com as demandas exigidas pela família.

Na situação oposta, onde a família interfere no trabalho pode-se exemplificar o tempo demandando com as crianças em consultas médicas e a pressão do cônjuge requerendo mais tempo para com ele. Essas condições podem acarretar uma maior dificuldade para o indivíduo no desempenho de suas atividades no trabalho ou convivência familiar. Nesse contexto, acerca da consciência e relevância em consideração do trabalho e da família para as pessoas, não é de se abismar que administrar um e outro papel seja algo desafiador e conflituoso (SANTOS, 2013). Para Greenhaus e Beutell (1985, p. 77 apud BASTOS; AGUIAR, 2014) o conflito trabalho-família é definido como “[...] uma forma de conflito Inter papéis, onde as pressões de cada papel nos domínios do trabalho e da família são incompatíveis entre si em algum aspecto.” Segundo Greenhaus e Beutell (1985, apud BASTOS; AGUIAR, 2014) existem três formas predominantes de conflito trabalho-família:

- a) conflito firmado no tempo: que indica questões associadas com pressões do tempo. Quando, por exemplo, há demanda de trabalho demasiado e sobrecarga de tarefas,

ou seja, ocorre quando o tempo aplicado a uma função torna árduo o cumprimento de outras;

- b) conflito firmado na tensão: que abrange a tensão estabelecida pelo papel produzido. Há indícios respeitáveis de que estressores de trabalho podem gerar manifestações como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Por consequência disso, os autores defendem que esses fatores surgem quando a tensão provocada em um papel prejudica ou interfere no desempenho de outra função;
- c) conflito firmado no comportamento: trata de normas peculiares de papéis que podem ser contraditórios com as expectativas pertinentes ao comportamento em outro papel. Por exemplo, atitudes muito rigorosas e enérgicas em determinado cargo não são conjecturadas no meio familiar.

Segundo Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) o debate sobre este assunto é justificável uma vez que pode contribuir para uma análise melhor dos efeitos causados em um indivíduo pela pressão da relação trabalho-família. Ambas as situações podem impactar de forma negativa o bem-estar do trabalhador que sofre algum tipo de pressão relacionado a este tema.

Bastos e Aguiar (2014, p. 124) foram precisos em afirmar que a relação de conflito trabalho-família é “[...] como uma forma de conflito entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis.” Em se tratando destes conflitos, as mulheres sofrem uma carga maior de influências devido ao seu acúmulo de papéis na sociedade. Conforme relatos de Matias e Fontaine (2011) foi identificado que a mulher por questões culturais, ainda é a principal responsável pela liderança do lar, afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

Com relação à interferência da família no trabalho, para Bastos e Aguiar (2014) a relação apoia-se nos momentos disponíveis que se tem com a família, quando na verdade precisaria concentrar-se no trabalho. Existem indicações prováveis que podem acarretar prognósticos de elevados níveis de pressão quando discutem sobre conflitos no ambiente de trabalho, como estresse, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade.

Um indicador de esgotamento que se faz perceber quando as relações trabalho-família estão em desequilíbrio é quanto ao surgimento da síndrome de *burnout*, que é um processo iniciado e desencadeado por elevados níveis de estresse. Além da síndrome de *burnout*, outros sintomas estão diretamente relacionados com estes distúrbios, como oscilações de humor, distúrbios do sono, obesidade e dificuldade de concentração, muitas vezes combinados a outros sintomas de ordem física e emocional, tendo ligação direta com o estresse causado pela pressão trabalho-família (KRAFT, 2006). O estudo de Padovan e Ordones (2017) faz perceber que há relação direta entre o comprometimento com a vida laboral e a interferência que isso causa tanto na vida pessoal quanto na vida familiar do indivíduo. A Figura 1 apresenta alguns tipos de conflitos entre a vida profissional e vida pessoal.

Figura 1 - Conflitos trabalho-família



Fonte: Xavier; Carvalho Neto e Verssani (2015, p. 174).

Bartolomé e Evens (2001, apud Maia, Alloufa & Araújo, 2016) reforçam a importância de encontrar equilíbrio e harmonia entre as tensões geradas pelo conflito trabalho-família, buscando encarar de forma positiva as turbacões que surgem em decorrência desses conflitos. Pois aqueles que não conquistarem austeridade para gerir tais conflitos, terão o seu sucesso profissional alcançado à custa da vida pessoal ou vice-versa. Portanto, investigar como as pessoas administram sua vida na interação trabalho-família e como se dedicam para atender às demandas desses domínios é significativa para todos os compreendidos dentro desta esfera.

3 METODOLOGIA

Iniciou-se uma pesquisa bibliográfica, que tornou possível o estudo do tema sob a visão de vários pesquisadores e autores enriquecendo o estudo. “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. (GIL, 2002, p. 50). Posteriormente foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa, de nível descritivo, utilizando a estratégia de enquete (*Survey*), com o objetivo de obter dados e informações sobre opiniões do público-alvo (GIL, 2002, p. 172) tal pesquisa “[...] se refere à capacidade de um instrumento para medir de fato aquilo que se propõe a medir”. A pesquisa se caracteriza como descritiva e têm como principal objetivo a apresentação das particularidades encontradas nas relações entre variáveis da amostra que se deseja estudar.

O procedimento de coleta de dados foi realizado por meio de um questionário estruturado, elaborado na ferramenta *Google Forms* e enviado por *e-mail*, ficando aberto a respostas no período de dezesseis de abril a treze de maio de 2019. De acordo com Lakatos e Marconi (2017, p. 219), “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Após a elaboração do questionário realizou-se o período de pré-teste, com a finalidade de identificar eventuais erros (GIL, 2002). Este período deu-se entre os dias quatro de abril a doze de abril de 2019, obtendo-se oito respostas. A partir do pré-teste, elaborou-se a versão final do questionário, que continha 18 questões, sendo 10 referentes a Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF), 7 de caracterização da respondente e uma questão aberta, não obrigatória, para observações. Para medir o conflito trabalho-família neste estudo, adotou-se a Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF), desenvolvida Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) a partir dos fundamentos teóricos propostos por Greenhaus e Beutell (1985) e traduzida e validada para o contexto brasileiro por Bastos e Aguiar (2014).

Para a elaboração da escala, os autores Greenhaus e Beutell (1985, apud BASTOS;

AGUIAR, 2014) sugeriram que a temática possui dois horizontes diferentes, porém correlacionados por atritos entre eles, resultando em duas grandes dimensões: uma a interferência do trabalho na família, que é quando a demanda do trabalho interfere diretamente no tempo dedicado nas responsabilidades da família, como por exemplo: grande número de horas extras, sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais no trabalho, longas viagens, entre outros. Em contrapartida, a interferência da família no trabalho é quando um conflito da família interfere nas demandas do trabalho, como por exemplo, a responsabilidade primária com os filhos, os cuidados que um idoso necessita a cobrança e pressão por parte do cônjuge, entre outros. A ECTF é composta de dez questões, sendo cinco para avaliação da proporção de interferência do trabalho na família e cinco para avaliação da proporção de Interferência da família no trabalho. Trata-se de uma escala de concordância, de seis pontos, sendo 1- discordo totalmente e 6 - concordo totalmente.

Fizeram parte do estudo as servidoras, docentes e Técnicas Administrativas em Educação (TAE), efetivas ou contratadas, dos dezessete *campi* do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Para envio do formulário de pesquisa utilizou-se dados obtidos junto ao Setor de Tecnologia de Informação da instituição, enviando-se a todos os e-mails válidos (excluídos os campos vazios e fora do contexto @ifrs). A partir desse critério, do total de 1040 registros do banco de dados foi enviado o *link* para 977 e-mails válidos. O envio foi feito via e-mail, visando obter maior atenção do público-alvo, entre os dias dezesseis de abril a seis de maio de 2019, solicitando a colaboração do público-alvo para que respondessem a pesquisa de modo a se obter o maior número possível de respostas. O questionário ficou aberto para coleta de respostas até o dia treze de maio de 2019. Retornaram 26,51% respostas, obtendo-se uma amostra de 259 respondentes, conforme demonstra a Tabela 1.

Tabela 1 - Envio x Retorno formulários *Campus* TAE Docentes Total *campus*

<i>Campus</i>	TAE			Docentes			Total <i>campus</i>		
	Envio	Retorno	%	Envio	Retorno	%	Envio	Retorno	%
Alvorada	18	9	50%	21	2	10%	39	11	28,21%
Bento	49	18	37%	49	6	12%	98	24	24,49%
Canoas	20	4	20%	29	7	24%	49	11	22,45%
Caxias do Sul	25	12	48%	25	12	48%	50	24	48,00%
Erechim	34	5	15%	29	8	28%	63	13	20,63%
Farroupilha	24	8	33%	26	9	35%	50	17	34,00%
Feliz	26	11	42%	32	4	13%	58	15	25,86%
Ibirubá	21	7	33%	32	9	28%	53	16	30,19%
Osório	20	5	25%	32	7	22%	52	12	23,08%
Porto Alegre	42	18	43%	78	17	22%	120	35	29,17%
Restinga	28	10	36%	32	1	3%	60	11	18,33%
Rio Grande	43	8	19%	46	7	15%	89	15	16,85%
Rolante	15	6	40%	15	2	13%	30	8	26,67%
Sertão	43	16	37%	45	5	11%	88	21	23,86%
Vacaria	14	4	29%	13	4	31%	27	8	29,63%
Veranópolis	8	3	38%	7	3	43%	15	6	40,00%
Viamão	16	4	25%	20	8	40%	36	12	33,33%
Total <i>Campi</i>	446	148	33%	531	111	21%	977	259	26,51%

Fonte: elaborado pelos autores.

A apuração dos resultados da ECTF foi realizada para cada conflito separadamente, ou seja, para captar a percepção de interferência do trabalho na família, é preciso somar os valores obtidos nos itens 1, 2, 3, 4 e 5 e fazer à média. Já para captar o grau de percepção de interferência da família no trabalho, devem-se somar os itens 6, 7, 8, 9 e 10 e fazer à média. O resultado desses cálculos deve ficar sempre entre 1 e 6. A partir de então, deve-se considerar que, quanto

maior o valor médio obtido, maior será a percepção do indivíduo de que o trabalho interfere na sua vida familiar, ou vice-versa (BASTOS; AGUIAR, 2014). A análise das questões objetivas foi realizada estatisticamente e para a questão aberta, analisou-se o conteúdo.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados e a análise dos dados obtidos das servidoras do IFRS. A instituição pesquisada possui 17 campi: Bento Gonçalves, Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Ibirubá, Osório, Porto Alegre, Restinga (Porto Alegre), Rio Grande e Sertão e, em processo de implantação: Alvorada, Rolante, Vacaria, Veranópolis e Viamão. A Reitoria é sediada em Bento Gonçalves. Atualmente, a Instituição conta com cerca de 20 mil alunos, em mais de 200 opções de cursos técnicos e superiores de diferentes modalidades e Proeja. Oferece também cursos de pós-graduação. Tem aproximadamente 1.144 professores e 986 técnicos-administrativos (Site IFRS, 2019).

A pesquisa foi respondida por 259 servidoras, na qual predominou a idade de 30 a 39 anos (51,4%), 25,9% tinham entre 40 a 49 anos, 13,9% tinham 50 anos ou mais e 8,9% tinham entre 18 a 29 anos. Com relação ao estado civil, o que mais prevaleceu foi a opção casada/união estável configurando 71% das entrevistadas, 21,2% eram solteiras e 7,3% eram separadas/divorciadas. Quanto ao número de filhos 43,2% das respondentes não possuem filhos, 32,8% possuíam 1 filho, 20,1% possuíam 2 filhos e 3,9% possuíam 3 ou mais filhos.

Em relação aos cargos ocupados prevaleceu o cargo de TAE sendo 57,1% das respondentes e para o cargo de docente observou-se um percentual de 42,9%. No tocante, atuação em função de gestão, observou-se que 25,9% da amostra também atua em algum cargo de gestão nos *campi* pesquisados, contudo 74,1% não atuam.

4.1 Dimensões de interferência – média geral

Conforme Bastos e Aguiar (2014), quando da utilização da ECTF, deve-se garantir aos respondentes o sigilo absoluto quanto aos resultados individuais. Para a realização do cálculo dos resultados, por se tratar de escala bifatorial, sendo que para a percepção do conflito no trabalho família, devem-se somar os itens de 1 a 5 e fazer uma média do resultado. Já para a percepção do conflito família trabalho, devem-se somar os itens de 6 a 10 e fazer à média.

Para a dimensão interferência do trabalho na família, resultados obtidos entre 1 e 2,5 devem ser compreendidos como indicativos de nenhuma ou baixa percepção de que as demandas do trabalho dificultam o cumprimento das demandas familiares; médias situadas entre 2,6 e 4,5 revelam que há uma percepção de moderada interferência do trabalho na família; por fim, valores médios acima de 4,6 são indicativos de uma percepção de elevada interferência, ou seja, as atividades e responsabilidades do trabalho são vistas como uma fonte importante de prejuízos para o desempenho de atividades relacionadas à família.

Para a interferência da família no trabalho, deve-se empregar a mesma lógica de interpretação. Dessa forma, valores entre 1 e 2,5 indicam percepção de nenhuma ou baixa interferência da família no trabalho; escores médios situados entre 2,6 e 4,5 representam a existência de moderado grau de interferência da família no trabalho; já médias acima de 4,6 sugerem que as demandas familiares são vistas como importante empecilho para o cumprimento satisfatório das responsabilidades de trabalho. Ao descrever os resultados, considera-se que, quanto maior for o valor obtido maior será a percepção do indivíduo da interferência do trabalho

na família ou vice-versa.

4.1.1 Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

A média obtida em cada uma das perguntas da ECTF para a influência do trabalho na família de todos os *campi* descreve a percepção geral da amostra baseado nas respostas das 259 servidoras que responderam ao questionário. A partir dos resultados alcançados, pode-se observar que a média geral obtida foi 4, o que significa que as servidoras percebem a interferência do conflito trabalho-família de forma moderada. O item com maior nível de interferência foi que as demandas do trabalho interferem na vida familiar, com média de 4,5 caracterizando uma percepção moderada, porém praticamente anexa a alta percepção de interferência, o que se daria a partir de 4,6.

A média obtida em cada uma das perguntas da ECTF para interferência da família no trabalho família de todos os *campi* descreve a percepção da amostra baseado nas respostas das 259 servidoras. A partir dos resultados alcançados, pode-se observar que a média geral obtida foi 2,4 o que significa que as servidoras entendem a interferência da família no trabalho de forma amena. O item com maior percepção foi que as demandas da família interferem nas atividades do trabalho, com média de 3,1 caracterizando moderada percepção.

4.2 Dimensões de interferência – por *campus*

Analisando as correlações com enfoque nas dimensões do conflito trabalho-família através de uma visão holística dos *campi*, verificou-se que o *campus* de Veranópolis apresentou elevada percepção da interferência do trabalho na família com média obtida de 4,8. Enquanto o *campus* de Alvorada foi o que exibiu o menor índice, com percepção ponderada como justifica a média de 3,0. Para a interferência da família no trabalho, verificou-se que os *campi* de Osório e Canoas obtiveram a média 3,1 sendo os que mais sentem tal interferência e de forma moderada. Em contrapartida, o *campus* Feliz apresentou a média 1,7 justificando a baixa percepção da interferência da família no trabalho. Conforme se pode visualizar melhor na Tabela 2.

Tabela 2 - Média conflito trabalho x família por *campus*

CAMPUS	TRABALHO-FAMÍLIA	FAMÍLIA-TRABALHO
ALVORADA	3	2,2
BENTO GONÇALVES	3,1	2,4
CANOAS	4,3	3,1
CAXIAS DO SUL	4,1	2,1
ERECHIM	4	2,6
FARROUPILHA	3,3	2,3
FELIZ	3,4	1,7
IBIRUBÁ	4,1	2,2
OSÓRIO	4,2	3,1
PORTO ALEGRE	3,7	2,5
RESTINGA	4,3	2,3
RIO GRANDE	3,9	2,3
ROLANTE	4,7	2,6
SERTÃO	3,8	2,2
VACARIA	4,1	2,9
VERANÓPOLIS	4,8	2,4
VIAMÃO	4,5	2,9

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Visando uma análise mais aprofundada, analisou-se a percepção em separado dentre as docentes e as TAEs, para tanto se excluiu da análise os *campi* cujo percentual de retorno foi abaixo de 15% em uma das funções, visando com isso evitar possível distorção da análise. O resultado de tal análise identificou que a percepção das docentes com relação aos conflitos trabalho-família é consideravelmente maior do que a percepção das TAEs. Como se pode verificar na Tabela 3, em todos os *campi* a percepção da influência do trabalho na família é sentida por unanimidade pelas docentes, como maior influência.

Verifica-se que entre as docentes o *campus* que teve a maior percepção da interferência do trabalho na família foi o de Veranópolis com média de 5,6 justificando então, a alta percepção de interferência. Tais resultados parecem refletir a jornada de trabalho típica de docentes, que ocupa grande parte do dia, além de frequentemente exigir que levem trabalho para casa como, por exemplo, para elaboração e correção de trabalhos, avaliações ou mesmo planejamentos docentes. Para as que possuem filhos pequenos ou têm idosos, pessoas com necessidades especiais sob suas responsabilidades ou até mesmo as cobranças advindas dos cônjuges coloca as servidoras em situações de conflitos. Estes ensejos podem aumentar esses conflitos e interferir em suas demandas tanto para com o trabalho, tanto quanto para com a família, podendo provocar situações conflitantes com interferência negativa no âmbito familiar e organizacional.

Verificou-se que com a menor percepção, com média de 3,6 o *campus* de Farroupilha sente a interferência do trabalho na família de forma moderada. Para a interferência da família no trabalho, verificou-se que a maior percepção entre as docentes foi no *campus* de Vacaria, com média de 3,5 sentindo moderada percepção, seguido por Veranópolis e Viamão com média de 3,4 cada um. A menor percepção com média de 2,4 foi obtida pelos *campi* Caxias do Sul e Ibirubá. Ao analisar a percepção das TAEs, verificou-se que ambas sentem menor percepção da interferência do trabalho na família se comparadas com a percepção das docentes. Dentre as TAEs o *campus* com maior percepção da interferência do trabalho na família foi o de Veranópolis com média de 4,0 que significa que sentem tal percepção de forma moderada. Já o *campus* com a menor percepção foi o de Porto Alegre com média de 2,6 configurando baixa percepção de interferência do trabalho na família. Considerando a percepção de interferência da família no trabalho, as TAEs com maior percepção são as do *campus* Canoas com média de 3,0. Em contrapartida com média de 1,3 justificando a baixa percepção de tal interferência, está o *campus* de Veranópolis.

O conflito trabalho-família apresenta muitas causas, e fica difícil mensurar a proporção de tal problemática. Porém, através da pesquisa foi possível observar que em ambas as situações houve correlações de conflitos entre os domínios de contentamento com a vida profissional, com o relacionamento familiar e com a própria satisfação pessoal. Pode-se assim, então afirmar que à medida que aumenta a percepção de interferência do trabalho na família, menor será a percepção de satisfação das respondentes para com as extensões de suas vidas pessoais e convívio familiar e vice-versa.

Tabela 3 - Conflito trabalho-família TAE x Docente Campus

Campus	TAE				DOCENTE			
	Nº Respondentes	%	C.T.F	C.F.T	Nº Respondentes	%	C.T.F	C.F.T
*Alvorada	9	50%	3,3	2,4	2	10%	4,1	2,2
*Bento	18	37%	3,5	2,2	6	12%	4,6	3,2
Canoas	4	20%	3,7	3,0	7	24%	4,7	3,1
Caxias do Sul	12	48%	3,8	1,8	12	48%	4,4	2,4
Erechim	5	15%	2,8	1,6	8	28%	4,7	3,2
Farroupilha	8	33%	3,0	2,0	9	35%	3,6	2,6
*Feliz	11	42%	2,9	1,6	4	13%	4,7	2,1
Ibirubá	7	33%	3,7	1,9	9	28%	4,4	2,4
Osório	5	25%	3,1	2,8	7	22%	5,0	3,3
Porto Alegre	18	43%	2,6	2,2	17	22%	4,2	2,8
*Restinga	10	36%	4,1	2,4	1	3%	6,0	1,6
Rio Grande	8	19%	3,6	2,0	7	15%	4,2	2,7
*Rolante	6	40%	4,9	2,7	2	13%	4,1	2,1
*Sertão	16	37%	3,6	2,3	5	11%	4,6	2,2
Vacaria	4	29%	2,7	2,3	4	31%	5,4	3,5
Veranópolis	3	38%	4,0	1,3	3	43%	5,6	3,4
Viamão	4	25%	3,2	2,0	8	40%	5,1	3,4
Total Campi	148	33%			111	21%		

Fonte: elaborado pelos autores (2019). *Na cor cinza os Campi excluídos para esta análise (TAE x Docente). Em amarelo os Campi com a maior percepção, em marrom os Campi com menor percepção do conflito.

Com relação à questão aberta não obrigatória, obteve-se um retorno de 35 respostas entre sugestões, cumprimentos parabenizando pela escolha do tema e alguns relatos pessoais da percepção do conflito trabalho-família na vida das servidoras que por vontade própria desejaram relatar. Referente a ascensão profissional em segundo plano, algumas mulheres não suportam a pressão ou simplesmente escolhem não passar por tamanha turbulência e acabam por desistir de permanecerem em cargos mais elevados e que conseqüentemente trazem maiores responsabilidades e dedicação. De acordo com Padovan e Ordones (2017) no Brasil a principal causa pela qual as mulheres deixam suas carreiras está diretamente relacionada ao elevado nível de estresse. Os relatos das respondentes vão ao encontro de tal afirmação:

Já atuei em cargo de gestão, mas em decorrência de situações que estão implícitas nas respostas (família x trabalho), solicitei minha saída. Esse tema é maravilhoso e por conta disso, sei de muitas pessoas que saíram de seus empregos "estáveis" para abrir negócios próprios e conciliam com mais autonomia e liberdade suas vidas pessoais e profissionais, além de terem maior lucratividade (renda, e não mais salário) e autorrealização (com muita autorresponsabilidade, claro). (RESPONDENTE TAE, 58).

Respondi com base na minha experiência também como professora, hoje, devido ao excesso de demandas, abandonei este cargo e sou apenas TAE. (RESPONDENTE TAE, 60).

Minhas respostas estão refletindo meu momento atual no trabalho. Hoje, exerço apenas atividades docentes e tenho conseguido conciliar com menos dificuldade trabalho X família. Mas estive a pouco tempo em cargo de gestão (coordenação de curso) e durante este período, foi bastante complicado. As demandas de reuniões, comissões e necessidades de atendimentos a alunos demandam muito tempo e tive muitos conflitos relacionados a trabalho X família. (RESPONDENTE DOCENTE, 204).

Sobre a opção pela não maternidade, Segundo Santos (2013) percebe-se que as mulheres comprometidas em alavancar a carreira optam por ter menos filhos ou adiam a maternidade tudo pelo comprometimento com a carreira profissional. Corroboram com a autora os relatos de respondentes que optaram por não ter filhos ou por ter menos filhos do que gostariam:

Minhas respostas reforçam a minha percepção do quanto sofro quando as tarefas conflituam e não consigo executar alguma a contento. Se deixo de realizar as tarefas familiares, me cobro como mãe e esposa. Se deixo de realizar as tarefas do trabalho, me cobro como profissional. Tenho tentado estabelecer tempo para cada - por exemplo não trabalhar no final de semana - mas os finais de período letivo, por exemplo, põem por terra essa minha combinação comigo mesma. Confesso que administrar esses conflitos, o stress que gera, é o maior motivo de não querer ter outro filho. (RESPONDENTE DOCENTE, 1).

Decidi não ter filhos porque a demanda de trabalho me impediria de cumprir com ambas as responsabilidades de modo integral. Gosto muito do que faço e aprendi muito recentemente a equilibrar cuidados de saúde (alimentação, exercícios, lazer) com a rotina de trabalho. Hoje consigo dedicar um dia do final de semana para descansar e estar com a família (pais, irmão, cunhada, afilhado). Como sempre tive uma carga horária de trabalho muito alta, eles aprenderam a respeitar meu ritmo de vida. Hoje não tenho conflitos com isso, mas a tranquilidade é resultado de uma série de fatores: terapia, autoconhecimento, boas relações familiares, anos de prática de alta carga de trabalho. (RESPONDENTE DOCENTE, 173).

Sobre o tempo gasto para deslocamento, segundo Bartolomé e Evans (2001 apud MAIA; ALLOUFA; ARAÚJO, 2016) o tempo parece ser um fator central para conseguir conciliar a carreira profissional e as relações em família, pois existe a preocupação do indivíduo em harmonizar os seus interesses pessoais, profissionais e familiares. Podem-se vislumbrar tais afirmações conforme relatos das respondentes abaixo:

Levei em consideração para responder esse questionário também o fato da distância e trânsito do local de trabalho e residência. Somado ao fato de minha mãe exigir um cuidado em relação a sua saúde e por isso muitas vezes o trajeto acabou intervindo na relação trabalho X família. Além disso, acredito que as demandas do serviço impactaram fortemente na minha vida familiar e pessoal, principalmente no início da minha trajetória como servidora pública em um campi implantação, que muitas vezes por falta de um antecessor e/ou experiência na área, provocam um nível elevado de preocupação e estresse na busca do conhecimento necessário para o cumprimento de prazos e demandas do setor. (RESPONDENTE TAE, 9).

Mais do que o trabalho em si, ou mesmo o tempo dedicado a ele, o que prejudica o tempo com a família, ou gera cansaço e as vezes faz com que não se consiga dar tudo de si no trabalho é o tempo que se "perde" em deslocamento, estar todos os dias na estrada, por quase duas horas, é sem dúvidas a parte mais maçante, estressante e cansativa do trabalho. (RESPONDENTE TAE, 233).

Referente a busca do equilíbrio, segundo Souza, Aguiar e Carneiro (2018) na busca pelo equilíbrio, tal dimensão e relevância conduzem de um movimento global de destaque baseada nas capacidades relacionadas ao ser humano em toda a sua plenitude evolutiva onde o equilíbrio e a serenidade permanecem em cada indivíduo e preza por maior precaução e responsabilidade com a qualidade de vida em diversas esferas, inclusive nas organizacionais. Algumas respondentes que já passaram por conflitos referentes ao trabalho-família, hoje relatam que conseguem encontrar o equilíbrio procurando manter o bem-estar pessoal e profissional:

Já tive bem mais dificuldades em equilibrar trabalho x família. Hoje tem inúmeros projetos que eu gostaria de executar, mas não consigo por causa das demandas familiares. Por outro lado, ao longo dos anos, consegui colocar limites no tamanho do trabalho na minha vida. (RESPONDENTE TAE, 181).

Acho que devemos separar as prioridades. Penso que no momento que assumimos um trabalho devemos dispor de tempo e responsabilidade para cumpri-lo. Sendo assim, o horário do trabalho deve ficar separado dos outros compromissos, ou seja, não disponho mais deste horário para outras coisas. No meu caso, vejo que tenho que me dedicar ao trabalho como se não tivesse a família e tenho que me dedicar a família como se não tivesse o trabalho. São muitos os compromissos com a casa, com os filhos, escola, médico, exames, etc. Até o ano passado, eu ainda estudava, então foi uma "loucura" pra dar conta

de tudo. Muitas vezes, se alguma das crianças fica doente e não pode ir pra escola, tenho que levar trabalho pra casa, pois no meu setor trabalho sozinha, então se eu não fizer o serviço, ninguém fará. (RESPONDENTE TAE, 19).

Devemos saber separar com responsabilidade as nossas obrigações, para conciliarmos com sabedoria trabalho e família. Somente assim ninguém sairá perdendo. Trabalho é prazeroso quando fizemos com amor e dedicação. Concilio o trabalho com o estudo (curso de graduação). (RESPONDENTE TAE, 106).

Sobre o *Trade off*, Padovan e Ordones (2017) as pressões da vida familiar interferem no ambiente de trabalho e vice-versa. Esse equilíbrio físico e emocional é fundamental para a produtividade e saúde dos indivíduos, pois existe reciprocidade onde uma área pode influenciar a outra, de forma positiva ou negativa. Na busca por tal conciliação, algumas respondentes descrevem o quanto difícil é fazer uma escolha e arcar com as consequências decorrentes delas:

Em geral busco conciliar a vida familiar com o trabalho, mas as vezes é um pouco difícil um dos dois acaba perdendo um pouco. (RESPONDENTE DOCENTE, 53).

Aliar a vida familiar e profissional não é tão fácil. Procuo, da melhor maneira, dar conta dos dois. Muitas vezes vejo que falho com ambos os lados. Decidi, entretanto, que nos horários em que estou em casa com o meu filho, me dedicarei a ele. Nos horários em que ele se encontra na escolinha, procuro dar conta das atividades profissionais, embora nem sempre consiga atender à todas que deveria cumprir. Procuo organizar-me por prioridades e por prazos. Como estou vinculada a projetos de pesquisa, organizo minhas participações em congressos de forma a levar o meu filho. Felizmente, tenho um "staff" que dá conta de auxiliar-me nessa tarefa. Dessa forma, consegui estar com o meu filho na maior parte do tempo em que me ausentei em casa. (RESPONDENTE DOCENTE, 140).

Quando a interferência do conflito trabalho-família chega a um ponto em que já não se consegue conciliar as duas demandas, a opção escolhida por algumas respondentes foi de priorizar um campo em específico, o qual julgaram ser o mais importante naquele momento, ou seja, optaram por priorizar a família ou o trabalho:

O meu trabalho não influencia tanto na minha vida familiar, porque eu priorizo minha família, mas isso é uma opção minha em que não há muito compreensão pelos colegas de trabalho, principalmente aqueles que não têm filhos. (RESPONDENTE DOCENTE, 84).

Há muita cobrança quando se é mulher e se assume um cargo de gestão. As pessoas parecem que "torcem" para você não dar conta, ficam esperando o momento pra dizer: 'eu sabia, ela não vai conseguir'. Conciliar trabalho, família, casa, filhos, é uma tarefa bem pesada, mas que tenho conseguido dar conta. O que mais me decepciona é a má vontade das pessoas, o excesso de reclamação e pouca ajuda que recebemos, isso principalmente no trabalho. (RESPONDENTE TAE, 16).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve por objetivo verificar a percepção das servidoras de uma Instituição Federal de Ensino do Rio Grande do Sul (IFRS) sobre o conflito trabalho-família. Os resultados demonstraram que existe a percepção em ambos os aspectos na vida das servidoras, sendo que a percepção das docentes é maior do que as TAEs. Analisando os resultados de um modo geral, identificou-se que os itens com maior percepção do nível de interferência provêm das demandas resultantes do trabalho. Em contrapartida as demandas resultantes da família mostraram-se com baixo nível de interferência.

Verificou-se também que ao fazerem uma escolha, optando por priorizar o trabalho ou priorizar a família, as respondentes deixam de interagir com um dos lados, o que acarretou certos prejuízos às servidoras em decorrência de tal decisão. Por isso, quando se chega ao ponto de fazer uma escolha radical optando entre uma ou outra parte a se dedicar, vale lembrar que

toda ação tem uma reação. Porém, a partir dos resultados quantitativos e relatos obtidos, percebe-se que existe a possibilidade de equilibrar a vida profissional, podendo desta forma tornar o trabalho mais produtivo e organizado, aumentando a satisfação pessoal e profissional.

O mesmo vale para a vida familiar, de modo que o equilíbrio pode ser alcançado e conseqüentemente estes conflitos serão amenizados, todavia é um caminho árduo e de difícil ascensão, porém não impossível. Finalizando, conclui-se que o resultado do estudo evidencia o quanto estes conflitos advindos das demandas do conflito trabalho-família são determinantes nas relações familiares e profissionais. A partir de então e devido à importância do tema e a carência de investigação a respeito do estudo, verifica-se a necessidade de desenvolver mais pesquisas que tornem possível mensurar o impacto que o conflito trabalho-família tem sobre a vida de cada indivíduo que percebe tal influência.

Como limitações do estudo é possível supor que os resultados obtidos nas correlações da temática se deram devido à forma como o conflito é interpretado por cada respondente, podendo assim haver distorção na percepção dos resultados, tanto para mais quanto para menos. Para estudos futuros recomenda-se a aplicação da pesquisa a todos os demais servidores da Instituição, incluindo-se o público masculino e abrangendo também a reitoria. No sentido de verificar a percepção de ambos os sexos com relação ao conflito trabalho-família. Também, sugere-se realizar a comparação dos resultados por *campi* juntamente com os respectivos indicadores de desempenho de cada campus, como por exemplo, o RAP (Relação Aluno-Professor) com o intuito de aprofundar o estudo.

Recomenda-se utilizar os dados da pesquisa, em relação aos fatores que são considerados como os mais relevantes na questão da influência do conflito trabalho-família de modo que as servidoras possam buscar constantemente um ponto de equilíbrio nestes conflitos, visando atingir a satisfação profissional e pessoal. Partindo do pressuposto que é possível conciliar as demandas provenientes de tais conflitos causados pelas demandas do meio organizacional, com base nos resultados da pesquisa e dos depoimentos das respondentes, sugere-se à gestão da instituição IFRS, verificar a viabilidade do uso de instrumentos que tornem possível identificar, avaliar e intervir junto a esses conflitos de modo a amenizar gradativamente tais percepções. Podendo também atuar no sentido de mensurar o quanto tais questões possam impactar na saúde das servidoras, nos processos de trabalho e nos acontecimentos provenientes do vínculo familiar. Sempre levando em conta o fator humano, visto que este é influenciado pelo meio em que está inserido, ou seja, é passível de influências dentro e fora das dependências do IFRS, como se verificou no resultado do estudo.

REFERÊNCIAS

- BACHA, D. D. M., PINTO, J. & MASSINI, F. B. A participação feminina no mercado de trabalho. **Científica Eletrônica**. Ribeirão Preto: UNISEB, 2015. p. 82-97.
- BASTOS, A. V. B. & AGUIAR, C. V. N. Conflito trabalho-família. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. São Paulo: Artmed, 2014. Cap. 8. p. 123-131.
- BRASIL, **Constituição de República Federativa do Brasil de 1988**. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 mai. 2019.
- BRASIL, **Decreto No 1.171/94**. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do

Poder Executivo Federal. De 22 de junho de 1994.

BRASIL, Lei No 9.394, de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL, Lei complementar No 10.098/94, de 3 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civil do Estado do Rio Grande do Sul.

BRASIL, Lei No 9.799, de 26 de Maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.

BRASIL, Lei No 8.429, de 2 de Junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos.

CEOLA, M. **Liderança feminina na realidade social brasileira.** Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA). Trabalho para a conclusão de curso. Assis: Biblioteca da FEMA, 2014. 41 p.

COSTA, L. C. da. **Gênero: uma questão feminina?** Disponível em:

<http://www.uepg.br/nupes/Genero.htm>. Acesso em: 23 jul. 2020.

FALCI, M. K. **História das mulheres no Brasil.** 10 ed. São Paulo: contexto, 2013. p. 241.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, A. F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão da USP**, São Paulo v. 12, n. 3, p. 1-9, jul-set. 2005.

IBGE, **Estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551informativo.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2020.

IBGE. **No dia da mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade,** 2018.

Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostrar-desigualdade.html>. Acesso em: 30 mai. 2020.

IFRS - Instituto Federal do Rio Grande do Sul, disponível em:

<https://ifrs.edu.br/institucional/sobre/>. Acesso em: 19 jan. 2020.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Revista Organizações & Sociedade (O&S)**, Salvador. UFBA, v. 17, n. 53, abr./jun.2010. Disponível em: <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11104>. Acesso em: 23 jul. 2020.

KRAFT, U. – Esgotamento total. **Revista Viver mente cérebro.** Ed. Duetto, ano XIV, n. 161, junho/2006, 98p.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 346p.

MAIA, K. L. DA S., ALLOUFA, J. M. DE L. & ARAÚJO, R. M. de. Conflito Trabalho-Família: a interação de papéis na visão de secretários executivos. **Revista UniLasalle.** Canoas, p.34-56, 05 mar. 2016.

MATIAS, M. A.; FONTAINE, A. M. **Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar)** *Psicologia*, 25(1), p. 9-32. 2011.

MEIRELLES, H. L. J. E. B. F. **Direito administrativo brasileiro.** ed. atual. Até a Emenda Constitucional 90, de 15.9.2015. - São Paulo: Malheiros, 2016. 968.

OLIVEIRA, L. B., CAVAZOTTE, F. S. C. N., & PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, 17(4), p. 418-437, 2013.

PADOVAN, J. DE A. M.; ORDONES, S. A. D. – Família e trabalho: a conciliação de múltiplos papéis da mulher no século XXI. **Revista Conbrad**. Maringá, v. 2, n. 1, p. 181-194, 2017.

PINHO, A. P. D. de. **Nem tão frágil assim**: um estudo sobre mulheres em cargos de chefia. Rio de Janeiro, 2005. Dissertação (Mestrado em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social) – EICOS / Instituto de Psicologia, UFRJ, Rio de Janeiro, 2005.

RODRIGUES, V. L. A importância da mulher. 28p. 2007. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/729-4.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2019.

SANTOS, H. B. dos. Casa e Carreira: qual o preço da escolha? Um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. **Encontro Da Associação Nacional De Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, ANPAD, 2013. Rio de Janeiro. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR1116.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2020.

SILVA, D. M. DA; LIMA, A. de O. **Mulher, trabalho e família na cena contemporânea**. Unisinos, Dissertação de Mestrado em Psicologia clínica da Universidade Católica de Pernambuco: Contextos clínicos, p.45-51, janeiro/junho 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822012000100006. Acesso em: 07 mar. 2020.

SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. Os Conflitos entre a Prática Gerencial e as Relações em Família: uma Abordagem Complexa e Multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 40-60, 2010.

SINA, A. **Mulher e trabalho**: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo: Saraiva. 208 p. 2005.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas Medidas do Comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. São Paulo: Artmed, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br>. Acesso em: 15 mar. 2020.

SOUZA, G. C., AGUIAR, C. V. N.; CARNEIRO, L. L. A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. p. 460-467. 2018.

TELLES, L. F. **História das mulheres no Brasil**. 10. ed. São Paulo: contexto, p. 669, 2013.

TOURINHO, C. P. **Ascensão profissional da mulher**: um estudo no Banco dos Corais SA. Curitiba 2012.

XAVIER, T. DE A., CARVALHO N. A.; VERSSANI, F. A. A difícil conciliação entre a vida profissional e pessoal: um estudo baseado na faixa etária das mulheres executivas. In: **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura**: estudos sob diferentes abordagens / Juliana Oliveira Andrade, Antonio Carvalho Neto (organizadores) – São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 10. p. 173-191.