



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

**Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
FFCH PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
PSICOLOGIA - PPGPSI**

Mestrado em Psicologia

MÁRCIA TOURINHO DANTAS FRASER

Vivências cotidianas do conflito trabalho-família:



Um estudo em profundidade com casais

Salvador, 2005

MÁRCIA TOURINHO DANTAS FRASER

Vivências cotidianas do conflito trabalho-família:

Um estudo em profundidade com casais

Dissertação apresentada à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Indivíduo e Trabalho:
Processos microorganizacionais

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Sônia Maria Guedes
Gondim

Salvador, 2005

Vivências cotidianas do conflito trabalho-família:

Um estudo em profundidade com casais

Márcia Tourinho Dantas Fraser

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Sônia Maria Guedes Gondim

Professor Doutor João Carlos Petrini

Professor Doutor Antonio Virgílio Bastos

Dissertação defendida e aprovada em 27/11/2005

Ficha Catalográfica

F841 Fraser, Márcia Tourinho Dantas.
Vivências cotidianas do conflito trabalho-família: um estudo em profundidade com casais / Márcia Tourinho Dantas Fraser. – 2005. 136 f: il.

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia.
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.

1. Trabalho-família. 2. Trabalho – aspectos psicológicos.
3. Socialização. 4. Família e trabalho. 5. Família – estudo de casos.
I. Gondim, Sônia Maria Guedes. II. Universidade Federal da Bahia.
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. II. Título.

CDD – 306.87

AGRADECIMENTOS

*“Eu aprendi que se depende sempre
De muita tanta diferente gente
Toda a pessoa é a marca
Das lições diárias de outra tantas
pessoas
É tão bonito quando a gente entende
Que a gente é tanta gente
Onde quer que a gente vá”
(Gonzaguinha)*

Fim de mais uma etapa de crescimento profissional e pessoal, começo de outras que certamente estarão por vir. Momento de alegria, por mais uma conquista; de alívio, pela sensação de dever cumprido e de agradecimento a todos aqueles que fazem parte de minha história e que contribuíram direta e indiretamente para essa realização.

Aos meus queridos pais, João Carlos e Maria Dulce, que sempre me apoiarem e acreditaram em mim.

A Denis e aos nossos filhos, Marcos e Roberta, pelo incentivo e apoio incondicional que me deram durante esse percurso e pela paciência que demonstraram nos meus momentos de inquietação e de falta de tempo.

À minha família, como um todo, e aos meus amigos pela afeição e confiança que depositam em mim.

A Sônia Gondim, minha orientadora, pela seriedade e competência com que acompanhou minha trajetória.

A todos os professores do mestrado de Psicologia da Ufba pelo aprendizado e convivência agradável que desfrutei nesse período de minha vida. Em especial agradeço ao Prof. Virgílio, pela sua generosidade e contribuições teóricas que

ofereceu a esse estudo, e ao Prof. Antônio Marcos, pela sua amabilidade e estímulo constante.

A Ivana, funcionária dedicada e eficiente do Programa de Pós-Graduação, sempre amiga e disposta a colaborar.

Agradeço, também, a todas as minhas colegas de mestrado, e particularmente a Cristiane, minha amiga de longas datas, que compartilhou comigo as alegrias e as angústias próprias desse momento.

Não posso me esquecer de agradecer aos dois casais que participaram dessa pesquisa, cuja disponibilidade e colaboração foram fundamentais para a concretização desse trabalho.

Finalmente, agradeço a Deus, que se sempre esteve comigo.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1 - A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA.....	7
1.1 PANORAMA GERAL DO CAMPO	8
1.2 APORTES TEÓRICOS DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA	18
CAPÍTULO 2 - MÉTODO	34
2.1 DESENHO DA PESQUISA.....	35
2.2 PARTICIPANTES	37
2.3 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTOS	39
2.4 PROCEDIMENTOS NA ANÁLISE DOS DADOS.....	40
CAPÍTULO 3 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	44
3.1 CASO 1.....	45
3.1.1 <i>Perfil do Casal e Contextualização da Entrevista.....</i>	<i>45</i>
3.1.2 <i>Vivências do Conflito Trabalho-Família</i>	<i>47</i>
3.2 CASO 2.....	76
3.2.1 <i>Perfil do Casal e Contextualização da Entrevista.....</i>	<i>76</i>
3.2.2 <i>Vivências do Conflito Trabalho-Família</i>	<i>78</i>
3.3 COMPARAÇÃO ENTRE OS DOIS CASOS	103
3.4 COMPARAÇÃO DOS CASOS ESTUDADOS COM OS ESTUDOS DA LITERATURA.....	109
CAPÍTULO 4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1 – Relacionamentos entre trabalho, comunidade e família (Voydanoff, 2001)....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 2 – Relacionamentos entre trabalho e família (Voydanoff, 2002).....</i>	<i>14</i>
<i>Figura 3 – Modelo conceitual de estressores, suportes sociais e bem-estar (Parasuraman et al., 1992)</i>	<i>16</i>
<i>Figura 4 – Modelo do conflito trabalho-família, baseado aportes teóricos americanos (Ling & Powell, 2001).....</i>	<i>19</i>
<i>Figura 5 – Modelo do conflito trabalho-família, baseado em aportes teóricos orientais (Ling & Powell, 2001).....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 6 – Dinâmica do conflito trabalho-família.....</i>	<i>37</i>

LISTA DE QUADROS

<i>Quadro 1 – Definição dos componentes do modelo teórico de análise adotado.....</i>	<i>41</i>
<i>Quadro 2 – Classificação e codificação do modelo teórico</i>	<i>42</i>
<i>Quadro 3 – Demandas do trabalho</i>	<i>48</i>
<i>Quadro 4 – Demandas da família</i>	<i>49</i>
<i>Quadro 5 – Estratégias de Enfrentamento.....</i>	<i>53</i>
<i>Quadro 6 – Suportes</i>	<i>55</i>
<i>Quadro 7.1 – Impactos na pessoa</i>	<i>60</i>
<i>Quadro 7.2 – Impactos no trabalho.....</i>	<i>64</i>
<i>Quadro 7.3 – Impactos no casal.....</i>	<i>65</i>
<i>Quadro 7.4 – Impactos nos filhos.....</i>	<i>66</i>
<i>Quadro 7.5 – Impactos no lazer</i>	<i>68</i>
<i>Quadro 8.1 – Das demandas do trabalho aos impactos.....</i>	<i>69</i>

<i>Quadro 8.2 – Das demandas da família aos impactos</i>	<i>70</i>
<i>Quadro 9 – Demandas do trabalho.....</i>	<i>78</i>
<i>Quadro 10 – Demandas da família.....</i>	<i>80</i>
<i>Quadro 11 – Estratégias de Enfrentamento.....</i>	<i>84</i>
<i>Quadro 12 – Suportes</i>	<i>86</i>
<i>Quadro 13.1 – Impactos na pessoa</i>	<i>90</i>
<i>Quadro 13.2 – Impactos no trabalho.....</i>	<i>92</i>
<i>Quadro 13.3 – Impactos no casal.....</i>	<i>93</i>
<i>Quadro 13.4 – Impactos nos filhos.....</i>	<i>94</i>
<i>Quadro 13.5 – Impactos no lazer</i>	<i>95</i>
<i>Quadro 14.1 – Das demandas do trabalho aos impactos.....</i>	<i>97</i>
<i>Quadro 14.2 – Das demandas da família aos impactos</i>	<i>98</i>

RESUMO

Os estudos sobre o conflito trabalho-família são cada vez mais frequentes na literatura internacional, resultado da constatação dos inúmeros custos pessoais, organizacionais e familiares gerados pelo conflito entre estes dois planos da vida pessoal. Recentes estudos demonstram que o conflito é um fenômeno universal decorrente da dificuldade das pessoas em conciliar as múltiplas demandas de ambas as esferas (Greenhaus & Beutell, 1985; Ling & Powell, 2001; NG, Flash, & Naylor, 2002). No Brasil, o tema é ainda pouco explorado, assim como é incipiente o reconhecimento dos poderes públicos e das empresas da dimensão social das relações entre trabalho e família, o que justifica a necessidade de desenvolvimento de pesquisas na área. Este estudo tem o objetivo de explorar em profundidade as dimensões do conflito trabalho-família, que são apontadas na literatura, e conhecer novos aspectos da dinâmica deste conflito, levando em conta contextos diferenciados vividos por seus atores. O modelo teórico adotado investiga o conflito trabalho-família a partir da interação entre as demandas do trabalho e da família, as estratégias de enfrentamento, os suportes e os impactos. O estudo de casos de casais foi a abordagem metodológica escolhida, cada um deles analisado qualitativamente a partir de entrevistas semi-estruturadas, submetidas a técnicas de análise de conteúdo temática. O primeiro caso apresentado é o de um casal de classe média alta, nível de escolaridade superior, com dois filhos, ambos trabalhando em tempo integral. Os resultados sugerem que as múltiplas demandas profissionais e familiares geram conflitos trabalho-família baseado em tempo e desgaste. Entre as estratégias de enfrentamento utilizadas pelo casal destacam-se: organização do tempo, determinação de prioridades e utilização de suportes (contratação de serviços domésticos, avós e colegas de trabalho). Os impactos do conflito são sentidos: i) na pessoa (angústia e sofrimento); ii) no casal (cobranças mútuas); iii) no trabalho (produtividade), iv) nos filhos (saúde, alimentação e estudos), e v) no lazer. O segundo caso é o de um casal de classe socioeconômica baixa, com dois filhos, ele pedreiro e ela empregada doméstica. O casal também vivencia o conflito trabalho-família baseado em tempo e desgaste, mas a dinâmica do conflito é, em parte,

distinta do caso anterior. Entre as estratégias de enfrentamento utilizadas destacam-se: organização do tempo e utilização de suportes (dos vizinhos, da família e da igreja). Os impactos do conflito são sentidos: i) na pessoa (saúde), ii) no casal (cobranças mútuas, financeiro), iii) no trabalho (abandono do emprego), iv) nos filhos (alimentação e estudos), e v) no lazer. Os achados sugerem que variáveis socioeconômicas e de escolaridade têm uma forte influência em todas as dimensões que configuram o conflito trabalho-família, ou seja, nas demandas familiares e profissionais das pessoas, na maneira como enfrentam o conflito, nos tipos de suportes utilizados e, conseqüentemente, nos impactos. Também indicam a importância de serem consideradas variáveis relativas aos arranjos familiares em relação a gênero, às expectativas pessoais e à socialização das pessoas na suas famílias de origem para a compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada pelas pessoas.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, demandas, estratégias, suportes.

ABSTRACT

The work-family conflict studies have been increasingly more frequent in the international literature, as a result of recognizing personal, organizations and family countless expenses, generated by the conflicts between these two levels of the personal life. Recent studies demonstrate that the work-family conflict is a universal phenomenon resulting from the people's difficulties in matching the multiple demands on both domains. In Brazil the theme is little explored, as incipient is the recognition from the public officials and private organizations of the social dimensions on relations between work and family, justifying the necessity of developing research in this field. The research presented here intends to deeply explore the dimensions of work-family conflict, which are appointed in the literature, and discover new aspects of the conflict dynamics, considering different contexts experienced by the players. The adopted theory model, investigates the work-family conflict starting on the interaction between work and family demands, the coping strategies, the support and the impacts. The case study of couples has been the adopted methodological approach, each one of them qualitatively analyzed, based in semi-structured interviews, and submitted to techniques of analysis with thematic content. The first case presented is about an upper middle class couple, two children, both working full-time in the same organization. The results suggest that the multiple labor and family demands creates work-family conflicts based in time and strain. Among the coping strategies used by the couple there were: Organizing time, determining priorities and support using (house keeping service, grandparents and working colleagues). The conflict impacts are felt: I) on the person (anguish, suffering); II) on the couple (mutual pressure); III) in work (productivity); IV) on the children (health, education, feeding habits) and V) in leisure. The second case involves a lower social-economic class couple, with two children, with the husband working in construction and the wife as a house keeper. The couple also experiences a work-family conflict, based in time and wear-out, although the dynamic of the conflict is, partially, distinctive from the previous case. Among the coping strategies applied: Time organization and support (From neighbors, from family, from church). The conflicting impacts are felt: I) on the person (health); II) on the couple (mutual

pressure, financial stress); III) in work (job dropout); IV) on the children (education, feeding habits) and V) in leisure. The findings suggest that social, economic and educational facts have a strong influence in all dimensions which configure the work and family conflicts, on the family and working demands of people, how they to cope with the conflict, the type of supports they utilize and, consequently, on the impacts. Not only considering the importance, relative variables, in family arrangements related to gender, personal expectancies and socializing people in their original families to understand the dynamic of the conflict work-family experienced by people.

Key words: work-family conflict, demands, strategies, supports.

CERTIFICADO DE ÉTICA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Projeto de Pesquisa: “Vivências cotidianas do conflito trabalho-família: um estudo em profundidade com casais”

MÁRCIA TOURINHO DANTAS FRASER

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Pelo presente documento, declaro ter conhecimento dos objetivos e dos métodos deste estudo, que me foram apresentados pelo pesquisador abaixo nomeado.

Estou informado(a) de que, se houver qualquer dúvida a respeito dos procedimentos adotados durante a condução da pesquisa, terei total liberdade para questionar ou mesmo me recusar a continuar participando da investigação.

Meu consentimento, fundamentado na garantia de que as informações apresentadas serão respeitadas, assenta-se nas seguintes restrições:

- a) Não serei obrigado a realizar nenhuma atividade para a qual não me sinta disposto (a) e capaz;
- b) Não participarei de qualquer atividade que possa vir a me trazer qualquer prejuízo;
- c) O meu nome, e o dos demais participantes da pesquisa, não serão divulgados;
- d) Todas as informações individuais terão o caráter estritamente confidencial;
- e) Os pesquisadores estão obrigados a me fornecer, quando solicitados, as informações coletadas;
- f) Posso, a qualquer momento, solicitar aos pesquisadores, que os meus dados sejam excluídos da pesquisa.

Ao assinar este termo, passo a concordar com a utilização das informações para os fins a que se destina, salvaguardando as diretrizes universalmente aceitas da ética na pesquisa científica, desde que sejam respeitadas as restrições acima elencadas.

O pesquisador responsável por este projeto de pesquisa é a mestrandia Márcia Tourinho Dantas Fraser, que poderá ser contatado pelos telefones 91397262 ou 3369938.

Salvador de de 200 ...

Nome: _____

Assinatura: _____

INTRODUÇÃO

A presente dissertação se insere na linha de pesquisa do mestrado em Psicologia da Universidade Federal da Bahia “Indivíduo e Trabalho: processos microorganizacionais”. Adotando como temática a relação trabalho e família, o estudo pretende contribuir para a compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família, vivenciada por casais.

O interesse pelo tema começou a se manifestar na experiência clínica de 20 anos, escutando pessoas. Nos últimos anos, foi possível perceber que cada vez se tornavam mais comuns queixas de sofrimento psíquico decorrentes da dificuldade das pessoas em conciliar sua vida pessoal e profissional. Estresse, sintomas psicossomáticos, problemas conjugais, profissionais e sentimentos de culpa em relação aos filhos eram frequentemente associados ao desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Embora amplamente investigado no contexto internacional, estudos recentes indicam lacunas e novos desafios teóricos. Um dos principais problemas apontados na literatura é o número relativamente reduzido de estudos exploratórios, pois a maioria das pesquisas na área é de caráter preditivo, não oferecendo uma compreensão aprofundada da dinâmica do conflito, o que contribui para a percepção do campo como pouco desenvolvido e fragmentado (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Além disso, outra questão ressaltada é que a maior parte dos modelos teóricos do conflito trabalho-família encontrados na literatura, foram construídos a partir de amostras americanas e, embora sejam amplamente utilizados nos estudos transculturais, dificilmente podem contemplar as especificidades das diferentes culturas (Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002). Esses estudos sugerem o desenvolvimento de pesquisas qualitativas, em contextos locais para que se possam entender as particularidades do fenômeno e gerar insumos a construção e/ou adaptação de modelos teóricos e práticas condizentes com as diferentes realidades.

O crescente interesse pelo tema tem, como pano de fundo, macromudanças econômicas e sociais e seus impactos no equilíbrio entre a esfera do trabalho e na

família. As mudanças nos papéis sociais de homens e mulheres se aceleraram consideravelmente nos últimos vinte anos, em função do número cada vez maior de mulheres que investem fortemente no desenvolvimento da carreira e buscam conciliar a profissão com a vida conjugal e com a família (Diniz, 1999; Lewis & Cooper, 2000), e também devido ao impacto significativo produzido pelas profundas transformações no mercado de trabalho, nas relações trabalho-família e nos arranjos familiares de inserção no mercado de trabalho (Montalli, 1998; Sorj, 2003).

No Brasil, o desemprego estrutural, a precarização do emprego e a instabilidade em que mergulhou o mercado de trabalho, além de terem gerado a necessidade de ambos os cônjuges trabalharem para suprir as necessidades financeiras da família, afetaram o padrão de absorção da força de trabalho em relação ao gênero.

O estudo desenvolvido por Montalli (1998) na Região Metropolitana de São Paulo, na primeira metade dos anos 90 do século passado, demonstra que neste período houve uma maior redução de postos de trabalho predominante masculinos, principalmente na indústria, e uma relativa estabilidade dos cargos femininos. Ante a esta realidade, uma das tendências mais importantes é o crescimento da participação da mulher-cônjuge no mercado de trabalho e na composição da renda familiar.

As mudanças na divisão do trabalho na família, com o crescimento do número de famílias em que ambos os cônjuges trabalham e dividem a responsabilidade de manutenção do grupo familiar, revelam não só a dificuldade efetiva, nas sociedades atuais, da realização do padrão tradicional de família com base no modelo do chefe provedor, como também a tendência a transformações das relações familiares e de gênero (Montalli, 1998; Sorj, 2003).

A maior participação da mulher-cônjuge no mercado de trabalho no Brasil, não é uma tendência isolada. Ao contrário, acompanha uma tendência mundial, mas, no caso brasileiro, estas mudanças não foram seguidas de políticas públicas e empresariais de apoio à família, diferentemente dos países europeus e norte-americanos onde são correntes as políticas “*family-friendly*”.

Segundo dados apresentados por Sorj (2004), o Brasil não está entre os 34 países que ratificaram a *Works Responsibilities Convention (C156)*, adotada pela OIT em 1981, sendo ainda incipiente o reconhecimento de que a articulação entre a esfera do trabalho e da família constitui um problema social. Deste modo, estas questões ainda são vistas, na sociedade brasileira, como sendo estritamente da esfera privada, da família e da pessoa.

Além das novas configurações familiares e da escassez de suportes públicos e organizacionais de apoio à família, um outro fator que dificulta o equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família é a sobrecarga física e/ou psicológica derivada das novas demandas profissionais do mercado de trabalho.

As transformações no mundo de trabalho, sob a lógica da acumulação flexível, têm exigido um novo perfil de trabalhador, mais qualificado, com domínio de novas habilidades profissionais, competências técnicas, cognitivas e interpessoais.

Deste modo, o trabalhador é, muitas vezes, obrigado a canalizar toda sua energia física e psíquica para o trabalho. Sendo assim, o tempo livre é progressivamente contaminado e organizado para responder às demandas do trabalho, e as outras esferas da vida pessoal ficam esvaziadas ou passam a ser orientadas e reguladas pela mesma lógica do trabalho, ou seja, o mesmo ritmo e regras do trabalho são impressos na vida pessoal, nas relações familiares, na agenda dos filhos e no lazer (Antunes, 1999; Sennet, 1999).

Nesse novo cenário do mundo do trabalho, não tem sido fácil nem para os homens nem para as mulheres, compatibilizar as múltiplas demandas profissionais e familiares, principalmente no caso de casais com dupla carreira e com filhos (Diniz, 1999; Lewis & Cooper, 2000; Ling & Powell, 2001; Voydanoff, 2001; NG et al., 2002).

É motivado por esta constatação que o conflito trabalho-família tem se tornado um tema de grande relevância. Os estudos na área revelam que o conflito é um fenômeno presente em todas as sociedades contemporâneas, entretanto a sua dinâmica é

influenciada pelos valores e significados culturais dos diferentes países (Eby et al., 2005; Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002).

Do ponto de vista das organizações, o tema é também de grande interesse, visto que o desenvolvimento de programas eficazes de conciliação trabalho-família é considerado fundamental para reduzir o absenteísmo, aumentar o comprometimento, evitar a perda de trabalhadores e atrair talentos (Bolander, Snell, & Sherman, 2003; Tombarry, 1999; Tremblay, 2004).

Embora, nos últimos anos, o interesse pela temática no Brasil tenha crescido, as pesquisas na área ainda são poucas, a maioria delas foi desenvolvida com grupos homogêneos e focaliza aspectos específicos do conflito trabalho-família.

O Brasil é um país que apresenta uma grande diversidade cultural, social e econômica, portanto uma das possibilidades de avanços na área é o desenvolvimento de pesquisas que investiguem o fenômeno em diferentes contextos e compreendam essas realidades e seus efeitos na dinâmica do conflito trabalho-família vivenciado pelos atores sociais, possibilitando a comparação com outras realidades apresentadas na literatura.

Um dos objetivos deste trabalho é, justamente, contribuir para a compreensão do tema por meio de estudo no qual se busca conhecer como casais brasileiros, inseridos em contextos diferenciados, percebem e vivenciam no seu cotidiano o conflito trabalho-família e quais os impactos do conflito na vida familiar e profissional desses casais.

Para compreender tais questões, adotamos uma estratégia metodológica qualitativa, cujo desenho foi o estudo de casos. A escolha dos casos obedeceu a alguns critérios que privilegiaram a diversidade: condições socioeconômicas, escolaridade e formas de inserção do casal no mercado de trabalho, e a outros que privilegiaram a similaridade: jornada de trabalho (ambos os cônjuges trabalharem em tempo integral), faixa etária, número e idade dos filhos. Consideramos que associar estes dois critérios nos possibilitaria conhecer a dinâmica e as singularidades do conflito trabalho-família em contextos específicos e nos permitiria fazer uma comparação

entre os casos, visando a ampliar a nossa compreensão do tema e a refinar o modelo teórico adotado.

Os casos estudados foram os de dois casais, de faixa etária entre 40-50 anos, ambos com dois filhos adolescentes. O primeiro deles pertencente à classe socioeconômica médio-alta, grau de escolaridade superior, carreira bem definida, ambos os cônjuges funcionários da mesma empresa. O segundo composto por um casal de classe socioeconômica baixa, nível de escolaridade fundamental, ele pedreiro e ela empregada doméstica.

O modelo teórico adotado, construído a partir da literatura revisada, versa sobre a interação entre as demandas de trabalho e da família, as estratégias de enfrentamento, os suportes e os impactos no conflito trabalho-família.

Utilizamos como estratégia de investigação, entrevistas semi-estruturadas de modo a dar voz aos nossos participantes e privilegiar as suas vivências e interpretações da realidade.

Esta dissertação esta estruturada em quatro capítulos:

O primeiro, dividido em duas partes, apresenta os fundamentos teóricos que dão suporte à pesquisa. Na primeira parte, apresentamos um panorama geral do campo de pesquisa, discutimos as diferentes perspectivas de análise da relação trabalho-família, os resultados de pesquisas transculturais e domésticas, além de analisarmos alguns modelos teóricos encontrados na literatura.

Na segunda parte, encontra-se uma ampla revisão teórica do conflito trabalho-família que é a abordagem teórica adotada nesta dissertação. Nela apresentamos os aportes teóricos do conflito, discutimos os três tipos de conflito trabalho-família identificados na literatura, baseado em tempo, desgaste e comportamento. Em seguida, discutimos os fatores que influenciam a dinâmica do conflito, as estratégias de enfrentamento, os suportes e os impactos do conflito nas várias esferas da vida. Finalizamos o capítulo indicando algumas lacunas teóricas identificadas no campo e as novas possibilidades de avanços na área, delimitando dessa forma o presente estudo.

O segundo capítulo aborda aspectos referentes às decisões metodológicas. Nele apresentamos o modelo teórico adotado e fundamentamos a nossa opção por uma estratégia metodológica qualitativa, cujo desenho é de um estudo de casos coletivo. Discutimos os critérios utilizados para a seleção dos participantes; definimos e justificamos os instrumentos utilizados para a coleta de dados, e finalmente apresentamos os procedimentos que foram utilizados para a análise de dados, baseado na técnica de análise de conteúdo temática e estrutural.

O terceiro capítulo apresenta os resultados da pesquisa. Ele está organizado da seguinte forma: primeiro, apresentamos cada um dos casos separadamente, analisando as demandas do trabalho e da família, as estratégias de enfrentamento, os suportes e os tipos de conflito vivenciados pelos casais, finalmente encerramos a discussão de cada caso tecendo alguns comentários e discutindo os principais achados. Em seguida, fazemos uma análise comparativa entre os dois casos, com o propósito de identificar o que há de comum e de diferente nesses casos e avaliar o impacto das variáveis de nível socioeconômico e de grau de escolaridade na dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada por esses casais. A última parte consta de uma análise comparativa entre os casos estudados nesta dissertação e os achados de outras pesquisas internacionais, discutidos no capítulo de revisão teórica. Aí procuramos avaliar semelhanças e diferenças entre esses resultados, a possibilidade de os modelos teóricos revisados representarem a realidade brasileira, além de discutir o que o presente estudo traz de novidade para a compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família.

No quarto e último capítulo, apresentamos as principais conclusões da pesquisa, discutimos seus limites e fazemos algumas recomendações para estudos futuros.



CAPÍTULO 1

A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Neste capítulo, apresentamos a revisão teórica da dissertação. Está estruturado em duas partes, e, na primeira delas discutimos estudos desenvolvidos na área, examinamos as relações entre essas duas esferas e apresentamos alguns modelos teóricos de análise do campo. Na segunda parte, focalizamos mais especificamente o conflito trabalho-família, discutimos os tipos de conflitos identificados na literatura, os fatores moderadores e impactos do conflito, e apresentamos também os modelos teóricos de Ling e Powell (2001).

1.1 PANORAMA GERAL DO CAMPO

A articulação entre a vida laboral e o cotidiano doméstico apresenta-se como uma via de mão dupla. As experiências da vida familiar são freqüentemente deslocadas para a situação de trabalho e, por outro lado, as vivências do dia-a-dia do trabalho são transportadas para o ambiente familiar, constituindo-se em um fluxo contínuo de influência mútua (Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002; Seligmann, 1994; Voydanoff, 2001).

As relações entre estas duas esferas da vida podem ser enriquecedoras, fortalecendo a saúde mental dos trabalhadores, ou danosas, gerando sofrimento e desgaste. A compreensão desta dinâmica complexa necessita ser examinada à luz de diversos fatores que se entrelaçam no cotidiano da vida dos trabalhadores.

As conexões entre família e trabalho que resultam em prazer e crescimento mútuos, embora representem um aspecto muito importante, são pouco detectadas nas pesquisas e na literatura, principalmente quando se trata da realidade social dos países economicamente dependentes. As condições gerais de vida como moradia, saneamento básico, alimentação e transporte, aliadas a condições de trabalho que favorecem ganhos psicossociais, dificilmente são alcançadas por esses trabalhadores (Seligmann, 1994).

Os resultados do estudo realizado por Diniz (1999) sobre interação casamento-família, com uma amostra de 27 casais brasileiros com duplo trabalho, revelaram que homens e mulheres apresentam uma clara percepção dos custos pessoais, físicos e

relacionais decorrentes das dificuldades de compatibilizar as múltiplas demandas do trabalho e da família, embora reconheçam, também, algumas vantagens em adotar este estilo de vida entre elas, o aumento da auto-estima, a melhoria da condição financeira, autonomia e possibilidades de incremento da afinidade intelectual e relacional entre os cônjuges.

As interferências mútuas entre a vida laboral e a familiar podem ser inúmeras e variar em função de diversos fatores, alguns relativos às diferentes demandas profissionais, condições de trabalho, estrutura familiar e aspectos subjetivos dos próprios atores sociais, e outros concernentes a fatores socioculturais de ordem mais ampla.

Nos últimos vinte anos, estudos transculturais e estudos domésticos têm sido realizados na área. Os estudos domésticos focalizam as relações trabalho-família em culturas locais, ou contextos específicos. São várias as perspectivas desses estudos: examinar o impacto das relações trabalho e família em determinado segmento profissional (Barham, 2003); analisar a influência dos suportes na conciliação trabalho e família (Tremblay, 2004); analisar a influência do conflito trabalho e família no estresse ocupacional (Paschoal, 2003); estudar o impacto da interação trabalho e família no autoconceito profissional (Tamayo Paschoal, Miranda Filho, Januário, Boaventura, 2002); investigar a influência de gênero no conflito trabalho-família (Cinamon & Rich, 2002); discutir a interação casamento-trabalho (Diniz, 1999) entre outras.

Os estudos transculturais focalizam a influência das diferenças culturais, sociais e econômicas entre países nas relações trabalho e família. Entre os achados dos estudos transculturais, destacam-se: i) os valores e os significados culturais predominantes em diferentes países influenciam e definem os papéis e as expectativas sociais exercendo um forte impacto sobre o comportamento das pessoas, nas relações familiares e profissionais; ii) o conflito trabalho-família, atualmente, é um fenômeno presente em todas as sociedades; iii) macromudanças econômicas, sociais e tecnológicas exacerbam o conflito trabalho-família em países ocidentais e orientais, mas os efeitos são mais intensos nas sociedades coletivistas, por serem mais tradicionais e resistentes a mudanças globais (Greenhaus & Beutell, 1985; Japlin,

Shaffer, Francesco, Lau, 2003; Lewis & Cooper, 2000; Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002; Steven, Spector, Cooper, Allen et al., 2003).

A preocupação com equilíbrio entre trabalho e família está, também, na agenda de algumas organizações modernas, que conscientes das ligações sociais, econômicas e psicológicas do trabalho e da família têm procurado oferecer aos funcionários suportes para facilitar a conciliação dessas duas esferas, entre eles: horário flexível e/ou não convencional, creche, trabalho em tempo parcial, licença-gestação, licença dos pais, transferências de executivos, assistência a problemas de família e trabalho em casa (Bolander et al., 2003; Tremblay, 2004, Tombary & Spinks, 1999). Essas organizações consideram que acomodar as necessidades familiares e profissionais de seus funcionários é uma forma de diminuir o absenteísmo, e de reter e atrair talentos. Mulheres executivas, com filhos pequenos, normalmente experimentam muitas dificuldades e conflitos para conciliar as demandas familiares com o trabalho. Segundo, Bolander et al. (2003), empresas com 300 ou mais funcionários perdem uma média de 88 mil dólares anuais devido a faltas, dias de trabalho reduzido e horas de trabalho perdidas em função de problemas com os filhos.

Em uma revisão de grande porte dos estudos desenvolvidos sobre a temática trabalho-família no período de 1980 a 2002, Eby et al. (2005) identificaram 190 estudos na área publicados em IO/OB (jornais sobre *Organizational Behavior e Scholarly Industrial Organizational*). Entre esses estudos, foram encontrados 20 exploratórios (estudos que não propõem hipóteses específicas, utilizam os dados para tirar conclusões sobre a relação entre variáveis do trabalho e da família) e 170 preditivos (estudos que propõem e testam hipóteses), o que revela uma tendência na área de desenvolvimento de pesquisas quantitativas.

Nos estudos preditivos, a natureza da relação entre trabalho-família, inclui efeitos favoráveis, desfavoráveis e nulos, nesses estudos sendo categorizadas 966 preditores. Os preditores mais estudados foram: características da família — 12,5% (responsabilidades familiares e *status* matrimonial); características gerais — 11,6% (demográficas, características do trabalho e atitudes no trabalho); e — 11,2% (percepção organizacional, envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho). Em contraste entre os preditores menos estudados, estão: comportamento organizacional

— 0,7% (absenteísmo, rotatividade, *performance* no trabalho); estratégias de enfrentamento — 0,5% (estratégias de conciliação, estratégias negativas, como alcoolismo e uso de medicação...); e variáveis relativas a parentes e crianças — 0,1% (problemas de conduta e desempenho escolar, saúde física e psicológica).

Nos estudos exploratórios foram categorizadas 333 variáveis, as mais estudadas foram: características gerais — 13,5%; diferenças individuais — 12% (motivação, crenças, orientação em relação a gênero); família e atitudes fora do trabalho — 11,7% (envolvimento com a família, atitudes familiares, satisfação familiar); e estresse — 11,7% (estresse na família, estresse no trabalho e estresse de papéis). As variáveis menos investigadas foram: características organizacionais — 1,5%; comportamento organizacional — 1,2%; e variáveis relativas a parentes e crianças — 0%.

A revisão supracitada oferece uma visão abrangente do campo de estudo, demonstra a complexidade do tema e a multiplicidade de estudos que examinam as influências do trabalho na família e vice-versa. Entre as principais perspectivas teóricas, encontra-se a do conflito trabalho-família, a do estresse do papel profissional, a da assistência trabalho-família, a que investiga o impacto da variável gênero na relação trabalho-família e os estudos sobre os modos de relacionamento entre esferas da vida. Parte desses estudos revela que experiências em ambas as esferas, trabalho e família, têm efeitos no bem-estar no trabalho e na família, embora os efeitos em domínios específicos (do trabalho para o trabalho e da família para a família) apresentem resultados mais consistentes.

A abordagem teórica dominante na área é a do conflito trabalho-família. Os achados dessa referida revisão sinalizam que o conflito na direção do trabalho para a família é mais prevalente do que o conflito da família para o trabalho, além disso, há alguns indicativos de que o conflito trabalho-família é distinto do conflito família-trabalho, tanto em relação aos preditores como também em relação às conseqüências do conflito. Os autores ressaltam, no entanto, que o desenvolvimento teórico do conflito trabalho-família apresenta lacunas, entre elas a ênfase excessiva nos efeitos do conflito no domínio do trabalho e a pouca atenção dada aos impactos do conflito no casamento, nos filhos, no lazer e no relacionamento com amigos.

Outro limite dos estudos sobre trabalho-família apontado nessa mesma revisão é o fato de a grande maioria das pesquisas ser de caráter preditivo e trabalhar com categorias que não contemplam a complexidade dos papéis familiares e profissionais. Os autores observam que o número limitado de estudos exploratórios dificulta o entendimento do relacionamento entre trabalho e família e possivelmente é responsável pela escassez de modelos teóricos na área, sugerindo a ampliação de pesquisas de caráter exploratório para que se possa ter um entendimento mais aprofundado do fenômeno, sendo essencial para identificar variáveis relevantes e condições de contexto que não são capturadas nos estudos preditivos.

Finalmente, entre as demais lacunas teóricas evidenciadas nessa ampla revisão realizada por Eby et al. (2005), ressaltam-se a pouca ênfase dada às diferenças individuais (personalidade, motivação, experiências pessoais, socialização na infância, atitudes familiares) na dinâmica trabalho-família, principalmente nas pesquisas quantitativas, e o número ainda limitado de pesquisas sobre estratégias de enfrentamento e suportes, o que é essencial para oferecer subsídios ao desenvolvimento de políticas de apoio à família (*family-friendly*).

Entre os estudos teóricos que analisam a relação trabalho-família de uma maneira abrangente, discutiremos os dois estudos desenvolvidos por Voydanoff (2001, 2002). No primeiro deles, a autora examina as relações entre trabalho-família e bem-estar individual; no segundo, discute a necessidade de incorporar características da comunidade na análise das relações trabalho-família.

Voydanoff (2001) apresenta um modelo geral de análise do campo, com base no modelo sistêmico ecológico. Segundo esta perspectiva, trabalho e família são considerados como microssistemas, constituídos por uma rede de relacionamentos. Para análise das relações entre esses dois microssistemas, a autora propõe a incorporação de um terceiro, que é a comunidade.

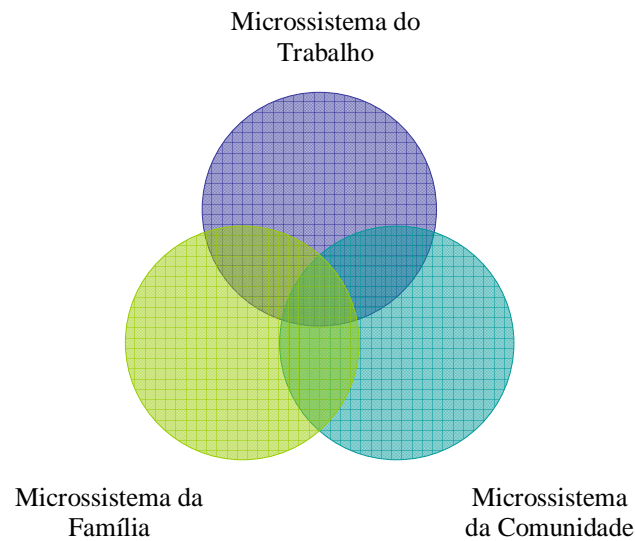


Figura 1 – Relacionamentos entre trabalho, comunidade e família (Voydanoff, 2001)

As inter-relações entre dois ou três destes microsistemas (trabalho, família e comunidade) formam dois tipos de mesossistemas. O primeiro deles envolve as relações entre as características de um ou mais microsistemas com as características de outro microsistema. O relacionamento entre eles pode ser positivo ou negativo, unilateral ou recíproco.

O segundo tipo de mesossistema é formado pela combinação dos efeitos de dois ou mais microsistemas (trabalho-família, trabalho-comunidade, comunidade-família e trabalho-comunidade e família) nos resultados, considerados em termos de bem-estar/mal-estar individual, familiar e no desempenho no trabalho.

Os relacionamentos estabelecidos por esses microsistemas podem ser aditivos, mediadores ou moderadores. No primeiro caso, as características de um microsistema somam-se às características de outro microsistema para produzir resultados; no segundo e terceiro casos, as características de um microsistema medeiam ou moderam, respectivamente, as características de outro microsistema na produção dos resultados.

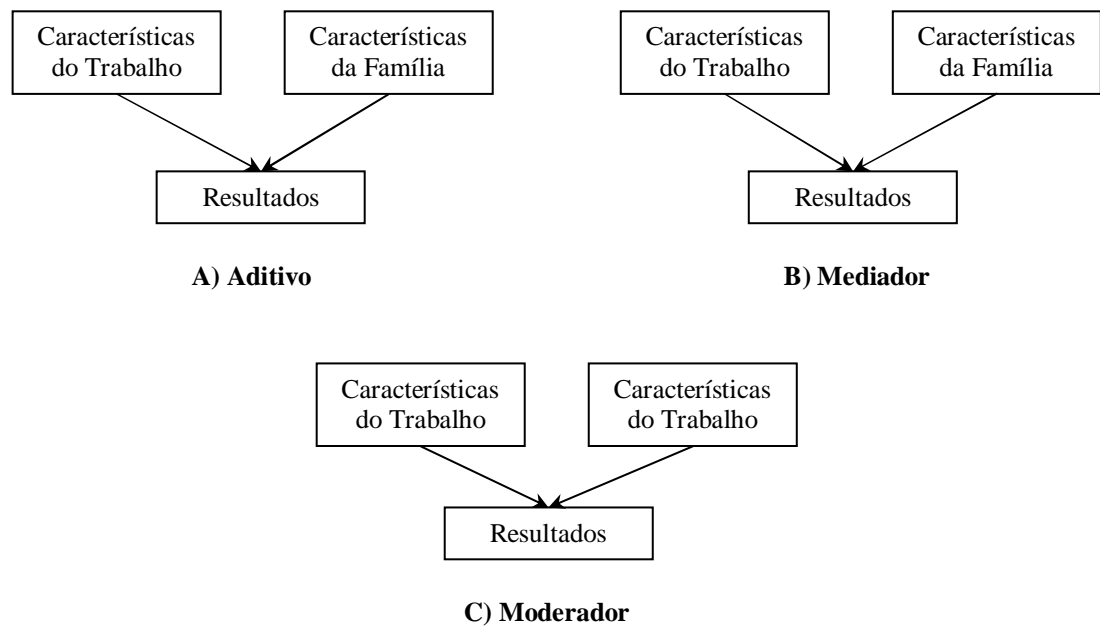


Figura 2 – Relacionamentos entre trabalho e família (Voydanoff, 2002)

De acordo com a teoria sistêmica ecológica, os microssistemas e mesossistemas fazem parte de um macrosistema, sendo influenciados por ele. O macrosistema consiste no contexto social, político e econômico mais amplo, incluindo crenças, valores e significados culturais compartilhados.

A partir da análise das dimensões do trabalho, família e comunidade, Voydanoff (2001) enumera seis categorias, que são utilizadas para examinar as relações entre esses domínios, a saber: estrutura, organização social, normas e expectativas, suportes, orientação e qualidade.

A estrutura, como o nome sugere, refere-se a características estruturais desses domínios, como a composição e o tamanho da organização, da comunidade e da família.

A organização social envolve aspectos concernentes aos papéis sociais, à divisão de tarefas e formas de participação nesses domínios.

As normas e expectativas referem-se aos valores, significados e ao que é esperado da família, do trabalho e da comunidade em relação aos papéis desempenhados pelos seus membros.

Os suportes são os recursos tangíveis e intangíveis que as pessoas recebem dos diferentes domínios para compatibilizar as demandas do trabalho e da família.

A orientação consiste no grau de envolvimento e comprometimento das pessoas com esses domínios.

Finalmente, a qualidade consiste no nível de satisfação em relação a vários aspectos. No trabalho, a satisfação com o conteúdo da tarefa, com os relacionamentos, com a *performance* pessoal, com a produtividade e com os ganhos financeiros. Na família, a satisfação com o casamento, com o desenvolvimento dos filhos e com a harmonia familiar; e, na comunidade, envolve a satisfação com os relacionamentos interpessoais, com os serviços disponíveis, com a segurança e com os atrativos que ela oferece.

O trabalho e a família compreendidos como microssistemas podem estar ligados através de inúmeros mecanismos. Entre esses mecanismos, ou formas de interação entre esses domínios, os mais estudados são: segmentação, compensação, recursos fixos, transbordamento e conflito (Edwards & Rothbard, 2000; Paschoal, 2003; Voydanoff, 2001, 2002).

Segmentação: É um mecanismo utilizado para separar as influências mútuas entre esse dois domínios, de modo que os estressores provenientes de um domínio não interfiram no bem-estar do outro domínio.

Compensação: É o mecanismo de compensar as insatisfações e deficiências de um domínio através de grande investimento e busca de realização pessoal no outro domínio.

Recursos fixos: Segundo esta perspectiva, as pessoas contam com um suprimento fixo de recursos e, quando eles são investidos maciçamente em um dos domínios, o outro fica inviabilizado. Recursos fixos incluem tempo, energia física e envolvimento psicológico.

Transbordamento: Ocorre um transbordamento quando características de um domínio geram similaridades no outro domínio, ou seja, quando atitudes,

comportamentos, habilidades, humores e emoções são transferidos de um domínio para o outro. O transbordamento pode ser positivo ou negativo, dependendo da qualidade dos aspectos transferidos.

Conflito: Nessa perspectiva, o conflito entre o domínio do trabalho e da família é produzido quando existe uma incompatibilidade entre as demandas do trabalho e da família, ou seja, quando o papel desempenhado pela pessoa em um dos domínios dificulta a realização das demandas do outro domínio. O conflito pode ser baseado em tempo, desgaste e comportamento.

Na literatura examinada, excetuando os estudos que examinam o conflito trabalho-família, não encontramos estudos que investiguem especificamente esses outros mecanismos, embora alguns deles, se possa identificar a presença e/ou ausência de alguns desses mecanismos, como é caso do modelo que apresentaremos a seguir.

O modelo teórico construído por Parasuraman, Greenhaus e Granrose (1992) examina os impactos de estressores da família, estressores do trabalho, e do conflito trabalho-família no bem-estar pessoal, e utiliza três indicadores de bem-estar pessoal (Figura 3).

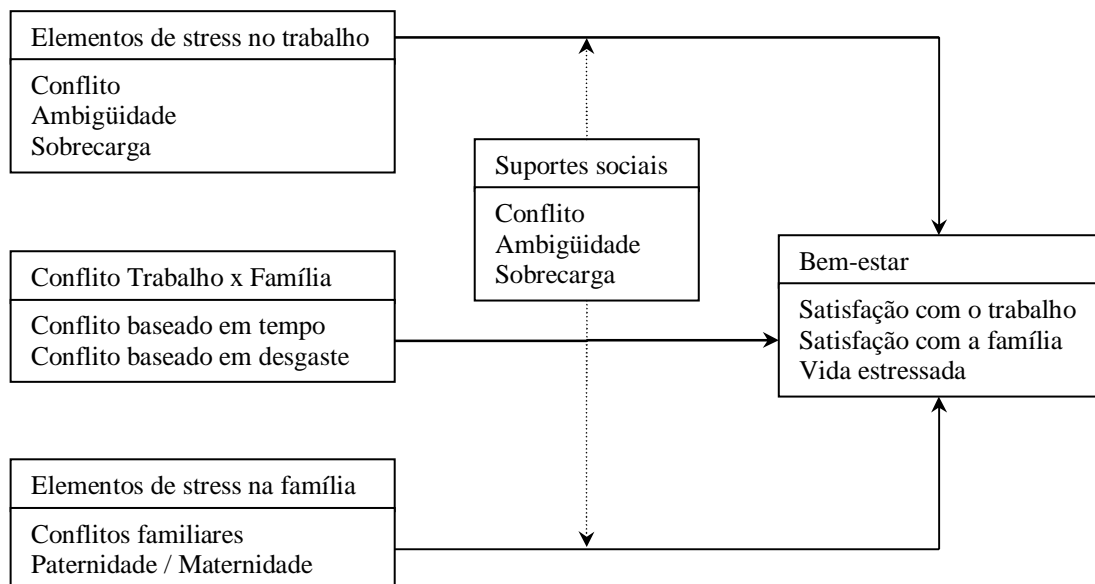


Figura 3 – Modelo conceitual de estressores, suportes sociais e bem-estar (Parasuraman et al., 1992)

Esse modelo considera como estressores do trabalho os conflitos no trabalho, a ambigüidade e a sobrecarga. Como estressores da família, os conflitos familiares e os conflitos em relação à paternidade/maternidade. Trabalha com o conflito trabalho-família baseado em tempo e em desgaste (produzido pelo cruzamento de estressores familiares e profissionais). Inclui dois tipos de suportes que são o apoio de supervisores e de colegas de trabalho, e o apoio do cônjuge. E, finalmente, utiliza, como indicadores de bem-estar pessoal, a satisfação no trabalho, a satisfação na família e “vida estressada”.

Parasuraman et al. (1992) testaram esse modelo em uma amostra de 238 pessoas, homens e mulheres, utilizando métodos de pesquisa quantitativos. Entre os resultados encontrados, ressaltam-se: i) os estressores de cada um dos domínios (trabalho e família) afetam o bem-estar no mesmo domínio, ou seja, os estressores do trabalho estão fortemente associados com a insatisfação com trabalho, e os estressores da família com a insatisfação na própria família, ii) não foram encontrados sinais de transbordamento de insatisfações de uma esfera para a outra, o que sugere que o grupo pesquisado utiliza mecanismos de segmentação, iii) o acúmulo de estressores do trabalho e da família (adição) apresenta correlação positiva com o aumento de estresse individual, iv) os estressores do trabalho e conflito trabalho-família têm uma correlação positiva com o estresse em homens e os estressores da família e conflito trabalho-família em mulheres, o que foi entendido em função da centralidade maior de papéis familiares em mulheres e profissionais em homens e v) os suportes sociais de cada uma dessas esferas apresenta uma correlação positiva com o bem-estar nessas mesmas esferas.

Após apresentar os resultados dessa pesquisa que demonstram a relação entre estressores do trabalho, da família e conflito trabalho e família e bem-estar, finalizamos a primeira parte da revisão teórica que teve como propósito apresentar de forma geral o campo que estuda as relações trabalho-família e as principais perspectivas de estudo desenvolvidas na área.

Passamos, na segunda parte desse capítulo, a examinar especificamente o conflito trabalho-família, que é o foco desta dissertação. Optamos por adotar essa abordagem por entendermos que ela oferece vantagens em relação às demais por ser mais

abrangente e apresentar um corpo teórico mais consistente, além de considerarmos, a escassez de estudos no Brasil sobre o conflito trabalho-família e a grande relevância do tema, em virtude do conflito trabalho-família ser um fenômeno contemporâneo e universal, cujas conseqüências podem ser extremamente prejudiciais para o indivíduo, sua família, para a organização e, conseqüentemente, para a sociedade como todo.

1.2 APORTES TEÓRICOS DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Nesta segunda parte, apresentamos o desenvolvimento teórico do conflito trabalho-família, o modelo do conflito trabalho-família, ocidental e oriental (Ling & Powell, 2001), as três formas do conflito trabalho e família, fatores moderadores e os impactos nas várias esferas da vida da pessoa. Discutimos resultados de pesquisas internacionais, e apresentamos algumas lacunas teóricas no campo que justificam o desenvolvimento do presente estudo.

O conflito trabalho-família, como já mencionamos anteriormente, decorre das dificuldades de as pessoas se equilibrarem para os múltiplos papéis no trabalho e na família. É um fenômeno freqüente nas sociedades atuais em que homens e mulheres dividem responsabilidades familiares e profissionais, a sua direção pode ser unidirecional ou bidirecional, ou seja, da família para o trabalho, do trabalho para a família ou simultaneamente de uma esfera para outra.

Ling e Powell (2001) apresentam o modelo teórico do conflito trabalho-família (Figura 4) e ressaltam que, embora, esse modelo seja largamente utilizado em pesquisas transculturais, foi construído a partir de pesquisas americanas e questionam a possibilidade do modelo traduzir a realidade dos países orientais.

Na perspectiva de contemplar as características culturais da China, os autores, supracitados, analisam os diferentes contextos culturais das sociedades orientais e ocidentais, a partir das dimensões coletivismo e individualismo, e propõem algumas adaptações ao modelo do conflito trabalho-família de modo a contemplar o processo

do conflito trabalho-família no Oriente, mais precisamente na China, conforme podemos ver na Figura 5.

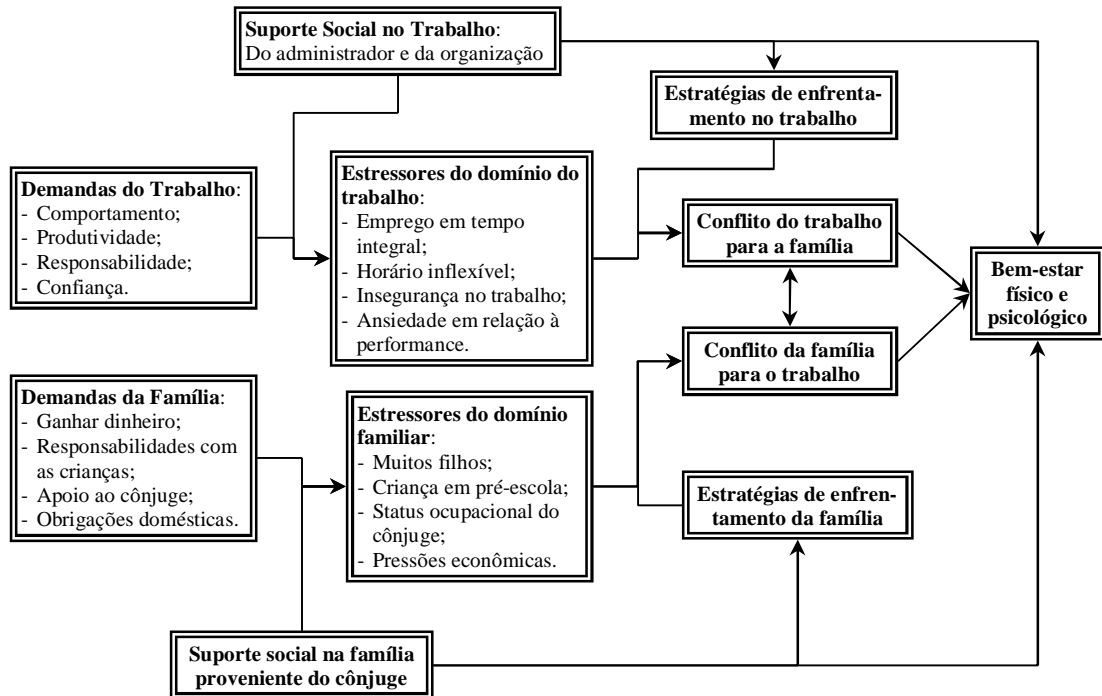


Figura 4 – Modelo do conflito trabalho-família, baseado aportes teóricos americanos (Ling & Powell, 2001)

Comparando os dois modelos, percebe-se que o modelo oriental (Figura 5) preserva todos os elementos do americano (Figura 4) acrescentando novos elementos representativos da sociedade chinesa, entre eles o relacionamento interpessoal que foi incluído entre os fatores estressores do trabalho e da família, devido ao papel fundamental que ocupa nas sociedades orientais. Entre os estressores da família foi acrescentada a responsabilidade com parentes idosos, inerentes às demandas da estrutura familiar chinesa. E no quadro de suportes sociais, provenientes da esfera familiar, incluíram-se parentes idosos e o apoio da sociedade, que são extremamente importantes nas sociedades coletivistas.

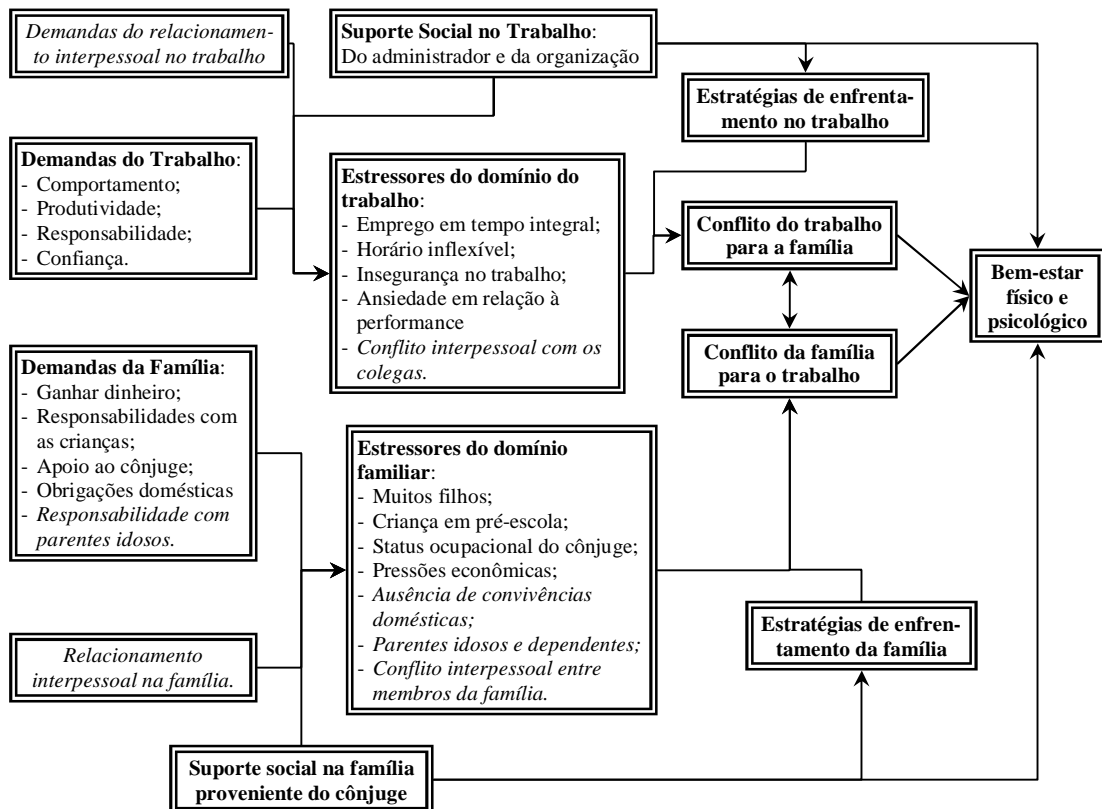


Figura 5 – Modelo do conflito trabalho-família, baseado em aportes teóricos orientais (Ling & Powell, 2001)

Conforme podemos observar, esses modelos do conflito trabalho-família apresentam o jogo de forças entre as variáveis antecedentes do conflito que são os estressores de ambas as esferas, os suportes e as estratégias de enfrentamento na dinâmica do conflito nessas sociedades.

O estudo comparativo desenvolvido por Ling e Powell (2001) entre sociedades ocidentais e orientais revela que as diferenças no processo do conflito trabalho-família nessas sociedades estão relacionadas com os antecedentes do conflito e com os diferentes suportes sociais disponíveis nessas sociedades. As consequências do conflito no bem-estar físico e psicológico são consideradas semelhantes pelos autores, muito embora não tenham sido exploradas no estudo. Esses mesmos autores apontam, também, a importância de desenvolvimento de pesquisas qualitativas sobre o conflito trabalho-família em outros países para que se possa conhecer o processo do conflito trabalho-família em diferentes culturas.

Analisando modelos apresentados por Ling e Powell (2001), entendemos que apresentam alguns limites por considerarem eventos estressores de uma forma muito objetiva, não levando em conta a percepção e avaliação pessoal dos eventos (uma mesma situação pode ser percebida como estressora para uma pessoa e para uma outra não se constituir como estressora), também por não considerar as possíveis diferenças que o conflito trabalho-família pode vir a apresentar dentro de uma mesma cultura e, por fim, por não explorar os impactos do conflito trabalho-família que, conforme veremos no final do capítulo, podem ser vários.

▪ **Tipos de Conflito**

Examinando a literatura desenvolvida na área, Greenhaus e Beutell (1985) identificam três formas do conflito trabalho-família, que se distinguem em função das diferentes fontes de pressão que o produzem, a saber: conflito baseado no tempo; conflito baseado no desgaste; conflito baseado no comportamento.

• **Conflito baseado no tempo**

Este conflito surge quando o tempo disponível para uma das esferas compromete a realização das demandas da outra esfera.

Acontece frequentemente em situações, nas quais a rotina e a organização do trabalho não permitem que o trabalhador tenha o controle do seu próprio tempo. Jornada de trabalho longa e/ou inflexível e o excesso de horas extras são responsáveis pelo conflito trabalho-família.

As interferências da estrutura temporal do trabalho são sentidas tanto na quantidade como na qualidade de tempo disponível para a convivência com a família (Seligmann, 1994). Dito de outro modo, quanto maior o tempo dedicado ao trabalho, menor o tempo disponível para as trocas interpessoais com os familiares, para a participação efetiva no cotidiano doméstico e para a educação dos filhos. Além disso, o desgaste e a fadiga resultantes do tempo excessivo de trabalho podem gerar irritabilidade e desânimo afetando a qualidade das relações.

Os efeitos negativos da estruturação do tempo do trabalho na vida familiar normalmente são mais intensos em alguns tipos de trabalho, por exemplo: trabalhos de turnos alternados, trabalhos noturnos e trabalhos que necessitam de deslocamento constante de cidades.

É comum também em profissionais de nível de instrução superior que ocupam altos níveis hierárquicos nas organizações, pois, normalmente, são os mais demandados a corresponder ao perfil de excelência do mercado de trabalho, sendo extremamente exigidos em termos de competências, habilidades e disponibilidade de tempo para atender às urgências e aos imprevistos do trabalho (Diniz, 1999; NG et al., 2002).

Os resultados da pesquisa desenvolvida por Bohle, Quinlan, Kennedy e Williamson (2004) revelam que trabalhadores terceirizados e subcontratados, trabalhando na mesma organização e ocupando funções semelhantes, apresentam uma maior dificuldade de controle do tempo do que trabalhadores com vínculo formal de trabalho, apresentando mais conflito trabalho-família, e mais queixas relativas à saúde.

Como já comentamos anteriormente, o conflito trabalho-família pode ser produzido na direção oposta, ou seja, da família para o trabalho. Neste caso, é o tempo necessário para cumprir responsabilidades com a família que dificulta o cumprimento das demandas do trabalho. Os estudos na área demonstram que a pressão temporal proveniente do domínio familiar é mais comum em pessoas casadas do que em pessoas solteiras, em casais com filhos pequenos do que naqueles sem filhos ou com filhos crescidos e, também, em famílias mais numerosas em relação às menos numerosas (Greenhaus & Beutell, 1985; Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002; Voydanoff, 2001, 2002).

Greenhaus, Collins e Shaw (2002) relatam que entre as pessoas que investem muito tempo para conciliar o trabalho e a família, aquelas que investem maior tempo na família experimentam uma maior qualidade de vida do que as pessoas que investem a maior parte do tempo no trabalho.

- **Conflito trabalho-família baseado no desgaste ou estresse**

Neste caso, a fonte de pressão responsável pelo conflito trabalho-família é o desgaste produzido por uma das esferas, que dificulta e interfere no papel que a pessoa ocupa na outra esfera.

No contexto do trabalho, além do excesso de demandas físicas e psicológicas, outros fatores podem produzir desgaste como: clima de insegurança, mudanças no ambiente de trabalho, dificuldades no relacionamento interpessoal, nível de responsabilidade e participação nas atividades e remuneração incompatível com o cargo e/ou com as necessidades financeiras da família.

O desgaste no trabalho causa sintomas como fadiga, ansiedade, tensão e apatia gerando uma sobrecarga emocional negativa que transborda para a vida familiar.

Na direção oposta, o desgaste no domínio familiar pode afetar a *performance* no trabalho desencadeando o conflito trabalho-família. São ilustrativos desta situação, conflitos entre o casal, pressão por ganhos financeiros, doenças na família e desacordos em relação aos respectivos papéis na família e na divisão de tarefas.

Embora conceitualmente diferente do conflito trabalho-família baseado no tempo, o conflito baseado em desgaste também pode ser desencadeado pela pressão temporal.

- **Conflito trabalho-família baseado no comportamento**

O conflito emerge da incompatibilidade entre o estilo de comportamento adotado e o esperado no trabalho e/ou na família. Dito de outro modo, este conflito tem lugar quando o comportamento adotado em um domínio é transferido para o outro.

Algumas vezes, as pessoas têm dificuldades de adotar atitudes apropriadas e pertinentes ao contexto. Por exemplo, o comportamento impessoal, objetivo e competitivo exigido no mundo do trabalho é incompatível com as demandas de relações afetuosas da família, podendo gerar desarmonia, insatisfações e conflitos familiares (Greenhaus & Beutell, 1985; Lewis & Cooper, 2000).

As três formas do conflito trabalho-família acima apresentadas podem ser produzidas separada ou conjuntamente, a depender das fontes de pressão envolvidas — tempo, desgaste e/ou comportamento.

A dinâmica e a vivência particular do conflito trabalho-família são influenciadas por alguns fatores, entre eles as estratégias pessoais de enfrentamento do conflito, os suportes provenientes de ambas as esferas (Greenhaus & Beutell, 1985; Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002; Voydanoff, 2002).

Esses fatores funcionam como mediadores e/ou moderadores do conflito, podendo alterar o impacto das fontes de pressão e a vivência do conflito.

. Estratégias de enfrentamento

As estratégias de enfrentamento são os recursos pessoais, os comportamentos e as cognições utilizadas para lidar com os fatores conflitantes. Características pessoais como auto-estima elevada e controle pessoal facilitam o enfrentamento de situações potencialmente estressantes.

As estratégias de enfrentamento foram definidas por Pearling e Schooler (1978, apud Ling & Powell, 2001) em três categorias: i) alterar o problema diretamente; ii) modificar a forma de ver o problema e iii) manejar emocionalmente a angústia gerada pela situação.

Lewis e Cooper (2000), no estudo desenvolvido com 310 casais, descrevem diversos tipos de estratégias de enfrentamento do conflito, que variam desde a imposição de limites claros entre trabalho e família, a utilização de técnicas de gerenciamento do tempo, a opção por tempo de trabalho parcial, até as atitudes mais radicais como mudança de carreira.

Diniz (1999) categoriza quatro formas de lidar com o conflito entre os papéis familiares e profissionais utilizadas por casais brasileiros: i) o uso de recursos pessoais; ii) o uso de recursos interpessoais; iii) uso de recursos ambientais e iv) a falta de estratégias.

- i) O uso de recursos pessoais inclui humor, responsabilidade, disponibilidade (maleabilidade), tranquilidade;
- ii) A utilização de recursos interpessoais envolve recursos comunicacionais como diálogo amplo, montagem de estrutura de funcionamento para a vida da família e para o casal e relações afetuosas;
- iii) O uso de recursos ambientais consiste na interação de recursos, tais como contratação de empregados domésticos, utilitários domésticos, apoio de familiares, de escolas e dos suportes oferecidos pelo local de trabalho como horário corrido, licenças etc.;
- iv) A falta de estratégias é a ausência de planejamento prévio de uma estrutura de funcionamento para lidar com as múltiplas demandas do trabalho e da família. Algumas vezes trata-se de uma negação do problema, outras, de um sentimento de impossibilidade de fazer qualquer planejamento.

É importante ressaltar que nem sempre as estratégias utilizadas para enfrentar a pressão em uma esfera servem para a outra esfera. Por exemplo, um afastamento emocional da situação pode servir para lidar com alguns fatores do âmbito do trabalho, mas pode ser inadequada para conduzir conflitos familiares.

As fontes de pressão e as estratégias pessoais de que a pessoa dispõe para enfrentar essas pressões formam um jogo de forças. Quando as estratégias não são suficientes para controlar os estressores, o conflito trabalho-família é inevitável (Ling & Powell, 2001).

. Suportes

Os suportes são os recursos tangíveis e intangíveis com os quais as pessoas contam para equilibrar as múltiplas demandas do trabalho e da família. Podem ser instrumentais e emocionais, concernentes ao contexto familiar, do trabalho ou da comunidade.

Os suportes instrumentais no trabalho são as políticas públicas e/ou organizacionais de apoio à família, como licença maternidade e paternidade, flexibilidade de horário,

licença para acompanhar familiares doentes, subsídios para educação dos filhos, creches, provisão de informações e horários flexíveis. Entre os suportes emocionais, destacam-se a qualidade das relações interpessoais, ou seja, o apoio dos superiores, o acolhimento e a solidariedade de colegas de trabalho.

No contexto familiar, o suporte instrumental é a ajuda efetiva que a pessoa recebe para realizar as tarefas domésticas e para cuidar dos filhos e educá-los, ou seja, a possibilidade de contar com o apoio da rede familiar, com a ajuda de empregados domésticos e o acesso a serviços e utilitários domésticos.

Emocionalmente, o suporte familiar mais importante é o bom relacionamento interpessoal. No caso de pessoas casadas, ressaltam-se a compreensão do cônjuge, a solidez e a satisfação no casamento (Greenhaus & Beutell, 1985; Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002; Voydanoff, 2001, 2002).

Os suportes da comunidade se traduzem pelo apoio instrumental que oferecem por meio de escolas, creches, sistema de saúde, como também o apoio emocional expresso pela solidariedade e disponibilidade de seus membros.

Nas sociedades coletivistas, o suporte familiar e a rede de solidariedade entre as pessoas são maiores do que nas sociedades individualistas, as famílias costumam ser extensas, as relações interpessoais bem consolidadas, ao passo que nas sociedades individualistas predominam famílias nucleares e distanciamento entre as pessoas.

A importância dos suportes na conciliação do trabalho com a família tem sido apontada por vários autores (Bolander, et al., 2003, Tremblay, 2004; Tombarry & Spinks, 1999). Estudos transculturais que examinam as diferenças encontradas na dinâmica do conflito trabalho-família na China e nos Estados Unidos, ressaltam que um dos fatores que explicam o fato de as chinesas terem mais dificuldades para conciliar a vida profissional e familiar do que as americanas, são os diferentes suportes de apoio à família que dispõem. Nos Estados Unidos as políticas governamentais e organizacionais de apoio à família são largamente disseminadas e efetivas. No caso da China, com o crescente número de mulheres no mercado de trabalho, o governo tem feito investimentos em políticas de suporte familiar, mas

que, ainda são insuficientes e pouco extensivas (Ling & Powell 2001; NG et al., 2002).

Tremblay (2004) faz um levantamento dos suportes de apoio à família, com 1.200 gestores de recursos humanos e representantes sindicais em empresas canadenses, os achados desse estudo revelam que empresas que desenvolveram programas destinados a favorecer a conciliação do trabalho com a família tiveram impacto positivo em relação ao rendimento do trabalho, promovendo bem-estar nos empregados. Esse trabalho aponta a flexibilidade de horário como a medida mais almejada pelos trabalhadores.

Tombarry (1999) apresenta os resultados de um programa, desenvolvido durante 10 anos (1989-1999), de conciliação trabalho-família no grupo financeiro do banco real, indicando resultados muito positivos em termos de produtividade e de comprometimento do funcionário. Entre as medidas desenvolvidas nesse programa destacam-se: creches, serviços de cuidado com idosos (*oldcare*), planejamento pessoal de carreira, horário flexível, trabalho compartilhado, programas de aprendizagem sobre trabalho e família.

Além das estratégias de enfrentamento e dos suportes sociais, outros fatores considerados como moderadores do conflito trabalho-família são as categorias sociais. Marks e Leslei (2000, apud Voydanoff, 2002) salientam a importância de incorporar cinco categorias nos estudos sobre a interface trabalho-família: gênero, raça, etnia, classe social, estrutura familiar e orientação sexual. No entanto, as pesquisas sobre os efeitos destas categorias no conflito trabalho-família ainda são dispersos e assistemáticos, entre elas a categoria gênero tem sido a mais explorada (Voydanoff, 2002). Esta é uma das lacunas dos estudos sobre o conflito trabalho-família que se constitui em campo aberto para novas pesquisas.

. Gênero

A categoria gênero tem sido investigada em várias pesquisas sobre o conflito trabalho-família, mas os achados não são conclusivos (Cinamon & Rich, 2002; Voydanoff, 2002).

Alguns autores acreditam que as mulheres estariam mais expostas ao conflito trabalho-família em função de expectativas sociais maiores em relação ao seu papel na família, e outros afirmam que os homens são mais vulneráveis ao conflito em função de serem mais exigidos, tanto no trabalho como na família, em relação ao sucesso profissional.

Uma terceira alternativa, a social, contemporiza as anteriores e parece ser a mais aceita. Ela presume que o efeito do estresse causado pelos papéis sociais depende de características específicas dos contextos do trabalho e da família e do grau de envolvimento das pessoas em ambas as esferas. Neste caso, os efeitos podem ser similares em mulheres e homens (Cinamon & Rich, 2002; NG et al., 2002; Voydanoff, 2002).

O estudo desenvolvido por NG et al. (2002) compara a dinâmica do conflito trabalho-família na China com resultados de pesquisas ocidentais (principalmente americanas), apresentando os seguintes dados em relação a gênero: i) na China, o conflito é vivenciado mais intensamente por homens do que por mulheres, e no Ocidente acontece o inverso, as mulheres experimentam o conflito com mais intensidade do que os homens; ii) o conflito trabalho-família é vivenciado por mulheres ocidentais e orientais como uma barreira para o desenvolvimento da carreira profissional; iii) Ante as dificuldades para compatibilizar os papéis profissionais e familiares, as mulheres orientais desistem com mais frequência da carreira do que as ocidentais.

Esses dados são compreendidos à luz da centralidade e da relevância dos papéis desempenhados no trabalho e na família, em relação a gênero, nas diferentes sociedades. No Ocidente, os homens tendem a centralizar mais o papel profissional do que o familiar, enquanto no Oriente os homens tendem a centralizar igualmente os dois papéis, em função das fortes expectativas das sociedades coletivistas em relação ao desempenho profissional e à participação familiar dos homens.

Nas sociedades orientais, o papel da mulher na família é mais valorizado do que o seu papel profissional, deste modo abrir mão da carreira em prol da família é percebido como um processo natural nestas sociedades. No caso das sociedades

ocidentais geralmente ambos os papéis são centrais, pois existe uma forte expectativa de crescimento profissional das mulheres e também de participação na família.

Os dados analisados são compatíveis com a tese de Greenhaus e Beutell (1985) de que o conflito trabalho-família é intensificado quando os dois papéis, profissional e familiar, apresentam-se como centrais na vida do indivíduo.

Cinamon e Rich (2002) analisam as diferenças no conflito trabalho-família entre gêneros e dentro do mesmo gênero em relação à variação dos perfis de centralidade de papéis no trabalho e na família (centralidade da família, centralidade do trabalho, centralidade de ambos). A distribuição de homens e mulheres por perfis revelou uma maior tendência das mulheres a centralizar o papel familiar (44,2%) em relação ao papel profissional (16,3%) e, também, em relação à dupla centralidade (39,5%). Tratando-se dos homens, a divisão entre os três perfis de centralidade revelou-se mais homogênea, com uma distribuição em torno de 33% de homens em cada um destes perfis. No perfil de centralidade dupla, a proporção de homens e mulheres é semelhante.

Os resultados da pesquisa supracitada revelam que pessoas do mesmo gênero com diferentes perfis de centralidade apresentam diferenças na forma e na intensidade de como vivenciam o conflito e, também, que homens e mulheres que compartilham o mesmo perfil de centralidade apresentam similaridades em relação à vivência do conflito trabalho-família, embora demonstrem diferenças em relação aos aspectos da relação trabalho-família que consideram mais conflitantes e em relação à direção do conflito (do trabalho para a família, da família para o trabalho). Estes últimos dados são compreendidos em função dos diferentes significados atribuídos por homens e mulheres ao conflito trabalho e família.

A centralidade do trabalho e da família e as pressões provenientes destes domínios refletem expectativas sociais, influenciadas por significados e valores culturais. Para a compreensão da dinâmica do processo trabalho-família, portanto é fundamental considerar, além do gênero, aspectos individuais e os diferentes contextos socioculturais nos quais as pessoas estão inseridas.

- **Os impactos do conflito trabalho-família**

O conflito trabalho-família é associado, na literatura, a uma variedade de impactos na família, no trabalho e no bem-estar pessoal.

Na família, o conflito trabalho-família pode gerar desarmonia familiar, dificuldades no relacionamento interpessoal, problemas conjugais, podendo chegar a separações e divórcios, além de impactos negativos no desenvolvimento dos filhos em vários níveis — escolar, comportamental e psicológico (Diniz, 1999; Ling & Powell, 2001; Voydanoff, 2001). A maioria dos estudos sobre os impactos do conflito trabalho-família na família, tem focalizado os efeitos no casamento, o impacto nos filhos, embora seja ressaltado, é ainda pouco explorado.

A perspectiva de enfrentar o conflito trabalho-família é responsável também pelo adiamento de planos pessoais, conjugais, levando algumas mulheres a optarem por não ter filhos ou por adiarem a maternidade em função de projetos profissionais.

Os prejuízos na esfera do trabalho mais visíveis são os impactos negativos na motivação, no desempenho, na produtividade e no aumento do absenteísmo (Cinamon & Rich, 2002; Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002; Voydanoff, 2002).

O conflito trabalho-família é considerado, também, como uma variável preditora de estresse ocupacional (Lewis & Cooper, 2000; Paschoal, 2003), além de exercer um impacto negativo no autoconceito profissional, podendo trazer conseqüências para o desempenho organizacional e para a saúde física e psicológica do trabalhador (Tamayo et al., 2002).

NG et al. (2002) ressaltam os efeitos negativos do conflito trabalho-família no desenvolvimento da carreira de mulheres. Estes autores relacionam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, na China, para conciliarem as múltiplas demandas profissionais e familiares com a diminuição do nível de sua ambição profissional e com o aumento das demissões no trabalho em mulheres casadas e com filhos na China.

Este último dado é, também, encontrado no Brasil. Sorj (2004), ao analisar a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho no Brasil, verifica que a inserção da mulher no mercado de trabalho é sensível ao tipo de família em que está incluída. Mulheres casadas e com filhos pequenos participam menos do mercado de trabalho em função das dificuldades de conciliarem as sobrecargas de ambas as esferas.

Conforme pudemos perceber, os impactos do conflito trabalho-família são diversos com desdobramentos em várias esferas da vida do trabalhador.

A discussão teórica desenvolvida ao longo deste capítulo leva-nos a reafirmar a importância de se compreender a intrincada relação entre trabalho-família, duas esferas consideradas centrais na vida das pessoas. Finalizando nosso capítulo teórico cumpre-se, agora, retomar alguns pontos que consideramos fundamentais para a delimitação da presente pesquisa.

As relações trabalho e família, nas últimas décadas, têm-se firmado como um campo fértil de pesquisa no cenário internacional. Vários estudos domésticos, transculturais e organizacionais vêm sendo desenvolvidos com objetivos de analisar e compreender o relacionamento entre trabalho e família.

Iniciamos o presente capítulo discutindo os tipos de articulações possíveis entre a esfera do trabalho e a da família. A idéia dominante é que as relações entre estes dois domínios podem ser positivas ou negativas, unidirecionais ou bidirecionais.

Em seguida, apresentamos um quadro geral do campo de pesquisa no qual examinamos as principais perspectivas teóricas de análise das relações trabalho-família, discutimos resultados de pesquisas nacionais e internacionais e nos ativemos a alguns modelos teóricos desenvolvidos na área. Como tivemos oportunidade de comentar, a análise das relações negativas entre essas duas esferas têm sido predominante, justificada pela constatação das conseqüências nefastas do conflito entre trabalho-família tanto para a saúde do trabalhador quanto para a própria organização, demandando estudos para dar subsídios teóricos ao desenvolvimento de práticas de apoio à questão.

Na segunda parte dessa revisão, apresentamos a perspectiva teórica do conflito trabalho-família, que é o foco desta pesquisa. Fizemos uma discussão ampla sobre o fenômeno e mencionamos os três tipos de conflito trabalho-família identificados na literatura: baseado em tempo, desgaste e comportamento, os fatores moderadores do conflito e seus impactos.

Entre os fatores moderados do conflito, os mais estudados são as estratégias de enfrentamento e os suportes sociais. Embora a literatura indique a importância de incluir nos estudos sobre conflito trabalho-família as categorias sociais como gênero, classe social, etnia, raça e orientação sexual, excetuando a categoria gênero, não encontramos na literatura revisada estudos que as contemplem, o que se afigura como um campo aberto de investigação.

As considerações feitas no nível teórico sobre o conflito trabalho-família demonstram que se trata de um fenômeno complexo e multifacetado. Seu desencadeamento está atrelado à dificuldade de as pessoas conciliarem demandas profissionais, pessoais e familiares e seus impactos pode gerar custos profissionais, pessoais e familiares e, também, de forma mais ampla custos sociais significativos.

Concluimos que, embora exista uma grande quantidade de trabalhos internacionais desenvolvidos sobre o tema, o campo de estudo ainda se encontra muito fragmentado e apresenta lacunas teóricas, o que é atribuído ao número reduzido de pesquisas exploratórias e à tendência de se importar modelos teóricos, desenvolvidos a partir de amostras estrangeiras, que dificilmente podem representar a especificidade dos diferentes países (Eby et al., 2005; Ling & Powell, 2001).

Apesar de alguns autores (Ling & Powell, 2001; Voydanoff, 2001, 2002) ressaltarem a importância de examinar características da família, do trabalho e da comunidade, os modelos teóricos do conflito trabalho-família (ocidental e oriental) encontrados na literatura revisada são amplos e muito dicotômicos. Os estudos transculturais (macro-orientados) têm procurado analisar, a partir das dimensões de coletivismo e individualismo, de que modo os valores e significados culturais predominantes influenciam na dinâmica do conflito trabalho-família em diferentes países (não identificamos nenhuma pesquisa que incluísse o Brasil na sua amostra), mas esses

estudos não levam em conta as diferenças individuais e as características dos diferentes contextos socioeconômicos presentes em uma mesma cultura.

A partir dessas constatações, a literatura internacional (Eby et al., 2005; Ling & Powell, 2001) aponta para a necessidade do desenvolvimento de pesquisas qualitativas, de caráter exploratório, para que se possa ter uma compreensão aprofundada da dinâmica das relações trabalho-família em contextos diferenciados e gerar subsídios para a construção de modelos teóricos congruentes com essas realidades.

No Brasil, o tema é ainda pouco desenvolvido, e a maioria dos estudos focaliza aspectos pontuais do fenômeno em grupos homogêneos e os seus impactos em categorias profissionais específicas. A literatura sobre o assunto é escassa e não encontramos estudos que discutam de uma maneira mais ampla a dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada por brasileiros, levando em consideração a sua variabilidade social, cultural e econômica, o que permite constatar haver um campo aberto de investigação, principalmente para uma cidade como Salvador, que apresenta uma grande diversidade cultural e disparidades socioeconômicas.

Delimita-se, assim, a proposta deste estudo, qual seja a de explorar como o conflito trabalho-família se manifesta no cotidiano de dois casais, residentes em Salvador, inseridos em diferentes contextos socioeconômicos, procurando compreender de modo mais aprofundado essas distintas realidades psicossociais.

Passamos agora, para o segundo capítulo desta dissertação, que aborda aspectos relativos às decisões de caráter metodológico.



CAPÍTULO 2

MÉTODO

Este capítulo está dividido em quatro partes, que integram as decisões metodológicas da dissertação. A primeira discute a estratégia metodológica adotada e apresenta o modelo empírico da pesquisa. A segunda versa sobre a seleção dos participantes. A terceira trata da coleta de dados. E, finalmente, a última parte é dedicada aos procedimentos utilizados na análise dos dados.

2.1 DESENHO DA PESQUISA

Considerando os propósitos do estudo, apontados no último parágrafo do capítulo anterior, decidimos por utilizar uma estratégia metodológica qualitativa, cujo delineamento é o estudo de casos. Essa abordagem teórico-metodológica, a nosso ver, poderia oferecer-nos uma melhor condição de conhecer o fenômeno estudado na sua complexidade, além de favorecer a emergência de novos aspectos sobre o tema, que pudessem contribuir para o refinamento do modelo teórico adotado.

Dito de outro modo, como o estudo de caso é, ao mesmo tempo, objeto e campo de estudo (Gondim, Melo, Barbosa, Vasconcelos, & Gomes, 2005), consideramos que o “caso”, na sua dimensão de objeto, poderia permitir-nos conhecer como o fenômeno “conflito trabalho-família” se apresenta no cotidiano dos casais e, como campo de estudo, permitiria conhecer as especificidades desse conflito em contextos específicos.

Para esta pesquisa, foram tomados como objeto de estudo dois casais. O estudo de caso do tipo coletivo (Stake, 2000) permite compreensão do fenômeno estudado em diferentes contextos podendo favorecer novos *insights* sobre o tema.

Compartilha-se a idéia de que a riqueza de um caso está justamente no que podemos aprender com ele, no que ele tem de único, de semelhante a muitos outros casos, e de diferente de tantos outros. Através dele podemos conhecer certos aspectos da condição humana, sejam eles típicos ou atípicos (Berg, 1998; Stake, 2000).

Para otimizar a escolha dos casos, levamos em consideração algumas questões:

- i) A pertinência dos casos para o problema de pesquisa, ou seja, a necessidade de os casos serem úteis para a compreensão do tema;
- ii) A possibilidade de acesso a estes casos;
- iii) A oportunidade de aprender com cada um dos casos, pelo que apresentam de único e de comum com outros casos, favorecendo a comparação que, segundo Stake (2000), é uma grande estratégia epistemológica para ampliar o entendimento do tema.

Para alcançar os propósitos desta pesquisa, foram consideradas as percepções e as vivências dos participantes relativas ao conflito trabalho-família no que diz respeito:

- i) às demandas do trabalho e da família;
- ii) às estratégias utilizadas para enfrentamento do conflito;
- iii) aos suportes provenientes dos diferentes contextos;
- iv) aos impactos do conflito trabalho e família nas várias esferas da vida;
- v) às três formas de conflito trabalho-família identificadas por Greenhaus e Beutell (1985): baseado em tempo, em desgaste e em comportamento.

A investigação empírica está representada conforme a Figura 5, demarcando o conflito trabalho-família a partir do interjogo entre demandas profissionais e familiares, suportes, estratégias e impacto.

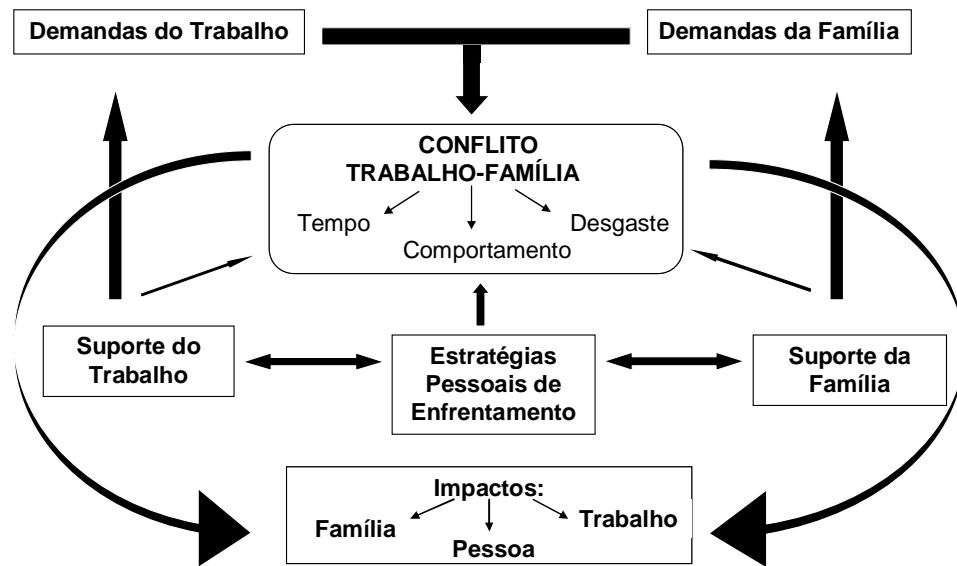


Figura 6 – Dinâmica do conflito trabalho-família

2.2 PARTICIPANTES

Para a pesquisa empírica, estudamos dois casais de trabalhadores. Consideramos que o estudo com casais nos permitiria compreender como a dinâmica trabalho-família é vivenciada pelo casal como unidade e, também, conhecer a vivência de cada um dos cônjuges, o que viria a contribuir para a compreensão da influência de papéis de gênero e de características individuais nas relações trabalho-família.

Os casais foram selecionados, principalmente em função da diversidade que poderiam oferecer para ampliar a compreensão do tema proposto, a partir das suas vivências particulares do conflito trabalho-família.

A escolha dos participantes obedeceu a uma seleção intencional, dependendo do interesse da pessoa e da sua disponibilidade para participar do estudo, levando em conta alguns critérios, uns privilegiando a similaridade e outros, a diferença. Consideramos que associar estes dois tipos de critérios nos permitiria conhecer cada caso, no ele que tem de singular, e também de representativo de determinado contexto social, ao mesmo tempo em que os elementos comuns possibilitariam uma comparação entre esses casos de modo a ampliar a nossa compreensão do tema.

Os critérios utilizados foram: i) diferentes níveis de escolaridade, de condições socioeconômicas e de formas de inserção no mercado de trabalho ii) mesma faixa etária do casal, presença de filhos na família com idades semelhantes, iii) ambos os cônjuges trabalharem em turno integral.

i) Diferentes níveis de escolaridade, de condições socioeconômicas e de formas de inserção no mercado de trabalho:

Foram selecionados dois casais que apresentam diferenças bem marcantes em relação a esses aspectos. O casal 01 tem nível de escolaridade superior, pertence à classe média alta, trabalha em uma empresa de grande porte, ambos com carreira bem definida. O casal 02 tem nível de instrução fundamental, pertence à classe socioeconômica baixa, ele trabalha como pedreiro e ela empregada é doméstica.

Consideramos que essas diferenças e especificidades do contexto em que estão inseridos os casais poderiam enriquecer a compreensão do tema. A literatura demonstra que características do trabalho, da família, do meio socioeconômico e cultural podem influenciar na dinâmica do conflito trabalho-família (NG et al., 2002; Ling & Powell, 2001).

ii) Mesma faixa etária, presença de filhos na família com idades semelhantes:

Consideramos esse critério importante porque nos possibilitaria a comparação entre os casos, visto que a idade dos cônjuges, o número e idade dos filhos são variáveis relevantes, porque cada fase da vida familiar traz desafios distintos para os casais e demandam diferentes estratégias e suportes para a conciliação da vida familiar e do trabalho.

Casais com filhos estão particularmente sujeitos a vivenciar o conflito trabalho-família devido às dificuldades para conciliar as demandas do trabalho com as necessidades imediatas e imprevistas dos filhos (doenças, reuniões escolares, festas comemorativas, férias etc.).

Os casais estudados estão na faixa 40/50 anos, têm mais de 15 anos de convivência, ambos têm dois filhos adolescentes. Apesar de a literatura demonstrar que a fase

mais difícil para um casal conseguir equilibrar sua vida profissional com a vida familiar é quando os filhos são pequenos, optamos por casais com filho adolescentes, porque consideramos que, através dos depoimentos dos casais, poderíamos conhecer particularidades referentes a cada uma dessas fases da vida dos casais, quando tinham filhos pequenos e hoje com filhos adolescentes (é importante ressaltar que a estratégia que utilizamos na entrevista para obter esses dados foi não centrar as questões no momento presente, ou seja, procuramos estimular os entrevistados a contar as experiências da relação trabalho-família ao longo da sua vida).

iii) Ambos os cônjuges trabalhem em turno integral:

Consideramos este último critério importante porque casais com duplo-trabalho/carreira e/ou com dupla-carreira tendem a vivenciar o conflito trabalho e família mais intensamente do que casais em que um dos membros não trabalhe, ou que trabalhe meio turno. Na pesquisa qualitativa é fundamental que a escolha dos participantes leve em conta a possibilidade de eles trazerem experiências que possam contribuir para a compreensão do tema, portanto é importante a escolha de pessoas que tenham vivência do fenômeno estudado.

2.3 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTOS

Utilizamos como técnica de coleta de dados entrevistas qualitativas semi-estruturadas, por considerarmos que esta técnica atende aos objetivos desta pesquisa, devido às possibilidades que oferece para a compreensão da realidade social segundo a perspectiva das pessoas. A entrevista qualitativa permite um diálogo amplo e aberto entre o entrevistador e o entrevistado, favorecendo o acesso às opiniões e às percepções dos entrevistados a respeito do tema, como também a compreensão das motivações e dos valores que dão suporte a sua visão de mundo e a sua forma particular de vivenciar determinada situação (Fraser & Gondim, 2004).

As entrevistas foram gravadas com consentimento dos participantes e realizadas na residência deles.

Para orientar o processo da entrevista, utilizamos um roteiro-guia flexível, apresentado sob forma de tópicos, deixando o entrevistado o mais livre possível para expressar suas opiniões e permitir o surgimento e o aprofundamento de novos aspectos que pudessem ser relevantes para o entendimento do estudo.

Os tópicos que guiaram as entrevistas foram:

- i) Como têm sido para vocês, o cotidiano de trabalho e de família (essa questão foi elaborada de forma ampla para permitir que o casal contasse livremente as suas experiências ao longo da vida)?
- ii) Vocês já tiveram alguma dificuldade para conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho? Como foi isso? O que vocês fizeram?
- iii) Vocês contam com algum tipo de ajuda, na família ou no trabalho?
- iv) Como é para vocês administrarem essas duas esferas? Isto traz dificuldades para família e/ou para o trabalho?

É importante ressaltar que, nos dois casos, a primeira pergunta foi suficiente para desencadear toda a entrevista, a partir daí a entrevistadora só precisou estimular a fala do casal, pedindo que dessem alguns exemplos, que um dos cônjuges comentasse o que outro disse ou que explicassem melhor algum ponto que não tinha ficado claro.

Como o tema é instigante e presente na vida dos casais, as entrevistas suscitaram narrativas e relatos de episódios vivenciados pelos casais, e prolongaram-se por três horas no primeiro caso e duas no segundo.

2.4 PROCEDIMENTOS NA ANÁLISE DOS DADOS

. Fase 1

Os dados das entrevistas foram transcritos, digitados e submetidos a várias leituras pela autora da dissertação, objetivando a compreensão e a sistematização do

conteúdo da fala dos participantes. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo estrutural e temática.

Inicialmente, procuramos destacar fragmentos da fala dos participantes que fossem significativos e enriquecedores para o entendimento do problema de pesquisa, em seguida, organizamos este material, conforme o modelo teórico adotado em: demandas, estratégias de enfrentamento, suportes e impactos.

Quadro 1 – Definição dos componentes do modelo teórico de análise adotado

DEMANDAS	Exigências inerentes aos papéis familiares e profissionais.
ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Comportamentos, atitudes e cognições utilizadas pelos participantes para lidar com as múltiplas demandas de ambas as esferas.
SUPORTES	Recursos com os quais os participantes contam para facilitar o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família.
IMPACTOS	Efeitos do conflito entre as múltiplas demandas no trabalho, na família e na pessoa.

Em um segundo momento da análise dos dados, o material referente a cada uma dessas temáticas foi trabalhado isoladamente, codificado e organizado em categorias.

As demandas foram codificadas e classificadas em demandas do trabalho (DT) e demandas da família (DF); para as estratégias de enfrentamento, utilizou-se o código (E); os suportes foram codificados e classificados como suportes do trabalho (ST), suportes da família (SF) e suportes sociais (SS) e, finalmente, os impactos foram classificados e codificados como impactos na pessoa (IP), impactos no casal (IC), impactos no trabalho (IT), impactos nos filhos (IF) e impactos no lazer (IL), conforme apresentamos no quadro 02.

Quadro 2 – Classificação e codificação do modelo teórico

COMPONENTES	CLASSIFICAÇÃO	CÓDIGO
Demandas	Demandas do trabalho	DT
	Demandas da família	DF
Estratégias de Enfrentamento		E
Suportes	Suportes do trabalho	ST
	Suportes da família	SF
	Suportes sociais	SS
Impactos	Impactos na pessoa	IP
	Impactos no casal	IC
	Impactos no trabalho	IT
	Impactos nos filhos	IF
	Impactos no lazer	IL

. Fase 2

Nesta fase da análise, cada caso foi revisto e tratado separadamente, buscando-se identificar, nos segmentos das falas destacados, as demandas específicas dirigidas a cada casal, assim como as estratégias de enfrentamento utilizadas, os tipos de suportes e os impactos. Este trabalho deu insumos para a construção de cinco quadros, para cada um dos casos estudados, onde aparecem essas temáticas e exemplos de falas significativas.

Em seguida, procuramos dar um novo tratamento a esses dados, por meio de uma articulação dessas temáticas, que revelasse a dinâmica do conflito trabalho-família vivenciado pelos participantes. Para cada tipo de demanda do trabalho e da família identificada em cada caso, estabelecemos relações com as estratégias de enfrentamento utilizadas, com os suportes disponibilizados e com os impactos sofridos e, deste modo, construímos um quadro geral para representar o panorama amplo do interjogo de forças entre as múltiplas demandas enfrentadas pelos participantes e os fatores mediadores do conflito.

A partir da leitura desse material, já sistematizado, procuramos identificar em cada um dos casos quais as demandas do trabalho e da família que se incompatibilizam ou produzem dificuldades recíprocas de realização, gerando focos de conflito trabalho e família, e especificamos quais os tipos de conflito vivenciados por cada casal.

. Fase 3

Nessa última fase de análise dos dados, fizemos comparações entre os resultados dos dois casos entre si e, em seguida, comparamos os casos com os achados das pesquisas revisadas nesta dissertação.



CAPÍTULO 3

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentamos os resultados da pesquisa realizada a partir dos eixos de análise temática utilizados para investigar o conflito trabalho-família: demandas, estratégias de enfrentamento, suportes e impactos.

Na discussão e análise dos casos, procuramos mostrar como essas temáticas se relacionam entre si na dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada em cada caso estudado, em seguida, tecemos comparações entre os dois casos e, posteriormente, fizemos comparações com a literatura revisada.

A apresentação dos resultados está organizada da seguinte forma:

1. Perfil do casal e contextualização da entrevista.
2. Apresentação e análise interpretativa dos quadros que mostram de forma sistematizada os resultados do caso estudado.
3. Análise comparativa dos casos.
4. Comparação com resultados dos estudos discutidos na revisão teórica.

3.1 CASO¹ 1

3.1.1 Perfil do Casal e Contextualização da Entrevista

O caso 1 é o de Maurício e Vitória. O casal tem a peculiaridade de trabalhar na mesma organização, uma empresa de grande porte no ramo de eletricidade, antiga estatal privatizada há aproximadamente cinco anos.

Ingressaram na empresa muito jovens, recém-formados, conheceram-se como colegas de trabalho, ele engenheiro civil, ela analista de sistemas. Namoraram, noivaram e casaram trabalhando juntos na mesma empresa. Atualmente ambos têm 18 anos de tempo de serviço e são casados há 15 anos.

¹ Os nomes apresentados neste estudo são fictícios para preservar o anonimato dos participantes.

O casal está inserido na categoria de casais de dupla-carreira, termo utilizado na literatura para designar casais onde ambos os cônjuges exercem profissões de nível superior, com demarcação clara de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira, que exigem um alto grau de comprometimento e envolvimento com trabalho e reciclagem constante (Diniz, 1999).

O casal constitui uma família tipicamente nuclear de classe média alta, tem dois filhos homens com idades de 11 anos e 14 anos respectivamente, com quem residem em apartamento próprio em bairro nobre de Salvador.

Os filhos do casal sempre estudaram em escolas particulares, bem conceituadas em Salvador, quando eram menores estudavam em turno integral e no último ano passaram a estudar meio turno. A família conta com serviços de uma empregada doméstica e possui carro próprio.

A entrevista foi realizada em um feriado, na residência do casal e toda família encontrava-se no local. A entrevistadora foi recebida de forma muito simpática e amigável pelo casal e pelos filhos que se mostravam curiosos e atentos à presença da entrevistadora, sendo-lhes, inclusive, franqueada uma pequena participação na entrevista.

A entrevista teve a duração de três horas, aproximadamente, com algumas interrupções em função da própria dinâmica do cotidiano da família, um telefone que tocava, a necessidade de dar uma orientação aos filhos ou de responder-lhes alguma pergunta.

O processo da entrevista transcorreu de uma forma muito natural e interessante. O casal conduziu o discurso, dividindo o espaço da fala. Um dos cônjuges se posicionava, depois o outro tomava a palavra e fazia o seu comentário. A fala em alguns momentos era dirigida ao entrevistador, em outros momentos estabelecia-se um diálogo entre os próprios cônjuges, que trocavam opiniões, discutiam pontos de vista e buscavam juntos encontrar exemplos ilustrativos de situações vividas no seu cotidiano.

O clima entre o casal foi harmonioso durante toda a entrevista; havia risos, reflexões e também emergiram algumas queixas e discordâncias que procuravam resolver de forma cordial.

É interessante ressaltar que, em contato posterior com os participantes, eles relataram para a entrevistadora que a entrevista foi muito proveitosa para o casal, pois à medida que falavam sobre seu cotidiano e emitiam opiniões eles podiam refletir sobre suas próprias concepções e valores e se dar conta de algumas dificuldades.

Como a literatura destaca (Alves-Mazzoti & Gewandsznajder, 1994; Fraser & Gondim, 2004; Gergen & Gergen, 2000) a entrevista qualitativa propicia aos participantes a reflexão sobre suas próprias concepções, significados, crenças e ações aumentando a capacidade de auto-reflexão e de transformação pessoal.

Após esta breve caracterização do casal, apresentaremos e analisaremos os dados obtidos na entrevista.

3.1.2 Vivências do Conflito Trabalho-Família

Conforme já referido, os resultados foram organizados de acordo os seguintes eixos de análise: demandas, estratégias de enfrentamento, suportes e impactos. Cada um destes eixos será apresentado e analisado separadamente a partir de um quadro específico, no qual destacamos fragmentos da fala do casal ilustrativos de cada uma das categorias identificadas. Em um segundo momento, passamos a articular estes resultados e, finalmente, analisamos o tipo de conflito trabalho-família vivenciado pelo casal.

❖ Demandas

As demandas dirigidas ao casal foram codificadas em demandas do trabalho (DT) e demandas da família (DF). Por meio da análise de conteúdo da fala do casal, foram encontradas três categorias de demandas do trabalho e cinco de demandas da família, conforme apresentamos nos Quadros 3 e 4, respectivamente, e analisamos a seguir:

1) Demandas do Trabalho:

Quadro 3 – Demandas do trabalho

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA ¹
DT (1): Exigência de tempo (jornada de trabalho)	Normalmente nós chegamos 07h10min, 07h15min da manhã porque a gente leva os meninos. Então até às 19h15min estamos trabalhando, todos os dois, e eu não saio antes das sete e meia. (ela)
DT (2): Disponibilidade para viagens e para trabalhar em feriados	Tinha época que eu estava viajando muito, e ela também precisou viajar. Nós dois tínhamos que ficar fora da cidade e tivemos que ir correndo procurar uma pessoa para ficar com as crianças para poder atender os compromissos da empresa em outros estados. (ele)
DT (3): Diferentes níveis de responsabilidade do cargo entre o casal	Porque eu não tenho quem me cubra... É um gerente e um grupo, quando o gerente sai não tem gerente, mas quando ele (cônjuge) sai continua o grupo, então a resposta vai existir entendeu? Quando o gerente não está então o fornecedor não encontrou, o diretor não encontrou, ninguém encontrou. (ela)

- Exigência de tempo DT (1):

Essa demanda se refere à quantidade de horas diárias necessárias para cumprir as obrigações profissionais, ou seja, a jornada diária de trabalho. A carga horária dedicada ao trabalho é percebida pelo casal como excessiva, pois restringe o tempo de convivência com os filhos ao horário de levar e buscar na escola, é o que Maurício ressaltava como *“o lado negativo da vida profissional que o casal tem que ter”*. Essa fala é significativa porque expressa não só uma insatisfação com a exigência de tempo do trabalho, como também sugere que o tempo dedicado ao trabalho não é uma escolha pessoal e sim imposição do contexto de trabalho ao profissional.

A estrutura temporal do trabalho do casal interfere na vida familiar, pois, como a demanda de tempo é grande, dificulta a realização das demandas familiares, produzindo focos de conflito trabalho-família.

¹ Em virtude de o nosso objetivo ser análise do conteúdo da fala, e não a análise da linguagem, nos sentimos na liberdade de fazer ajustes e pequenas correções de vícios de linguagem nos fragmentos de fala dos participantes visando a fluidez da leitura.

- Disponibilidade para viagens e para trabalhar em feriados DT (2):

Ambos os cônjuges necessitam, por vezes, ausentar-se da cidade para cumprir obrigações profissionais em outras localidades e também precisam estar disponíveis para trabalhar em feriados e fins de semana, quando necessário. Esta demanda não é sentida pelo casal propriamente como negativa do ponto de vista profissional, entretanto interfere no tempo da família e desorganiza o cotidiano do casal, requerendo a busca de suportes alternativos para o cuidado com os filhos, principalmente no caso de ambos precisarem se ausentar ao mesmo tempo.

- Diferentes níveis de responsabilidades do cargo (entre o casal) DT (3):

O casal ocupa cargos com níveis hierárquicos diferentes, o que produz demandas diferenciadas. Vitória ocupa uma posição de chefia que exige uma disponibilidade de tempo maior para participar de reuniões e para cuidar dos interesses da organização, além de apresentar maiores dificuldades do que Maurício para se ausentar do trabalho para resolver problemas familiares. Estas diferenças dificultam a divisão das obrigações familiares, o que resulta numa sobrecarga familiar maior para Maurício e gera desgastes entre o casal.

2) Demandas da família (Quadro 4)

Após analisar as demandas do trabalho, passamos agora a discutir as demandas da família, a partir do quadro abaixo:

Quadro 4 – Demandas da família

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
DF (1): Emergências	Bem se a criança está doente e é alguma coisa urgente não tem o que definir. Eu e ele nos prontificamos a ir com a criança, o menino, nosso filho... (ela) Meu pai teve aneurisma. E ele fez uma operação... (ela)
DF (2): Cuidados com a saúde dos filhos (dentista, exames de rotina, curativos...)	Uma coisa simples, por exemplo, um curativo na criança precisa de um pai para estar ali do lado ou a mãe para lavar direito e fazer um curativo na ferida e tal, mas você não tem nem condições de estar ali junto porque vê de manhã cedo a criança e só vai ver de noite né... (ele) Aí o filho usa aparelho e tem que levar pro dentista, se tiver que colocar palmilha no pé, cortar o cabelo! É uma coisa tão simples! Cortar cabelo, mas precisa de tempo... (ele)

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
DF (3): Orientação e educação dos filhos	Mas você tem pouco tempo e chegou naquele momento do trabalho já vai sair um pouco depois pra outra tarefa. Então você tem que sair dali já com eles já fazendo o dever ou já com aquela tarefa pronta. (ele)
DF (4): Disponibilidade de tempo para o convívio familiar	Final de semana eles cobram minha presença integral! Então eu consigo fazer a unha e só. O resto a gente vai sair, a gente vai se distrair, a gente vai ficar juntos. (ela)
DF (5): Apoio ao cônjuge e reciprocidade	(...) ou seja, o apoio que eu dou, em respaldo em outro trabalho, levando os meninos pra médico, levando pra escola eu não tenho no momento que eu preciso no meu trabalho na fazenda de eles estarem todos juntos comigo, já que trabalhei a semana toda e vou passar mais o fim de semana sem eles entendeu? Preciso também de um pouco de sacrifício do outro lado. (ele)

- Emergências DF (1):

São as demandas emergenciais da família como doença dos filhos e de familiares. É o caso, também, de situações em que os suportes familiares falham, a empregada falta ao serviço, ou quando o casal tem que resolver problemas urgentes relacionados com a família. Nessas situações, o casal relata que a alteração da rotina da família interfere no cotidiano do trabalho, prejudicando a concentração no trabalho, gerando desgaste emocional e, também, algumas vezes, atrasos e faltas.

- Cuidados com a saúde dos filhos DF (2):

Refere-se aos cuidados rotineiros com a saúde dos filhos como providenciar exames médicos de rotina, consulta com o dentista, acompanhar a alimentação e a higiene das crianças, levar para cortar o cabelo, cuidar das unhas, fazer curativos, “*tarefas simples*”, como diz Maurício, mas que demandam disponibilidade de tempo do casal.

- Orientação e educação dos filhos DF (3):

São as demandas diárias de orientação aos filhos, os deveres da escola que precisam ser acompanhados, os limites que precisam ser estabelecidos, os hábitos que precisam ser desenvolvidos, enfim, é a tarefa educativa dos pais.

- Disponibilidade de tempo para o convívio familiar DF (4):

É o tempo demandado para a convivência familiar no dia-a-dia, nos fins de semana e nas férias. Maurício queixa-se de ter pouco contato com a esposa durante o dia. Ele relata que, apesar de trabalharem na mesma empresa, as oportunidades do casal conversar e trocar idéias sobre assuntos familiares durante o dia são muito restritas.

Vitória, por sua vez, ressalta que, como o tempo de convivência familiar durante os dias úteis é reduzido, em função da jornada de trabalho do casal, nos fins de semana existe uma cobrança do marido e dos filhos de disponibilidade total de tempo para a família.

- Apoio do cônjuge e reciprocidade DF (5):

O casal apresenta uma demanda mútua de ajuda e de reciprocidade para cumprir as obrigações familiares e profissionais.

Vitória diz que só consegue assumir as responsabilidades de seu cargo porque tem o respaldo do cônjuge para resolver os imprevistos domésticos e dar um suporte às necessidades mais imediatas dos filhos. Maurício relata que nem sempre pode responder a todas as demandas, precisando recorrer a suportes alternativos. Por outro lado, ele cobra a reciprocidade da sua esposa, no sentido de acompanhá-lo no seu trabalho na fazenda com o qual se ocupa quinzenalmente nos fins de semana.

Ao analisar, em uma perspectiva geral, essas demandas profissionais e familiares dirigidas ao casal, podemos perceber que todas estão relacionadas com o fator tempo, seja na forma de uma exigência direta de quantidade de tempo (horas de trabalho, horas para a convivência familiar), seja indireta, como no caso das demandas familiares de orientação e educação dos filhos, de cuidados com a saúde dos filhos e de apoio e reciprocidade que, embora sejam demandas mais qualitativas, exigem uma quantidade de tempo para serem administradas.

Podemos observar, também, que as demandas do trabalho aparecem em menor número e são mais objetivas do que as demandas familiares. O casal focaliza, na área profissional, demandas mais gerais e não faz referências ao conteúdo das tarefas, exigências de produtividade, cumprimento de metas ou qualificação pessoal, já na

esfera familiar, o conteúdo das obrigações familiares, principalmente em relação aos cuidados com os filhos, é o mais ressaltado.

Possivelmente, isso se deve ao fato de o casal considerar o tempo diário disponível para o trabalho suficiente para dar conta das demandas profissionais e o conteúdo delas, em si, não alterarem de forma significativa o cotidiano da relação trabalho e família. Quanto ao tempo destinado à família, existe um sentimento do casal de que ele seja insuficiente para responder satisfatoriamente às obrigações familiares, principalmente porque a presença de filhos gera várias demandas imprevistas e não rotineiras (em função de doenças, reuniões escolares, férias escolares e outros imprevistos domésticos), que mobilizam emocionalmente o casal e dificultam o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família.

É importante salientar também que, apesar de o casal considerar o tempo dedicado ao trabalho excessivo, a relação que estabelece com o trabalho é muito positiva. Isso fica evidente nesse segmento da fala de Vitória:

Eu fico até oito horas, eu fico até dez, eu trago trabalho, eu faço qualquer coisa. Eu penso (...) estou no volante estou pensando em alguma coisa porque não é só um trabalho, um labor pra ganhar um dinheiro, é uma coisa prazerosa.

Maurício também demonstra uma afinidade com sua atividade profissional na empresa, entretanto deixa claro que o trabalho que lhe dá mais prazer é o trabalho que desenvolve na fazenda:

Não me arrependo de ter entrado lá (na empresa) cursei engenharia civil e preferi trabalhar na área de sistemas, então eu gosto. Agora o prazer, eu tenho prazer, o meu hobby é a pecuária, eu gosto, me identifico. Não é porque eu não gosto do meu trabalho na empresa é porque eu sou apaixonado por essa área.

Podemos supor que essa relação que o casal tem com o trabalho, ou seja, o significado positivo que o trabalho tem para eles, constitui-se em fator moderador do conflito trabalho-família para ambos, pois ameniza a carga de tensão do cotidiano profissional e facilita a relação trabalho e família, entretanto isso não é suficiente para impedir a emergência de conflitos entre as demandas profissionais e familiares.

O casal no seu cotidiano utiliza-se de várias estratégias para lidar com as situações conflitantes e tentar exercer um domínio sobre as múltiplas demandas de ambas as esferas. No caso de demandas rotineiras, quanto ao tempo para cumprir a jornada diária de trabalho, é mais fácil manter o controle da situação do que naquele dedicado a cumprir demandas não rotineiras como horas extras de trabalho, viagens, imprevistos domésticos e doença de filhos.

A seguir, vamos apresentar as estratégias utilizadas pelo casal para lidar com essas demandas.

❖ Estratégias de Enfrentamento

Foram identificadas na fala do casal quatro (4) estratégias de enfrentamento utilizadas para lidar com as múltiplas demandas do trabalho e da família conforme apresentamos no (Quadro 5): organização do tempo, estabelecimento de prioridades, criação de novas oportunidades de convívio, utilização de suportes.

Quadro 5 – Estratégias de Enfrentamento

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
E (a): Organização do tempo	De manhã, para a gente conviver mais com as crianças fazemos questão de acordar às 05h30min, tomar café junto na mesa e levá-los na escola. Eu também pego, faço questão de pegar todos os dias eles na escola. (ele) Fim de semana a gente faz o possível de estar junto com eles. A família toda junto, vai para uma praia, para uma viagem, então a gente sempre tenta arrumar todo um esquema em família. (ele)
E (b): Estabelecimento de prioridades	Eu tento fazer com que se tem alguma coisa de família para fazer, tem que ser alguma coisa urgente, que não possa esperar muito. Então, aí, tem que parar mesmo. (ela) Ter uma disciplina assim: nas coisas mais urgentes eu consigo me concentrar, mas para as coisas que eu considero que posso deixar para depois, que não tomar uma decisão não vai causar problema eu não faço mesmo. (ela)
E (c): Criação de novas oportunidades de convívio	Recentemente nós (pai e filhos) entramos num esporte novo, o surf, né. Voltei a surfar e eles também, eles estão adorando. Então é uma maneira de a gente conviver também. (ele)
E (d): Utilização de suportes	

- Organização do tempo E (a):

O gerenciamento do tempo é uma estratégia fundamental para o casal equilibrar a vida profissional e familiar. Os cônjuges procuram organizar sua rotina diária para otimizar e manter o controle do tempo a fim de conciliar as demandas profissionais e familiares. Acordam cedo para levar os filhos na escola antes do horário do trabalho, fazem um esforço para fazer a refeição noturna sempre junto com os filhos e procuram fazer programas nos finais de semana que sejam interessantes para todos. Vitória ressalta que, mesmo quando estava fazendo uma pós-graduação noturna, acordava às 05h30min da manhã para estar com os filhos e levá-los à escola.

- Estabelecimento de prioridades E (b):

Esta estratégia é utilizada pelo casal para tomar decisões diante de demandas emergenciais e conflitantes. Os cônjuges procuram avaliar a situação com clareza e definir o que é prioritário para tomar as decisões pertinentes à situação, por exemplo, se for um filho que estiver doente e se tratar de uma urgência, eles se prontificam a acompanhar a criança ao médico e resolver o problema de imediato, mesmo que tenham que se afastar do trabalho. Vitória diz que a disciplina pessoal a ajuda a definir nessas situações o que é mais premente e adiar o que não for realmente essencial.

- Criação de novas oportunidades de convívio E (c):

O casal procura criar alternativas de convívio que sejam prazerosas para toda a família. Maurício diz que voltou a surfar e introduziu os filhos no esporte para ampliar e enriquecer o espaço de convívio, o que considera fundamental para manter a harmonia familiar e a qualidade da relação familiar. Vitória, embora não pratique o esporte, costuma acompanhá-los até a praia para participar do programa.

Analisando de forma mais ampla estas estratégias utilizadas pelo casal, podemos observar que o casal costuma desenvolver estratégias de enfrentamento que vão desde a utilização de recursos pessoais como a disciplina na organização do tempo e a clareza na avaliação de prioridades até a utilização de suportes sociais. Uma das características das estratégias utilizadas pelo casal é de serem, na sua maioria, desenvolvidas pelo casal conjuntamente.

Examinaremos a partir de agora, mais detalhadamente, os suportes utilizados pelo casal para equilibrar o trabalho e a família.

❖ Suportes

Os suportes foram categorizados como suportes da família (SF), suportes do trabalho (ST) e os suportes sociais (SS).

Foram identificados os seguintes suportes usados pelo casal para tentar conciliar os interesses profissionais e familiares: suportes da família (apoio entre os cônjuges e apoio dos avós); suportes do trabalho (flexibilidade de horário e ajuda mútua entre colegas) e suportes sociais (contratação de serviços disponíveis na comunidade).

Quadro 6 – Suportes

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
SF (a): Apoio entre os cônjuges	Se a gente tinha qualquer dificuldade, por exemplo, a gente ficou sem empregada uma vez com o menino ainda bebê, eu ia trabalhar de manhã, não, ele ia trabalhar de manhã, porque de manhã é o horário que o menino dava mais trabalho, e eu à tarde. Nós ficamos uma semana assim. (ela) Eu sempre tento cobrir o lado dela por conta de ela fazer talvez mais falta na hora, naquele momento no trabalho do que eu, que tenho uma pessoa para me cobrir no trabalho. (ela)
SF (b): Apoio dos avós	Existem ocasiões que nem eu nem ela podemos. Aí tem que entrar a avó, avô, ou tentar adiar. (ele)
ST (a): Flexibilidade de horário:	A gente trabalha por demanda, então você pode não trabalhar durante um dia, ficar até um pouco mais tarde no outro ou compensar no fim de semana (ele)
ST (b): Ajuda mútua entre colegas	Nós temos ainda uma relação muito de auto-ajuda, entendeu? Então existe ainda esse clima, que é uma coisa muito boa na empresa. É que há uma colaboração. (ela)
ST (c): Negociação	Mas se você negocia, conversa, há certa tolerância... (ela)
SS (a): Contratação de serviços disponíveis na comunidade	Então procuramos pessoas para dar banca, pessoas para... a gente conseguiu um táxi para poder levar e trazer do inglês... (ele) Então a gente resolveu botar no colégio X em tempo integral. Então levava de manhã e eles soltavam 6 da tarde. (ele)

1) Suportes da Família (SF)

Os suportes familiares SF incluem o apoio entre os cônjuges SF (a) e o apoio dos avós SF (b).

- Apoio entre os cônjuges SF (a):

Em certas situações, este apoio é recíproco, ajuda mútua entre os cônjuges, e, em outras circunstâncias, unilateral, pois um dos cônjuges, por ter mais disponibilidade de tempo, assume uma maior carga de responsabilidades domésticas para facilitar o cotidiano profissional do outro.

A ajuda mútua entre os cônjuges acontece quando o casal enfrenta situações imprevistas no cotidiano doméstico que demandam o esforço conjunto para contornar o problema. Em situações mais rotineiras, atualmente, em função das contingências profissionais do casal, é Maurício quem oferece maior apoio à sua esposa, assumindo a maior parte das responsabilidades com os filhos e resolvendo os problemas domésticos.

É interessante ressaltar que o caso desse casal é diferente da maioria dos casos relatados na literatura, pois, normalmente, é a mulher que assume a maior parte das tarefas domésticas e que oferece um maior apoio ao cônjuge, mesmo em situações em que ambos têm uma carga horária de trabalho semelhante.

Além desse apoio instrumental entre os cônjuges, destaca-se também o apoio emocional mútuo baseado em uma relação familiar harmoniosa e em certa autonomia do casal:

Uma das coisas que eu acho muito forte na nossa relação familiar é que a gente se curte, não tem dependência externa, a gente não depende do externo para si curtir. Esse é o grande alicerce de nossa família. Eu acho que isso é um dos pontos fortes de nossa família... de não gerar grandes impasses porque a gente se curte entendeu? (Vitória)

De acordo com Ling & Powell (2001), o bom relacionamento conjugal é o suporte mais importante para os casais na conciliação do trabalho e da família.

- Apoio dos avós SF (b):

O segundo tipo de apoio familiar que destacamos é o apoio dos avós (pais do casal). O casal recorre à ajuda de seus pais (principalmente os pais de Maurício, por apresentarem maior disponibilidade) para levar os filhos ao dentista, acompanhá-los a uma consulta médica e também em circunstâncias imprevistas nas quais ambos os cônjuges encontrem-se indisponíveis para responder às demandas das crianças.

Os cônjuges relatam que o apoio dos avós tem que ser visto “como uma ajuda pontual, e não como uma coisa perene no cotidiano familiar” até para que eles próprios não se acostumem com isso e, na hora que os avós, por algum motivo, não puderem ajudar, não virar uma “tragédia”.

Podemos perceber, no comentário acima, um esforço do casal para não criar dependência de seus pais na organização da vida familiar o que, sem dúvida, não é fácil para casais que trabalham em tempo integral e têm filhos. Algumas pesquisas científicas, entre elas, o estudo desenvolvido por Diaz e Silva (1999), têm demonstrado que na sociedade atual os avós têm ocupado um papel cada vez mais ativo na educação e no cuidado dos netos, sendo uma ajuda essencial para casais com dupla-carreira.

2) Suportes do Trabalho (ST)

O segundo tipo de suporte utilizado pelo casal são os suportes do trabalho (ST), que foram subdivididos em ST (a) flexibilidade de horário, ST (b) ajuda mútua entre os colegas e ST (c) negociação.

- Flexibilidade de horário ST (a):

É a possibilidade de ajustar o horário de trabalho para atender a demandas pessoais e familiares imprevistas, ou seja, alterar o horário de chegada e de saída e compensar uma falta ao trabalho durante a semana no final de semana. Este recurso está condicionado às necessidades e premências do trabalho não sendo, portanto, uma decisão unilateral, nem tampouco, uma política formal da empresa.

A flexibilidade de horário é importante para o casal porque favorece uma maior autonomia e controle do tempo o que, sem dúvida, facilita a articulação das demandas profissionais e familiares.

A literatura sobre trabalho e família ressalta que a implementação nas organizações de regimes e horários de trabalho flexíveis é de grande interesse para os trabalhadores, porque facilita a conciliação das relações trabalho e família. Pesquisas desenvolvidas em empresas que adotaram essas políticas indicam que essas medidas beneficiam não só os trabalhadores como também a própria empresa na medida em que diminuem o nível de absenteísmo dos empregados, aumentam a motivação e influenciam positivamente na produtividade da empresa (Bolander et al., 2003; Tremblay, 2004).

- Ajuda mútua entre os colegas ST (b):

O casal ressalta que o clima da organização é muito bom, os colegas de trabalho são solidários e cooperam uns com os outros. Nas equipes de trabalho, quando um funcionário tem um problema pessoal ou familiar e precisa se ausentar do serviço, os colegas procuram dar suporte e cobrir as necessidades do serviço.

Esse tipo de suporte funciona melhor para Maurício, pois ele faz parte de uma equipe de trabalho e quando surge uma necessidade de ele se ausentar do trabalho, há outros membros da equipe com funções semelhantes que podem substituí-lo. Vitória, por ocupar um cargo gerencial e responder por uma coordenação de área, tem mais dificuldades para se ausentar da empresa porque não tem quem a substitua. Em caso de extrema necessidade, ela procura delegar algumas tarefas e se concentrar no que é mais importante para conseguir maior mobilidade.

Podemos perceber que o bom clima organizacional funciona como um importante moderador do conflito trabalho-família para o casal.

- Negociação ST (c):

A negociação com superiores é outro recurso utilizado pelo casal para conciliar as múltiplas demandas do trabalho e da família.

Esse foi o recurso utilizado, por exemplo, em uma ocasião em que Vitória precisou se ausentar todas as tardes durante uma semana inteira para acompanhar o pai no hospital. A negociação é também utilizada, também, na programação de viagens funcionais. O casal sempre procura negociar o agendamento de viagens profissionais em datas alternadas para que um dos cônjuges permaneça na cidade, a fim de dar assistência aos filhos, no período em que o outro estiver viajando. O casal relata que nem sempre essa negociação é possível e que já houve situações em que ambos tiveram que viajar no mesmo período, o que gerou um grande estresse no casal.

3) Suportes sociais (SS)

O terceiro tipo de suporte utilizado pelo casal é o Suporte Social (SS), que se refere à contratação e a utilização de suportes da comunidade.

- Contratação de serviços disponíveis na comunidade SS (a):

Entre os suportes sociais utilizados pelo casal, destacam-se: i) a escola particular dos filhos, que por um longo período funcionava em turno integral, adequando-se aos horários de trabalho do casal (no último ano mudou para meio turno, demandando alguns ajustes na rotina familiar); ii) a contratação de serviços de uma empregada doméstica, para ajudar nas tarefas do lar e nos cuidados com os filhos; iii) a contratação de professores particulares para auxiliar nas tarefas escolares e iv) a utilização de transportes urbanos (táxi) para a locomoção dos filhos para aulas de inglês.

Podemos perceber, portanto, que o casal depende de uma grande quantidade de suportes sociais para equilibrar sua vida profissional e familiar, suportes que na sua maioria são obtidos por meio de recursos financeiros.

Concluindo essa seção, ressaltam-se alguns aspectos relevantes sobre os suportes utilizados pelo casal: os suportes familiares mais importantes são o apoio mútuo do casal e a ajuda dos avós; os suportes do trabalho mencionados pelos cônjuges são suportes de caráter informal, destacando-se o bom relacionamento interpessoal entre os membros da organização e a negociação com superiores; finalmente, os suportes sociais utilizados pelo casal são particulares e providenciados pelo casal, ou seja, os

cônjuges não recebem subsídios da organização nem utilizam a rede de serviços públicos.

Dando prosseguimento à apresentação dos resultados do caso (1), discutiremos os impactos das múltiplas demandas familiares e profissionais nas várias esferas da vida do casal.

❖ Impactos (Quadro 7)

Como podemos observar, o casal vivencia no seu cotidiano uma série de exigências profissionais e familiares, utiliza-se de várias estratégias de enfrentamento e depende de uma ampla rede de suportes para responder a essas demandas. Embora tais recursos facilitem o equilíbrio entre trabalho e família, estas demandas geram impactos diversos: Impacto na pessoa (IP), Impacto no casal (IC), Impacto no trabalho (IT), Impacto nos filhos (IF) e Impacto no Lazer (IL). O Quadro 7 apresenta a categorização dos impactos vivenciados pelo casal em cada uma dessas áreas (o quadro está subdividido por área para facilitar a visualização das categorias identificadas em cada uma delas).

1) Impactos na pessoa (IP)

Foram identificados quatro diferentes tipos de impactos na pessoa: IP (a) sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostaria IP (b) angústia e sofrimento, IP (c) falta de tempo para cuidados pessoais e IP (e) desgaste físico.

Quadro 7.1 – Impactos na pessoa

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
IP (a): Sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostaria	A gente só tem às vezes durante o dia o contato de levar na escola e buscar na escola, e isso traz esses problemas, pois a gente não tem como acompanhar ou como gostaria de acompanhar a educação, os estudos. (ele)
IP (b): Angústia e Sofrimento	(...) ficamos muito angustiados, principalmente, por exemplo, se estão os dois estão fora (viajando a trabalho) praticamente eu fico muito inquieta; eu fico muito preocupada. (ela)

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
IP (c): Falta de tempo para cuidados pessoais	Mulher tem uma parte pessoal que é mais trabalhosa do que o homem, que é fazer a unha, fazer cabelo, cuidar da pele. Durante a semana eu estou ocupada com o trabalho, com os filhos e com ele, final de semana eles cobram minha presença integral!... (ela)
IP (d): Desgaste Físico	(...) quando chega na Sexta-feira eu já estou que não agüento mais. (ele) Então a Sexta-feira já fica também meio prejudicada por conta de durante a semana de ter que sair cedo pra levar os meninos para a escola e seguir para o trabalho. (ele)

- Sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostaria IP (a):

O casal experimenta o sentimento de que não dispõe do tempo que considera necessário para cumprir o papel de pais. Ressalta-se, entretanto, que os cônjuges vivenciam este sentimento de forma diversa em função das características pessoais e das diferentes expectativas de cada um em relação aos papéis familiares.

As falas destacadas no Quadro 7.1 traduzem certa frustração de Maurício por não poder acompanhar os filhos e educá-los como gostaria, dado o pouco tempo de convívio diário. Vitória, por sua vez, considera que, apesar do tempo que o casal dedica aos filhos não ser o ideal, não é tão ruim assim. Ela ressalta, no entanto, que seria muito bom se o casal pudesse trabalhar menos e tivesse maior disponibilidade de tempo para a vida familiar, para curtir os filhos e acompanhar mais de perto o desenvolvimento das crianças.

Maurício diz que foi mais difícil para ele do que para Vitória se adaptar a esse tipo de arranjo familiar, em que ambos os cônjuges dividem os papéis familiares e profissionais, porque sua experiência familiar foi diferente da dela. Na sua família, só o seu pai trabalhava fora, a sua mãe cuidava dos filhos e dos assuntos domésticos; no caso de Vitória como seu pai e sua mãe trabalhavam fora, ela desde cedo aprendeu a conviver com esta realidade e desenvolveu um referencial de família mais próximo da realidade vivenciada pelo casal.

Ele passa a nítida impressão de que sente pesar por não poder oferecer aos filhos uma organização familiar parecida com a da sua família de origem e relata que foi um processo doloroso se acostumar a esse novo tipo de arranjo familiar, pois precisou construir um modelo de pai diferente do referencial de pai que ele teve na infância e internalizou no seu processo de socialização. A seguir, uma fala de Maurício ilustra muito bem esse sentimento:

(...) já lá em casa meu pai não se preocupava com o dia a dia das crianças, digamos assim. Era só a mãe que tinha essa tarefa, fazia parte da tarefa doméstica. Meu pai chegava do trabalho já para descansar do dia de trabalho, para se preparar para o dia seguinte... Hoje é totalmente diferente. Eu tive que me adaptar a essa nova maneira de viver e, interessante, nós já trabalhamos nossos filhos pra que eles já fiquem adaptados à gente... pra um amanhã já diferente do meu sem tantos traumas e adaptações como eu tive que passar.

Percebe-se, no caso desse casal, que os diferentes contextos familiares nos quais os cônjuges foram socializados produziram expectativas pessoais diversas sobre família e que estas diferenças repercutem na forma como os cônjuges vivenciam e lidam com o conflito entre as demandas do trabalho e da família. Além disso, fica evidente que o processo das transformações nos papéis tradicionais de gênero é difícil e envolve sofrimento e flexibilidade para construir novos referenciais de conduta.

- Angústia e sofrimento IP (b):

O conflito entre as demandas do trabalho e da família mobiliza angústia e sofrimento no casal. Os cônjuges relataram que, quando ambos têm que viajar ao mesmo tempo, para cumprir compromissos profissionais em outros Estados, ficam muito apreensivos e preocupados por deixar os filhos sem a assistência direta deles.

Pudemos perceber, também, que o casal fica muito angustiado em situações em que os filhos necessitam de uma atenção especial e eles não podem corresponder a esta demanda em função dos compromissos profissionais. Isto ocorre, por exemplo, quando os filhos ficam doentes e precisam da presença mais freqüente dos pais para

administrar remédios, fazer curativos ou mesmo para dar um carinho especial. Vitória diz que é nestes casos que começa a “neura” e ressalta que as dificuldades para conciliar as demandas profissionais e familiares geram, muitas vezes, problemas psicológicos e de saúde tanto nas crianças quanto nos adultos.

- Falta de tempo para cuidados pessoais IP (c):

A rotina diária de trabalho e de obrigações familiares absorve o casal praticamente o tempo todo do casal. Vitória diz que lhe sobra muito pouco tempo no seu cotidiano para os cuidados pessoais como fazer as unhas, arrumar o cabelo e cuidar da pele.

Os cônjuges procuram organizar a rotina diária para ter um pouco mais de tempo para investir em si mesmos. Para cuidarem da saúde, eles começaram a frequentar uma academia de ginástica e estabeleceram um revezamento de horário entre o casal. Vitória faz exercícios na hora do almoço, neste horário Maurício pega os filhos na escola e leva-os de volta para casa; no final da tarde, é Maurício quem vai para academia e quando termina vai buscar Vitória no trabalho para retornarem juntos para casa.

Como podemos observar, a rotina de um casal com dupla-carreira e com filhos é extremamente exaustiva e a impressão é que eles enfrentam uma verdadeira maratona para conciliar as múltiplas demandas do cotidiano. Vale a pena salientar que, durante o período em que Vitória fez sua pós-graduação noturna, a sobrecarga diária do casal era ainda maior.

- Desgaste físico IP (d):

A sobrecarga de demandas profissionais e familiares que o casal enfrenta no seu cotidiano provoca um desgaste físico nos cônjuges. Maurício expressa isso claramente quando diz que na sexta-feira está tão cansado que, muitas vezes, não agüenta nem sair para se distrair, se a ida a um restaurante ou a um barzinho demorar muito ele acaba dormindo na mesa. Podemos avaliar que isso prejudica a vida social do casal.

2) Impactos no trabalho (IT)

Na esfera do trabalho, foram identificados impactos do conflito entre trabalho e família na produtividade, sendo categorizados como IT (a).

Quadro 7.2 – Impactos no trabalho

CATEGORIA	FRAGMENTOS DE FALA
IT (a): Na produtividade	<p>Todos estavam tão nervosos com o problema (operação do pai) que quando eu chegava ao trabalho já tinha uma ligação, já ficava preocupada, já saía, já ligava. Então eu estava no trabalho, mas eu praticamente eu não trabalhei uma semana. (ela)</p> <p>Bem, nessa hora, primeiro a dedicação ao trabalho fica complicada. (ela)</p>

- Na Produtividade IT (a):

O casal revela que, quando surgem demandas imprevistas na família, principalmente em caso de doença dos filhos ou de parentes próximos, a concentração e dedicação ao trabalho ficam comprometidas, o que provavelmente interfere no desempenho profissional e, conseqüentemente, na produtividade.

Vitória relata que vivenciou uma situação difícil quando seu pai teve que fazer uma cirurgia de urgência e precisou ficar na UTI durante uma semana, pois, mesmo conseguindo negociar com a empresa para trabalhar durante este período apenas um turno, quando estava no trabalho não conseguia fazer quase nada, ficava preocupada com o pai e sempre estava telefonando para saber notícias.

Podemos perceber que existem situações nas quais, mesmo fazendo esforço para conciliar as múltiplas demandas do trabalho e da família, o deslocamento das tensões de uma esfera para a outra é inevitável.

3) Impactos no casal (IC)

Foram identificados dois tipos de impactos do conflito entre as múltiplas demandas do trabalho e da família no casal IC (a) cobranças e IC (b) falta de tempo para o casal, conforme apresentamos a seguir:

Quadro 7.3 – Impactos no casal

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
IC (a): Cobranças	Eu acho que isso interfere um pouco, no final, sabe por quê? Porque como a carga fica toda para ele acaba tendo uma cobrança no final, não é? ... “Puxa Vitória eu fico com tudo isso”... É verdade, porque ele fica, então, há uma cobrança. (ela)
IC (b): Falta de tempo para o casal	O tempo que fica para nós é muito pouco, muito pouco. (ela)

- Cobranças IC (a):

A dificuldade em dividir eqüitativamente as responsabilidades familiares, por vezes, gera cobranças entre os cônjuges e interfere no relacionamento do casal.

Maurício relata que compreende que sua esposa tenha mais dificuldades do que ele para resolver problemas familiares durante o período do trabalho, até porque, como são colegas de trabalho, ele conhece de perto as responsabilidades e as exigências do cargo ocupado por Vitória. O fato, entretanto, de ser sempre ele a ter de interromper o trabalho para resolver os imprevistos domésticos contribui para a sensação de que o trabalho dele é menos importante do que o dela.

A cobrança entre os cônjuges aparece claramente na fala de Maurício ao relatar que oferece todo o respaldo familiar para a esposa cumprir suas obrigações profissionais e que não sente essa mesma disponibilidade da família para acompanhá-lo ao seu trabalho na fazenda.

- Falta de tempo para o casal IC(b):

O casal ressalta que o tempo que sobra para eles dois é muito pouco, visto que os compromissos de trabalho são muitos e o tempo livre é prioritariamente dedicado aos filhos e aos programas familiares.

Esse dado é consistente com Diniz (1999), que relata que casais com dupla-carreira, em função da falta de tempo, tendem a priorizar os papéis parentais e o cuidado geral com a família em detrimento da relação conjugal, o que poderá estar relacionado com o aumento de conflito entre casais e com insatisfações conjugais.

4) Impacto nos filhos (IF)

As dificuldades para conciliar as múltiplas demandas profissionais e familiares produzem impactos, também, nos filhos do casal. Conforme apresentamos no Quadro 7.4, estes impactos foram subcategorizados como: IF (a) impacto na saúde, IF (b) impacto no desenvolvimento da autonomia IF (c) impacto na higiene e alimentação e IF (d) impacto nos estudos. Analisaremos a seguir estes diferentes tipos de impactos nos filhos, inferidos a partir dos comentários do casal.

Quadro 7.4 – Impactos nos filhos

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
IF (a): Na saúde	Ela chega até a pensar que o nosso filho mais moço tem até sintomas psicológicos. Coincidentemente caiu doente em certas viagens nossas, ou dela, ou minha. Então ela acha até que tem alguma relação. (ele) Aconteceram outras situações em que ele viajava e logo depois João (filho) caía doente, coisas graves, sintomas, febres altíssimas, e eu sozinha. O trabalho numa hora dessas? (ela)
IF (b): No desenvolvimento da autonomia	Eles tiveram que começar a se virar mais cedo do que o ideal... Então, eles chegam do colégio, eles se viram, tomam seu banho, têm que procurar ver os estudos porque a gente não pode estar no lado deles direto. (ele)
IF (c): Na higiene e na alimentação	E também eles eram obrigados a fazer a higiene na escola, a almoçar na escola e muitas vezes não é o almoço que a gente desejava que eles tivessem. Acabam não almoçando direito ou não fazendo a higiene direito. (ele)
IF (d): Nos estudos	Nós não podemos ficar com eles, nós passamos para eles que eles têm que pegar e estudar, ver o que é que tem para estudar. Olhe, as notas tiveram uma queda... (ele)

- Na saúde IF (a):

O casal relata que o tempo que sobra no dia-a-dia para dedicar aos filhos é muito pouco e considera que a ausência prolongada deles repercute na saúde deles. Os cônjuges se referem a episódios em que os filhos apresentaram sintomas psicossomáticos quando eles precisaram viajar para cumprir compromissos profissionais em outros Estados e mencionaram, também, situações em que os filhos estavam doentes e o quadro foi agravado porque eles não puderam oferecer a assistência necessária.

- No desenvolvimento da autonomia IF(b):

Maurício comenta o fato de que em virtude do casal dispor de pouco tempo para acompanhar os filhos nas tarefas diárias, eles tiveram que assumir responsabilidades precocemente e aprender a se virar mais cedo do que consideram ser o ideal.

Vale a pena observar que tivemos oportunidade de conversar com os filhos do casal e perguntamos o que achavam de os pais trabalharem o dia todo e como era isso para eles. Eles disseram que já estão adaptados a esta rotina familiar, mas não gostam quando os pais viajam a serviço ou precisam ficar no trabalho até mais tarde. O filho mais moço relata que não consegue dormir antes de os pais chegarem do trabalho. Os filhos do casal disseram, também, que não gostam de ter que ir para a aula de inglês de táxi, preferiam que os pais ou os avós os levassem (é possível que eles comparem a sua rotina com a de outras crianças cujos pais têm disponibilidade para acompanhar nas aulas extras).

Este depoimento dos filhos do casal sugere que, embora eles consigam se adaptar bem à rotina dos pais e assumir responsabilidades, dentro de certos limites, ficam fragilizados e inseguros quando surgem demandas extras e a rotina familiar sofre alterações.

- Na higiene e alimentação IF (c):

Para conciliar as demandas profissionais com as demandas familiares, o casal depende de suportes de apoio para os filhos, mas nem sempre tais suportes respondem plenamente às expectativas dos pais. Maurício observa que o custo disso é que os filhos acabam, por vezes, não se alimentando adequadamente e nem fazendo a higiene pessoal corretamente.

- Nos estudos IF (d):

O casal considera que a falta de tempo para acompanhar os filhos nas tarefas escolares prejudica o rendimento escolar.

5) Impactos no lazer (IL)

Finalmente, a dificuldade para conciliar as demandas profissionais e familiares produz impacto na programação do lazer e das férias da família.

Quadro 7.5 – Impactos no lazer

CATEGORIA	FRAGMENTOS DE FALA
IL (a): Na programação do lazer e das férias	<p>Outra coisa também que afeta são as férias, não é? Então para a gente conseguir ter férias juntos, no mesmo departamento, e junto com as crianças é muito difícil, e isso reflete neles. (ele)</p> <p>Nós estávamos todos programados para ir para a fazenda aí, ela (esposa) teve que trabalhar na sexta-feira, feriado, tinha que estar de sobreaviso e aí foi o problema de como conciliar o São João para que todos participassem e gostassem e estivessem contentes, no final não conseguimos satisfazer a todos. (ele)</p>

- Na programação do lazer e das férias IL (a):

A programação do lazer da família, algumas vezes, é prejudicada em função das demandas profissionais do casal, como horas extras e plantão em feriados. O casal relata, também, que, como trabalha no mesmo departamento, é muito difícil conseguir sair de férias no mesmo período e conciliar as férias dos filhos.

Analisando, de forma geral, os vários impactos das múltiplas demandas do trabalho e da família vivenciados pelo casal (impacto na pessoa, impacto no casal, impacto no trabalho, impacto nos filhos e impacto no lazer), podemos observar que a esfera familiar sofre um maior número de impactos do que a esfera profissional, mas é importante ressaltar que os impactos sentidos em uma das esferas também afetam a outra esfera, pois, como a literatura indica (Seligmann, 1994; Voydanoff, 2001), a relação entre trabalho-família é uma via de mão dupla, as vivências familiares interferem no cotidiano do trabalho e vice-versa e, deste modo, mesmo que os impactos sejam percebidos mais claramente em uma esfera do que em outra, eles devem ser considerados acima de tudo como efeitos da relação trabalho-família e, portanto, uma questão do trabalho e da família.

Após analisarmos as demandas do trabalho e da família, as estratégias de enfrentamento, os suportes e os impactos vivenciados pelo casal, apresentaremos

dois quadros (8.1 e 8.2) que sintetizam os resultados discutidos, ao mesmo tempo em que estabelecem relações entre estes quatro eixos.

❖ Das Demandas aos Impactos

Como podemos observar nos Quadros 8.1 e 8.2, para responder a cada demanda do trabalho e da família, o casal utiliza determinados tipos de estratégia e suportes. Os impactos destas demandas são muitos e diferenciados. Eles são minimizados quando as estratégias e os suportes funcionam eficazmente e, maximizados, quando estes recursos falham.

Quadro 8.1 – Das demandas do trabalho aos impactos

DEMANDAS DO TRABALHO	ESTRATÉGIAS	SUPORTES	IMPACTOS
DT (1): Exigência de tempo (jornada de trabalho)	E (a): Organização do tempo E(g): Criação de novas oportunidades de convívio	ST (a): Flexibilidade de horário: compensar horário quando necessário	IP (a): Sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostaria IP(d): Falta de tempo para cuidados pessoais IP (e): Desgaste físico IC (b): Falta de tempo para o casal IF (a): Saúde dos filhos
DT (2): Disponibilidade para viagens e para trabalhar em feriados	E: Utilização de suportes	ST (b): Negociação com superiores, planejamento de viagens em datas diferentes para que um dos cônjuges permaneça na cidade SF (b): Apoio dos avós	IP(b): Angústia, sofrimento. IF (a): Saúde dos filhos (apresentam sintomas psicossomáticos quando os pais viajam) IL (a): Na programação das férias e do lazer
DT (3): Diferentes níveis de responsabilidade do cargo entre o casal	E (f): Utilização de suporte	SF (a): Apoio entre os cônjuges	IC (a): Cobranças de falta de reciprocidade

Quadro 8.2 – Das demandas da família aos impactos

DEMANDAS DA FAMÍLIA	ESTRATÉGIAS	SUPORTES	IMPACTOS
DF (1): Emergências (doença de filhos e de parentes)	E (b): Estabelecimento de prioridades E: Utilização de suportes	SF (a): Apoio entre os cônjuges SF (b): Apoio dos avós ST (a): Flexibilidade de horário ST (b): Ajuda mútua entre colegas ST(c): Negociação com superiores	IP(b): Angústia e sofrimento IT (a): Na Produtividade IF (a): Na saúde dos filhos
DF (2): Cuidados com a saúde dos filhos (dentista, exames de rotina, curativos...)	E: Utilização de suportes	SF (a): Apoio do cônjuge: o cônjuge mais disponível assume a responsabilidade SF(b): Apoio dos avós: em situações em que nenhum dos cônjuges pode, os avós ajudam nesta tarefa	IP (a): Sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostaria IP (b): Angústia e Sofrimento IF (a): Na saúde
DF (3): Orientação e educação dos filhos	E: Utilização de suportes	SS (a): Escola particular e táxi SF (a): Apoio entre os cônjuges	IP (a): Sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostaria IF(b): No desenvolvimento da autonomia (filhos assumem responsabilidade precocemente) IF (c): Na higiene e alimentação IF(d): Nos estudos: queda no desempenho escolar
DF (4): Disponibilidade de tempo para o convívio familiar	E (a): Organização do tempo E(h): Criação de novas oportunidades de convívio		IP (a): Sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostaria IP(d): Falta de tempo para cuidados pessoais
DF (5): Apoio ao cônjuge e reciprocidade		SF (a): Apoio do cônjuge	IP (c): Sentimento de falta de reciprocidade do cônjuge IC (a): Cobranças

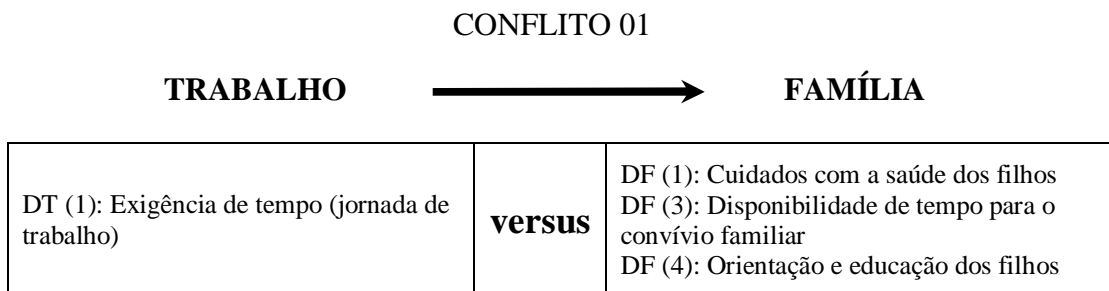
Os Quadros 8.1 e 8.2 apresentam um panorama geral do interjogo de forças entre as múltiplas demandas enfrentadas pelo casal e os fatores mediadores do conflito trabalho-família.

Para finalizar o estudo desse caso, passaremos a analisar mais especificamente os tipos de conflito trabalho-família vivenciados pelo casal.

❖ Conflito Trabalho e Família

Conciliar os papéis familiares e profissionais não tem sido uma tarefa fácil para o casal, pois as múltiplas demandas destas esferas dificultam a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares, produzindo o conflito entre o trabalho e a família. Podemos identificar, no cotidiano desse casal, conflito trabalho-família baseado em tempo e em desgaste, resultantes do cruzamento de diferentes demandas profissionais e familiares, conforme analisaremos e exemplificaremos a seguir.

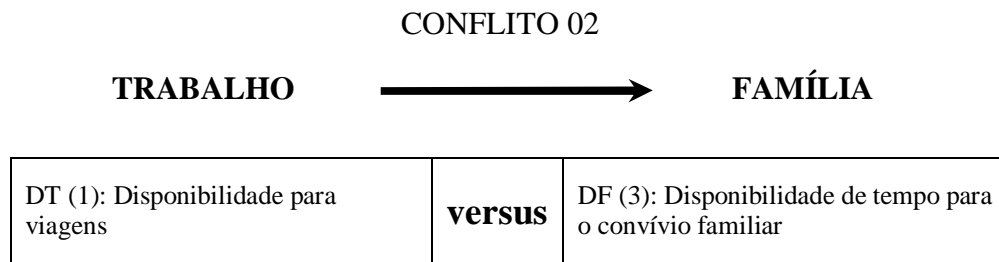
O primeiro exemplo é o do conflito produzido entre a exigência de tempo para o trabalho e para atender às demandas de convívio familiar, orientação, educação e cuidados com a saúde dos filhos.



Esse conflito é baseado em tempo e desgaste, como já mencionamos ao longo da análise deste caso, pois o casal tem uma carga horária de trabalho extensa e isto dificulta o cumprimento dessas demandas familiares, gerando um desgaste físico e emocional no casal. O conflito é produzido, principalmente, na direção do trabalho para a família, pois são as demandas da família que ficam mais prejudicadas, gerando inúmeros impactos entre eles: sentimento vivenciado pelo casal de dedicar menos

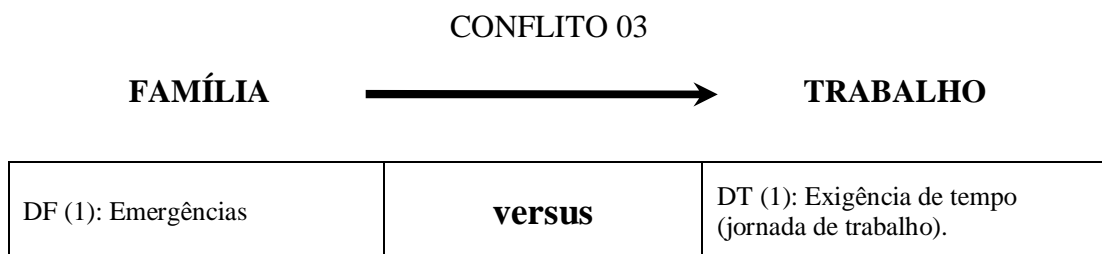
tempo aos filhos do que gostaria; pouco tempo disponível para o convívio familiar, para cuidados pessoais e desgaste físico e emocional do casal.

Um segundo exemplo do conflito é o produzido pela incompatibilidade gerada entre a demanda de disponibilidade para viagens profissionais e a demanda de tempo para o convívio familiar.



Esse conflito, como o anterior, é baseado em tempo e desgaste e a sua direção é, também, do trabalho para a família, visto que é o tempo do trabalho que invade o tempo da família e provoca uma desorganização na rotina familiar, gerando desgaste no casal e nos filhos, que algumas vezes manifestam sintomas psicossomáticos. Para minimizar os efeitos deste conflito, o casal procura negociar com a empresa para que suas viagens sejam agendadas em datas diferentes, mas nem sempre é possível.

O terceiro tipo de conflito vivenciado pelo casal é o produzido pelas dificuldades de compatibilizar as demandas emergenciais da família com a exigência de tempo do trabalho.

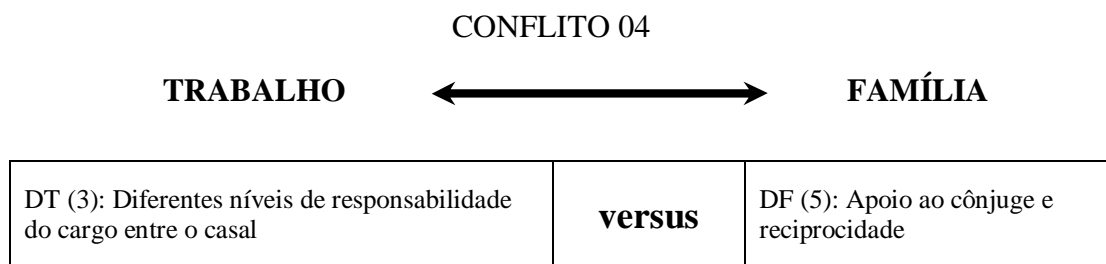


Aqui se trata de um conflito baseado em tempo e desgaste, cuja direção é da família para o trabalho. Ele é produzido quando o casal (ou um dos cônjuges) tem que responder às demandas imprevistas da família, como, por exemplo, doenças de filhos

e de parentes. Como já vimos em seções anteriores, estas situações interferem na rotina do trabalho, pois, além de requerer uma negociação de tempo no trabalho, o desgaste emocional vivenciado pelos cônjuges repercute no desempenho profissional.

Esses dois últimos tipos de conflitos discutidos, desencadeados por viagens funcionais e emergências na família, acontecem com uma frequência menor do que o primeiro tipo de conflito que decorre, por sua vez, da dificuldade em conciliar as demandas diárias de tempo para a família e para o trabalho. Não obstante, os dois últimos são vivenciados de modo mais intenso, quando comparados ao primeiro, visto que são mais difíceis de permanecer sob o controle do casal.

Finalmente, o quarto tipo de conflito é gerado em função dos diferentes níveis de responsabilidades profissionais do casal e das demandas de apoio e reciprocidade entre os cônjuges.



Como já mencionamos no decorrer da análise deste caso, o casal trabalha na mesma empresa e ocupa funções hierárquicas diferentes. Como Vitória tem mais dificuldade de se ausentar do trabalho, Maurício assume uma carga maior de responsabilidades familiares. A dificuldade de estabelecer uma divisão eqüitativa das tarefas familiares entre os cônjuges desencadeia cobranças mútuas. A literatura (Greenhaus & Beutell, 1985; Ling & Powell, 2001) ressalta que o estresse gerado por cobranças entre o casal produz conflito trabalho-família baseado em desgaste.

Esse último exemplo de manifestação do conflito trabalho-família (4) é também baseado em tempo e desgaste, visto que as diferentes demandas de disponibilidade de tempo para o trabalho, entre o casal, desencadeiam insatisfações em relação à divisão

das tarefas familiares. Podemos observar que este conflito gerado por cobranças tem uma característica peculiar em relação aos demais, uma vez que o conflito é produzido entre o casal, enquanto os anteriores são conflitos vivenciados pelo casal como unidade e pelos cônjuges individualmente.

Finalmente, podemos observar que o fato de o casal trabalhar na mesma empresa traz especificidades na relação trabalho e família, pois como a fronteira entre o trabalho e a família é muito tênue (como diz Maurício, eles têm a família dentro do trabalho e o trabalho dentro da família) fica mais difícil estabelecer um limite entre estas duas esferas e evitar o deslocamento de tensões. Maurício observa que freqüentemente o casal se pega falando sobre trabalho em momentos e lugares em que deveria estar falando de outras coisas, distraíndo-se ou mesmo relaxando, e, como o grupo de trabalho é o mesmo, isto acaba prejudicando o lazer. Uma outra dificuldade mencionada por ele decorre do fato de Vitória ocupar o cargo de coordenação da área na qual ele trabalha, pois o grupo de colegas tende a confundir o seu lugar de colega de trabalho com a sua condição de esposo da coordenadora, muitas vezes considerando-o como o “ouvidor da chefia” e sua opinião sendo interpretada, equivocadamente, como o pensamento da gerência.

Vitória, por sua vez, diz que tem que ter muito cuidado para não misturar assuntos de família com o trabalho, e para isto ela procura evitar que Maurício tenha mais acesso à sua sala do que os outros funcionários, para não tratarem mais de assuntos familiares no trabalho do que de assuntos profissionais. Esta é uma questão polêmica e foco de tensão entre o casal, pois Maurício queixa-se da dificuldade de conversar com Vitória durante o dia, sendo para ele mais fácil falar com ela pelo celular do que pessoalmente, o que contribui para que, ao aparecer algum problema doméstico que precise de uma solução mais imediata, ele o resolva sozinho, sem consultá-la, mesmo estando perto dela no local de trabalho.

É importante ressaltar que a condição de colegas de trabalho, embora traga dificuldades específicas para o casal traz também facilidades. Eles estão sempre juntos na ida e na volta do trabalho, o que maximiza o tempo de convivência do casal, têm interesses profissionais comuns e conhecem a fundo as obrigações

profissionais mútuas, o que favorece o diálogo entre o casal e a divisão das responsabilidades.

Finalizando esta seção, ressaltamos que, embora o conflito trabalho-família baseado em tempo e o baseado em desgaste sejam conceitualmente diferentes, eles podem ser produzidos isoladamente, ou conjuntamente, a depender das fontes de pressão envolvidas (Greenhaus & Beutell, 1985; Lewis & Cooper, 2000). No caso deste casal, o conflito trabalho-família é baseado conjuntamente em tempo e desgaste, visto que em algumas situações é a pressão temporal que desencadeia o desgaste, e em outras, o desgaste desencadeado pela própria situação é intensificado pela pressão temporal das demandas do trabalho.

❖ **Comentários Finais**

O Caso 1, de Maurício e Vitória, tem a especificidade de ser composto por colegas de trabalho, ela ocupando um cargo hierarquicamente superior ao dele.

Ao longo da apresentação do caso, analisamos as exigências profissionais e familiares vivenciadas pelo casal, as estratégias de enfrentamento e os suportes utilizados pelos cônjuges para facilitar o equilíbrio entre essas demandas. Ressaltamos que, embora tais recursos facilitem o equilíbrio entre a esfera do trabalho e da família e moderem o conflito trabalho-família, eles são insuficientes para eliminá-lo.

Identificamos vivências de conflito trabalho-família baseado em tempo e desgaste produzido pelo cruzamento de diferentes demandas profissionais e familiares. Entre as estratégias de enfrentamento utilizadas pelo casal destacamos: organização do tempo, estabelecimento de prioridades. Os principais suportes são: o apoio entre os cônjuges, ajuda dos avós, colaboração de colegas de trabalho e a contratação de serviços de apoio à família. Finalmente, identificamos diversos impactos do conflito vivenciados pelo casal: i) na pessoa: sentimento de dedicar menos tempo aos filhos do que gostariam, angústia e sofrimento; ii) no casal: cobranças mútuas; iii) no lazer: programação das férias familiares iv) no trabalho: produtividade; e v) os impactos nos filhos: saúde, alimentação e estudos.

Ressaltamos, também, que os cônjuges vivenciam o conflito trabalho e família de maneira diversa. Maurício parece viver o conflito de forma mais intensa do que Vitória, o que foi compreendido em função das diferentes formas de socialização dos cônjuges, nas suas respectivas famílias de origem, e das suas expectativas em relação aos papéis familiares e profissionais. Este dado sugere a necessidade de incluir estas variáveis nos estudos sobre a influência de gênero no conflito trabalho-família.

Finalizamos a discussão do caso destacando as especificidades vivenciadas pelo casal na relação trabalho e família decorrentes da condição de serem colegas de trabalho, entre as quais as dificuldades que o casal enfrenta para evitar o deslocamento de assuntos da família para o trabalho e vice-versa, e também as vantagens de poderem compartilhar assuntos e interesses profissionais.

3.2 CASO 2

3.2.1 Perfil do Casal e Contextualização da Entrevista

O Caso 2 é o de Osvaldo (48 anos) e Joana (45 anos), ele é pedreiro e ela, empregada doméstica. O casal constitui uma família nuclear de classe socioeconômica baixa, tem dois filhos, uma menina de 17 anos e um menino de 12. Moram em casa própria, em um bairro popular na periferia de Salvador. A residência da família é simples, mas bem organizada, eles contam com saneamento básico no bairro e possuem os eletrodomésticos — fogão, geladeira, televisão etc.

Os cônjuges trabalham fora em tempo integral, mas diferentemente do caso anterior que pertence à categoria de casais com dupla-carreira, esse casal está incluído em uma categoria mais ampla, denominada de casais com duplo-trabalho, termo que tem sido usado na literatura, para definir casais que trabalham em atividades que, normalmente, não requerem alto grau de instrução, que estão mais sujeitas a interrupções e onde não há uma delimitação clara de etapas de progressão (Diniz, 1999).

O nível de instrução do casal é baixo, Osvaldo tem nível fundamental e sua esposa voltou a estudar recentemente em uma escola pública, no período noturno, cursando o primeiro ano do ensino médio.

Os filhos do casal estudam em escola do próprio bairro. O casal diz ter feito um esforço para eles cursarem o primário em escola particular, por considerar que teriam uma melhor alfabetização, e só no ginásio passariam a estudar em escola pública. No entanto, segundo Joana, como o ensino nas escolas do bairro é deficiente, o resultado não correspondeu à expectativa do casal, a filha apresenta dificuldades escolares e o menino tem conseguido se desenvolver um pouco melhor nos estudos.

O casal tem 20 anos de matrimônio e durante a maior parte da vida em comum Osvaldo e Joana trabalharam em período integral, exercendo a mesma profissão de hoje, porém o tipo de vínculo estabelecido pelos cônjuges com o trabalho sofreu variações ao longo do tempo, gerando diferentes demandas profissionais.

O primeiro contato com o casal foi feito por telefone, a entrevista, no entanto, foi realizada na residência, em um dia de domingo pela manhã bem cedinho, pois como Osvaldo trabalha também nos fins de semana, esse horário era o mais conveniente para ele. A entrevistadora encontrou-se com Joana perto da casa do casal, em local preestabelecido, e seguiram juntas para a residência da família onde era aguardada por Osvaldo e os dois filhos.

A entrevista durou cerca de duas horas, tempo que se considerou suficiente para aprofundar o tema. A entrevistadora pôde observar que Joana, de certa forma, teve um papel mais ativo na entrevista do que Osvaldo. Inicialmente, ela cedia a palavra ao marido e o estimulava a falar e depois emitia sua opinião, mas, a partir de certo momento, ela praticamente assumiu a palavra, contando casos da família, pedindo opiniões ao marido e fazendo queixas sobre o excesso de tempo que ele dedica ao trabalho.

O clima da entrevista foi amistoso, no início o casal parecia um pouco tenso, o que era natural, já que era a primeira vez que passava pela experiência de participar de uma pesquisa, aos poucos o casal foi relaxando e ao final da entrevista estava

bastante à vontade. Os filhos do casal assistiram atentamente à entrevista e tiveram oportunidade de dar opiniões, embora tenham demonstrado um pouco de timidez para se pronunciarem.

3.2.2 Vivências do Conflito Trabalho-Família

Passaremos agora a examinar os depoimentos e percepções do casal sobre suas vivências cotidianas da relação trabalho e família, obedecendo à organização proposta para apresentação dos resultados: demandas, estratégias de enfrentamento, suportes e impactos.

➤ Demandas

As demandas do trabalho (DT) e da família (DF) foram categorizadas e codificadas conforme Quadros 9 e 10. A seguir, analisamos estes resultados separadamente.

1) Demandas de trabalho (Quadro 9)

Quadro 9 – Demandas do trabalho

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
DT (1): Exigência de tempo (jornada de trabalho e extras)	Ele sai de manhã, seis horas da manhã, aí estou to saindo com ele. Agora nesse período eu estou saindo 6 horas também e chego de volta à noite (ela) Os bicos, ou então os extras a gente faz no final de semana. Então como eu tenho que fazer esses trabalhos extras no final de semana, no sábado à tarde e no Domingo. (ele)
DT (2): Deslocamentos constant	Quando ele estava só de bico em bico, quando eu pensava que ele estava em um lugar ele estava em outro, se fosse uma precisão mesmo, às vezes eu não tinha telefone onde ele estava, ficava mais difícil. Porque quando eu pensava que ele estava na Barra, já estava em Itapuã, já estava lá em Mussurunga, aí em São Cristóvão, porque em um dia ele às vezes estava em três lugares. (ela) Eu começava a trabalhar na segunda e ia até sábado. Dois dias com um, dois com outro e um com outro, estava na federação, na Ondina, Costa Azul, e Paralela, no Costa Verde (quando trabalhava de diarista). (ela)
DT (3): Responsabilidade do cargo	É porque o meu trabalho é de grande responsabilidade. Eu agora mesmo não estou na função de pedreiro (está como mestre) então a responsabilidade é bem maior. Você dirigir um grupo ali e fazer com que tudo dê certo, é difícil. ...então a preocupação já é bem maior do que se eu tivesse, eu mesmo trabalhando. (ele)

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
DT (4) Esforço físico	<p>O meu dia-a-dia é aquela agitação de obra que todo mundo sabe. Não é um trabalho leve, é um trabalho pesado. (ele)</p> <p>(...) trabalhar em várias casas, não está dando, porque é muito trabalho, e eu estou me sentindo alérgica, com dor na garganta, cansada... (no período que trabalhava como diarista). (ela)</p>

- Exigência de Tempo DT (1):

Esta categoria se refere à quantidade de horas diárias, demandadas para o cumprimento das obrigações profissionais, inclui o tempo dedicado para cumprir jornada de trabalho nos dias úteis e o tempo despendido, nos finais de semana, para trabalhos extras.

Atualmente, ambos trabalham durante a semana em tempo integral. Joana é doméstica, o seu horário não é tão delimitado como o de Osvaldo, que trabalha na construção civil (oito horas por dia). Como dependem de transporte público, eles saem juntos de casa para o trabalho às 06h00min da manhã e só estão de volta no início da noite. Osvaldo sempre trabalhou de domingo a domingo, nos finais de semana faz trabalhos extras para completar o orçamento doméstico.

- Deslocamentos constantes DT (2):

Osvaldo, além de trabalhar em uma empresa de construção civil, presta serviços de pedreiro (faz bicos) para diversos clientes, o que o obriga a se deslocar de endereço várias vezes ao dia. Esta situação era mais freqüente quando ele trabalhava apenas como autônomo, hoje isto acontece apenas nos finais de semana. Joana relata que fica muito apreensiva, pois em casos de emergência na família é muito difícil localizá-lo.

Joana passou uma fase de sua vida trabalhando como diarista e, também, trabalhava cada dia da semana em um lugar diferente. Como o casal trabalha, normalmente, em bairros distantes de sua casa e utiliza transportes públicos, o deslocamento constante, além de causar um grande desgaste físico, dificulta a comunicação entre eles e os filhos.

- Responsabilidades do cargo DT (3):

Osvaldo relata que seu trabalho precisa de muita atenção e responsabilidade, principalmente agora que ele exerce a função de coordenação do trabalho de outros pedreiros, “a gente precisa usar a mente e tem que fazer com que tudo dê certo”. Segundo ele, a concentração no trabalho não permite que ele se lembre de ligar para casa durante o dia para acompanhar as atividades dos filhos.

- Esforço físico DT (4):

Refere-se às demandas físicas inerentes às atividades desenvolvidas pelos cônjuges. Osvaldo ressalta que seu trabalho é bastante pesado e requer um grande esforço físico. Joana também sofre uma sobrecarga física em função do seu trabalho, principalmente quando precisa fazer faxina.

2) Demandas da família (quadro 10)

Após apresentar as demandas do trabalho do casal passaremos a discutir as demandas da família, a partir do quadro abaixo.

Quadro 10 – Demandas da família

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
DF (1): Emergências	Eu caí dentro de uma vala, aí fraturei o pé, fiquei sem poder andar e sem poder trabalhar, aí foi difícil... (ela)
DF (2): Disponibilidade de tempo para convivência familiar	Às vezes eu falo com ele, eu falo: Osvaldo família não é isso. Família também tem que ter o tempo, se você trabalha até sábado, domingo, tem que dar atenção, nós temos que ficar juntos. (ela)
DF (3): Tarefas domésticas	Eu deixava a comida pronta porque eles não sabiam fazer, foi um período assim difícil. (ela) A gente precisa de um tempo até para casa não é? Pra alguma coisa em casa, às vezes precisa de algum reparo, uma coisa que tem que fazer. (ele)
DF (4): Cuidados com a saúde dos filhos	(...) a começou a ficar muito doente (filha). Deixava na creche aqui perto, acho que foi por causa da falta de higiene que ela ficava muito gripada, tinha uma dor de cabeça forte, e eu fiquei com medo... (ela)
DF (5): Ganhos financeiros	Eu precisava fazer alguma coisa, nós temos as dívidas, tem as contas. (ela)

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
DF (6): Apoio do cônjuge	Eu falo (para ele ajudar nas tarefas de casa) aí ele diz assim: vou fazer o mercado. Aí tem vezes que eu passo assim, 15 dias sem fazer, aí acaba tudo, e eu fico esperando para ver se ele vai. “Não tenho tempo, não tenho tempo”, aí termina realmente assim, eu passo no mercado, tem vezes que eu venho dentro do ônibus, caindo dentro de ônibus com o sapato não é? (ela)
DF (7): Atenção aos parentes	(…) não é só com a gente, tem a família dele, ele tem pai, tem mãe. O pai mesmo agora ele teve que amputar a perna, entendeu? Aí fica uma cobrança da família, tem vezes que ele sai de noite, aí vai lá, fica lá uma hora... (ela)

- Emergências DF (1):

São as demandas emergenciais e imprevistas da família, como no caso de doença dos membros da família e de parentes, que exigem uma atenção especial do casal.

O casal, por exemplo, relata que passou por uma situação muito difícil em decorrência de um acidente sofrido por Joana. Ela ficou sem poder andar, precisou parar de trabalhar por alguns meses, necessitando de uma assistência especial de Osvaldo, o que alterou o seu cotidiano de trabalho e a sua disponibilidade para atender às demandas de seus clientes.

- Tempo para a convivência familiar DF (2):

Como já vimos no Caso 1, é o tempo necessário para a convivência dos membros da família no dia-a-dia, nas férias e nos fins de semana. A família tem muito pouco tempo para estar junto, pois durante o dia o casal trabalha, à noite, Joana frequenta a escola e nos fins de semana Osvaldo costuma fazer trabalhos extras.

- Tarefas domésticas Df (3):

Esta demanda se refere às obrigações e aos afazeres domésticos, à limpeza e arrumação da casa, à comida da família e aos consertos da casa. Estas obrigações domésticas demandam tempo do casal, normalmente é Joana quem fica responsável pelo funcionamento geral da casa e executa pessoalmente a maioria das tarefas.

- Cuidado com os a saúde dos filhos DF (4):

São as demandas de cuidados básicos com a saúde dos filhos, incluem alimentação, higiene e assistência a doenças.

Quando as crianças eram pequenas essa demanda era muito grande, atualmente, como os filhos do casal são adolescentes e relativamente independentes, essas demandas são poucas. O casal não se refere à necessidade de levá-los ao médico ou ao dentista.

- Ganhos Financeiros DF (5):

São as demandas de ganhos financeiros da família. O casal tem uma renda familiar modesta e faz um grande esforço para equilibrar o orçamento familiar. Joana repete muitas vezes na entrevista que a vida deles é muito difícil e que a luta para ganhar dinheiro e manter a família é muito grande.

- Apoio do cônjuge DF (6):

São as demandas de apoio mútuo para cumprir com as obrigações familiares, normalmente estas demandas são dirigidas a Osvaldo.

- Atenção aos parentes DF (7):

Os pais de Osvaldo são idosos, têm problemas de saúde e demandam assistência do casal. Os parentes do casal também requisitam a atenção deles e os serviços de pedreiro de Osvaldo.

Como podemos observar, a rede de apoio entre parentes, em alguns casos, pode amenizar o conflito trabalho-família e, em outros, potencializar, a depender da idade dos parentes e do estado de saúde, o que é fácil de compreender, pois quando os parentes são muito idosos e/ou doentes demandam atenção e cuidados dos membros mais jovens da família, e, ao contrário, quando são saudáveis e ativos podem oferecer apoio para os mais jovens.

Analisando, segundo uma perspectiva mais geral, as demandas profissionais e familiares dirigidas ao casal, podemos perceber que as demandas de trabalho são em menor número, porém mais delimitadas do que as demandas familiares. As demandas da família, por serem mais dispersas e difíceis de manter sob controle, são as que mais interferem no cotidiano do casal, embora, atualmente, com os filhos já crescidos esta situação esteja amenizada.

Como podemos observar também, embora os cônjuges trabalhem fora, a divisão de papéis em relação a gênero na família é bem tradicional. Osvaldo é o chefe provedor, responsável pelo sustento da família, e Joana é a “dona de casa”, responsável pelos filhos e pelos afazeres domésticos, o que resulta em uma dupla jornada de trabalho para Joana.

No caso desse casal, percebe-se que o lugar que o trabalho ocupa na vida dos cônjuges é distinto. Para Osvaldo, o trabalho é central, ele apresenta um grande envolvimento com seu trabalho e sua atividade profissional é a principal fonte de renda, responsável pelo sustento básico da família. No caso de Joana, o trabalho ocupa um lugar secundário em relação ao seu papel familiar, é uma forma de ganhar um dinheiro extra para poder dar um conforto maior aos filhos e à família (comprar um eletrodoméstico novo, vestimentas para os filhos e ajudar nas compras de mercado...). O vínculo que ela estabelece com o trabalho é basicamente financeiro, o trabalho para ela parece não ser uma fonte de realização profissional, pois é um trabalho muito simples que não lhe traz perspectiva de crescimento profissional.

Os diferentes papéis ocupados pelos cônjuges na família influenciam na forma como eles percebem e lidam com as múltiplas demandas do trabalho e da família. Osvaldo canaliza seu tempo e esforço pessoal para responder às demandas do trabalho e utiliza-se desta prerrogativa para justificar o pouco envolvimento com as tarefas domésticas e com a educação dos filhos. Joana procura conciliar as demandas do trabalho com as responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos, demandas que são consideradas na família inerentes ao seu papel de mãe e esposa.

Esse dado é consistente com a literatura que revela que, a despeito do crescente envolvimento de mulheres com o trabalho e sustento do lar, persiste na maioria dos

casais uma desigualdade na divisão de tarefas familiares e nas relações de poder na família, principalmente nos casais em que o homem é o provedor (Cooper & Lewis, 2000; Diniz, 1999).

Após analisarmos as demandas do trabalho e da família dirigidas ao casal, passaremos a examinar detalhadamente as estratégias de enfrentamento que utilizam para lidar com estas múltiplas demandas.

➤ **Estratégias de Enfrentamento (Quadro 11)**

No Quadro 11, apresentamos a categorização das estratégias de enfrentamento utilizadas pelo casal e fragmentos de fala dos participantes, que exemplificam cada uma dessas categorias, e, em seguida, passamos a analisá-las separadamente.

Quadro 11 – Estratégias de Enfrentamento

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
E (a): Organização do tempo	Quando eu chego á noite tenho que fazer alguma coisa assim, consertar... (ele) Eu tirava a noite, desligava a televisão e sentava com meu filho para estudar. (ela)
E (b): Adequação do horário e do volume de trabalho	Eu estava trabalhando por conta própria (quando a esposa ficou doente) então eu tinha nessa época liberdade de chegar um pouco mais tarde no trabalho e sair também um pouco mais tarde. (ele) Aí eu fiquei só com duas faxinas (filhos pequenos), mas depois senti dificuldade, porque Osvaldo trabalhando como pedreiro e nós temos as dívidas, tem as contas, né? Que realmente precisa estar um ajudando o outro. (ela)
E (c): Manter contatos com a família por telefone	(...) Mas eu não, eu sempre deixei o telefone, eles (os filhos) já sabiam de cor o telefone do dia que eu estava. (ela)
E (D): Utilização de suportes	

- Organização do tempo E (a):

O casal procura organizar sua rotina para poder conciliar as obrigações domésticas com as demandas profissionais. Como o tempo é reduzido, Joana acorda cedo para

preparar a comida da família e arrumar a casa. Na fase em que os filhos eram menores, ela utilizava, por vezes, o horário noturno para tomar a lição da escola e Osvaldo para fazer os consertos necessários na casa.

- Adequação do horário e do volume de trabalho E (b):

Esta estratégia é largamente utilizada pelo casal para conciliar as demandas do trabalho e da família.

Em algumas situações emergenciais, como na ocasião em que sua esposa sofreu um acidente, Osvaldo precisou diminuir o volume de trabalho para dar atenção às demandas da família, mas normalmente o que ocorre é o inverso.

Osvaldo relata que sempre procura fazer trabalhos extras para aumentar a renda familiar (demandas de ganhos financeiros) e que na sua vida costuma utilizar uma teoria que denomina “um pão e um pão e meio”: trabalhando durante a semana ele ganha um pão, se trabalhar nos fins de semana ganha mais meio pão, então fica com um pão e meio, mas se em vez de trabalhar for gastar dinheiro com lazer, vai deixar de ganhar o meio pão e ainda vai gastar outra parte do pão ganho durante a semana, por isso ele prefere trabalhar nos fins de semana. Essa “teoria” de Osvaldo é reveladora do modo como ele orienta sua vida e estabelece prioridades.

Joana, por sua vez, na sua trajetória profissional, sempre procurou adequar o tempo dedicado ao trabalho de acordo com as demandas da família. Quando os filhos eram menores, optou por ser diarista, porque podia trabalhar a quantidade de dias que lhe fosse conveniente. Por um período, ficou fazendo apenas duas faxinas por semana, posteriormente, quando os meninos cresceram, voltou a trabalhar todos os dias.

É importante ressaltar que houve uma fase da vida do casal na qual essa estratégia não foi suficiente para Joana conciliar as demandas familiares e profissionais e ela precisou abandonar o emprego para assumir integralmente o papel de mãe (quando nasceu a primeira filha do casal, ela deixava a criança em uma creche do bairro para poder trabalhar, mas como ela adoecia com muita frequência o casal tomou a decisão de que Joana deveria largar o emprego para cuidar da filha).

Podemos avaliar que, na situação acima, foi a falta de estratégia e suporte eficaz para conciliar as demandas trabalho com as demandas da família que levou Joana a deixar o trabalho, visando a eliminar o conflito trabalho-família, de outro modo poderíamos pensar, também, que largar o emprego foi uma estratégia encontrada pelo casal para resolver o problema através de uma divisão bem clara de papéis: um cônjuge assume totalmente o sustento da casa e o outro, as responsabilidades domésticas.

- Manter contatos com a família por telefone E (c):

Essa estratégia é utilizada por Joana para acompanhar o dia-a-dia dos filhos. Além de telefonar para saber notícias, ela relata que sempre deixou o telefone do trabalho à disposição dos filhos para qualquer eventualidade.

Além das estratégias analisadas acima, o uso de suportes é fundamental na conciliação trabalho-família. A seguir, examinaremos mais detalhadamente os suportes utilizados pelo casal no seu cotidiano.

➤ **Suportes (Quadro 12)**

Os suportes utilizados pelo casal foram classificados como: i) suportes da família (SF), ii) suportes do trabalho (ST) e iii) suportes sociais (SS). O Quadro 12 apresenta a categorização desses suportes e exemplos de falas significativas de cada um deles.

Quadro 12 – Suportes

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
SF (a): Apoio entre os cônjuges	Tinha muitos amigos que me ajudavam, mas no começo foi ele mesmo que tinha que conciliar, tinha que parar, e chegar tarde no trabalho. (ela) Eu não me preocupo porque sei que ela sempre procura saber deles (dos filhos). (ele)
SF (b): Apoio de Parentes	Nesse período tive muita ajuda da minha cunhada e do filho dela. (ela)
SF (c): Apoio dos filhos	Agora Júlia e João (filhos) às vezes me ajudam. Hoje agora um varre a casa, o outro pega o lixo, o outro faz a comida, eu deixo a roupa de molho, ela enxágua, bota pra enxugar... (ela)

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
ST (a): Apoio do empregador	Ela (patroa) me dava aquele apoio todo e dizia: venha pra cá morar perto de mim. Osvaldo não quis, ela ia ajudar a pagar um aluguel perto só pra eu não sair de lá e também não deixar minha filha. (ela) Nesse período quem deu apoio a gente também foi um cliente meu, Dr. Paulo, ele é advogado, e aí ele até deu uma assessoria. (ele)
SS (a): Apoio religioso	Nós somos da Igreja Batista, então quando eles (filhos) não estão aqui, nós já sei, eles estão lá ou estão na casa de algum colega, fazendo algum trabalho. Ela (filha) gosta de trabalhar com coreografia, e ele (filho) toca violão também. Já está aprendendo, (na igreja) já está tocando, então eu não tenho essa dor de cabeça. (ela)
SS (b): Serviços disponíveis na comunidade	Peguei ele (o filho) com 1 ano e 8 meses botei no colégio (quando voltou a trabalhar). (ela)
SS (c): Apoio dos vizinhos	Eu tive apoio de uma vizinha que vinha ao meio-dia, ela estava sempre olhando os meninos. (ela) Tenho um vizinho, ele tem um carrinho qualquer coisa, quando os meninos eram pequenos ele ajudava, tinha vezes que eu 12 horas da noite eu chamava por ele. E ele sempre estava ali comigo. Ia pra ali, como é o nome da clínica? ... (ela)

1) Suportes da família (SF)

Foram categorizados três suportes da família: apoio entre os cônjuges SF (1), apoio de parentes SF (2) e apoio dos filhos SF (3).

- Apoio entre os cônjuges SF (a):

Joana ajuda o marido no sustento da casa e assume as responsabilidades com os filhos, oferecendo dessa forma um suporte familiar para o marido. Ela conta com o apoio do marido em situações de emergência.

- Apoio de parentes SF (b):

O apoio dos parentes é muito importante para o casal, eles contam com a ajuda de familiares de Osvaldo, principalmente em situações de emergência. Na ocasião em que Joana sofreu um acidente, o casal passou um tempo morando com a irmã de

Oswaldo, que assumiu os cuidados com Joana e deu assistência aos filhos do casal para que Oswaldo pudesse trabalhar.

- Apoio dos filhos SF (c):

Atualmente os filhos do casal, adolescentes, ajudam Joana nas tarefas da casa. A filha ajuda a fazer a comida e a lavar a roupa da família, o filho ajuda na limpeza da casa, oferecendo dessa forma um suporte doméstico para a mãe.

2) Suportes do trabalho

Identificamos apenas um suporte do trabalho que categorizamos como apoio do empregador.

- Apoio do empregador ST:

Joana trabalhou muito tempo em uma mesma casa de família e sempre manteve um bom relacionamento com os patrões. Quando teve sua primeira filha, a patroa tentou ajudá-la a conciliar o trabalho com os cuidados com a criança, facilitando horários e se oferecendo para ajudar o casal a alugar uma casa mais perto do trabalho dela. Em outra ocasião, quando Joana se sentia cansada de trabalhar como diarista, foi a ex-patroa que a ajudou a arrumar um emprego fixo. Oswaldo relata, também, que já contou com apoio dos clientes para resolver problemas familiares.

3) Suportes Sociais

Os suportes sociais foram categorizados como: apoio religioso SS (a), serviços disponíveis na comunidade SS (b) e apoio dos vizinhos SS (c).

- Apoio religioso SS (a):

A religião funciona para a família como uma importante fonte de apoio emocional e instrumental. Joana e os filhos freqüentam a Igreja Batista, ela busca apoio na religião para enfrentar as dificuldades da vida, agradece a Deus tudo que conquista e é na fé que parece encontrar forças para administrar sua família e seu trabalho. A

Igreja oferece, também, um suporte educacional e de lazer para os filhos, por meio de grupo de jovens e de atividades esportivas e musicais.

- Serviços disponíveis na comunidade SS (b):

Entre os suportes disponíveis na comunidade utilizados pelo casal, destacam-se creches e escolas públicas.

- Apoio dos vizinhos SS (c):

A rede de solidariedade entre os vizinhos é extremamente relevante para o casal. Quando os filhos eram pequenos, uma das vizinhas dava uma “olhadinha” nas crianças enquanto o casal trabalhava. Em situações de doenças e emergências noturnas, um outro vizinho, que possui um carro, sempre se prontifica a ajudá-los no que for necessário.

Podemos perceber que, para conciliar as demandas do trabalho com as demandas familiares, o casal depende de muitos suportes. Na família, um dos mais importantes é o apoio dos filhos; no trabalho é a boa vontade dos patrões, e finalmente, os da comunidade são fundamentais para o casal, principalmente o apoio da igreja e dos vizinhos.

É importante ressaltar que, além de todos esses serem suportes limitados e informais (já que não existem programas sociais de apoio à família e o trabalho deles não oferece suportes formais, exceto licença maternidade), o casal não possui recursos financeiros para contratar suportes pagos, o que aumenta ainda mais as dificuldades do casal para conciliar as múltiplas demandas de ambas as esferas.

A seguir, vamos analisar os impactos dessas demandas do trabalho e da família na vida do casal.

➤ **Impactos (Quadro 13)**

A dificuldade para conciliar as demandas do trabalho e da família geram impactos diversos: Impacto na pessoa (IP), Impacto no casal (IC), Impacto no trabalho (IT), Impacto nos filhos (IF) e Impacto no Lazer (IL). No Quadro 13, que será nosso objeto de análise, apresentamos a categorização dos impactos vivenciados pelo casal

em cada uma dessas áreas (o quadro foi subdividido por área para facilitar a visualização das categorias identificadas em cada uma delas).

1) Impactos na pessoa IP

Foram identificadas quatro categorias de impactos na pessoa: no estudo IP (a), sofrimento e angústia IP (b) e na saúde IP (c), conforme analisaremos a seguir.

Quadro 13.1 – Impactos na pessoa

CATEGORIA	FRAGMENTOS DE FALA
IP (a): No estudo	Mas eu disse: não vou desistir, e agradeço a Deus porque eu não desisti. Aí passei a vir do trabalho pro colégio, às vezes eu tinha uma pesquisa, e eu não tinha tempo porque eu trabalho. Aí eu pedia pra os meninos (filhos) pesquisar. (ela)
IP (b): Sofrimento, angústia	Foi um período difícil mesmo (quando precisou largar o emprego para cuidar da filha) tinha hora que eu me arrependia de ter saído do trabalho, mesmo com dificuldade, eu tinha que ir. (ela) Aí depois foram as coisas ficando mais difíceis, mais difíceis, então com isso, lutando, lutando, até hoje a gente luta. (ela)
IP (c): Na saúde	Porque faxina realmente tem poeira, tem muita coisa. Então aí eu, eu tenho problema de alergia, né? Aí pra não me prejudicar... porque faxina realmente tem poeira, tem muita coisa (ela)
IP (d): Cobranças dos parentes	Quando chega assim um domingo, muitas vezes é com a família, a tia, que a tia gosta do trabalho dele, fica esperando meses e meses pra ele fazer. Aí quando ele vai pra uma, uma fica com raiva da outra porque ele pega o serviço de um. Ele não pode servir a todos, não é? (ela)

- No estudo IP (a):

Joana voltou a estudar e tem muita vontade de completar o ensino médio para conseguir um emprego mais qualificado, mas as demandas do trabalho e da família dificultam a sua vida escolar.

Ela relata que não tem tempo livre para dedicar aos estudos, sendo assim, quando precisa estudar para uma avaliação, a solução que encontra é estudar dentro do ônibus no trajeto do trabalho para a escola e para as pesquisas escolares conta com colaboração dos filhos, que fazem o trabalho para ela.

- Sofrimento e Angústia IP (b):

Conciliar as demandas da família e do trabalho não tem sido fácil para Joana, quando os seus filhos eram menores, ficava preocupada e angustiada em deixá-los sozinhos em casa para poder trabalhar e sentia-se sempre muito dividida entre as obrigações familiares e o trabalho. Quando os filhos apresentavam problemas, arrependia-se de ter assumido trabalhos na rua, mas, quando a situação financeira apertava, se arrependia por não dedicar mais tempo ao trabalho.

Podemos perceber que Osvaldo também tem dificuldades para conciliar o seu trabalho com as demandas familiares, mas, ao contrário de Joana, não identificamos na sua fala sinais de sofrimento por não conseguir equilibrar estas demandas, possivelmente por ele considerar que, como o seu papel principal é o de provedor da família, seja natural que dedique a maior parte de seu tempo para o trabalho e que as demais demandas da família fiquem sob a responsabilidade da sua esposa.

- Na saúde IP (c):

O desgaste físico do casal é grande. Osvaldo tem um trabalho pesado e não se permite um tempo de descanso, trabalha todos os dias da semana para levar o “pão” para casa. Joana acumula as suas tarefas domésticas com o trabalho em casa de família, está muito exposta à poeira, o que lhe provoca alergia e prejudica sua saúde.

- Cobranças dos parentes IP (d):

A falta de tempo para responder às demandas dos parentes gera cobranças e desentendimentos.

2) Impactos no trabalho (IT)

O Quadro 13.2 apresenta os impactos no trabalho: abandono de emprego IT (a) e na produtividade IT (b).

Quadro 13.2 – Impactos no trabalho

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
IT (a): Abandono do emprego	Pronto, vou ter que sair do emprego (quando a filha pequena começou adoecer com frequência). Osvaldo também disse saia do trabalho porque você precisa ficar em casa. Eu peguei e saí, foi uma fase muito difícil mesmo. (ela)
IT (b): Produtividade	Então, esse período foi um período realmente difícil, eu ia para o trabalho, mas não estava realmente... como é que diz!... em conjunto com aquele pessoal que já tinha aquele dia a dia. Aí fui perdendo o contato com alguns clientes (ele)

- Abandono do emprego IT (a):

Como já tivemos oportunidade de comentar, as dificuldades para conciliar as demandas do trabalho com as demandas da família contribuíram para a fragilização do vínculo de Joana com o seu emprego e o seu conseqüente abandono, como alternativa para eliminar o conflito trabalho-família.

- Produtividade IT (b):

Como podemos perceber ao longo do estudo deste caso, as demandas familiares não são estáveis e fixas, os diferentes ciclos da vida familiar e as emergências familiares exigem diferentes níveis de dedicação à família, trazendo conseqüências para a esfera do trabalho.

Osvaldo relata que, no período em que sua esposa estava doente, foi muito difícil, pois precisava de tempo para levá-la ao médico e dar uma maior assistência à família, o que o fazia chegar atrasado no trabalho e produzir menos, além perder o contato com vários clientes particulares. Ele relatou que nessa ocasião “ia para o trabalho, mas realmente não estava em conjunto com aquele pessoal”.

O depoimento de Osvaldo nos leva a refletir sobre o risco da sobrecarga de demandas para uma pessoa que trabalha como pedreiro e sobre a importância de as organizações e poderes públicos desenvolverem programas de apoio à família.

3) Impactos no casal (IC)

Foram identificadas três categorias de impactos no casal: cobranças IC (a), falta de tempo para o casal IC (b) e financeiro IC (c).

Quadro 13.3 – Impactos no casal

CATEGORIAS	FRAGMENTO DE FALA
IC (a): Cobranças	<p>E muitas vezes eles acham que a mãe é chata, né, porque só mãe que reclama, só mãe que diz um não. E ele como pai chega às vezes, muitas vezes, chega, aí pronto, ele não fala o que precisa, não é? Chega já cansado, quando senta no sofá já cochilando, aí fica difícil (ela)</p> <p>Eu reclamo, pois muitas vezes Osvaldo se perdia, ainda hoje, se vacilar ele perde a noção de acompanhar os filhos no crescimento, no estudo, é difícil. (ela)</p>
IC (b): Falta de tempo para o casal	<p>Eu sempre eu cobrei a presença dele assim, né? Se você trabalha até sábado. Domingo tem que dar atenção, nós temos que ficar juntos. (ela)</p>
IC (c): Financeiro	<p>Aí eu estava sem trabalho e as coisas foram ficando mais difíceis, mais difíceis... (ela)</p>

- Cobranças IC (a):

Joana queixa-se da falta de participação de Osvaldo no cotidiano da família e na educação dos filhos. Ela diz que o marido se envolve muito pouco com problemas dos filhos, não acompanha o desenvolvimento escolar deles, além de cooperar pouco nas tarefas da casa.

- Falta de tempo para o casal IC (b):

Como Osvaldo trabalha também nos fins de semana, o tempo de convivência com a esposa é muito restrito.

- Financeiro IC (c):

Em determinadas ocasiões, o casal, ou um dos cônjuges, precisou diminuir o volume de trabalho para conciliar as demandas da família com o trabalho, agravando as dificuldades financeiras da família.

4) Impactos nos filhos IF

Os impactos nos filhos foram categorizados em: impacto na alimentação e higiene IF (a), nos estudos IF (b) e no desenvolvimento da autonomia IF (c).

Quadro 13.4 – Impactos nos filhos

CATEGORIAS	FRAGMENTO DE FALA
IF (a) Na alimentação e saúde	Então meio-dia muitas vezes não comem, às vezes tem a comida, não sei se é preguiça de esquentar, aí quando eu chego, de noite, é o almoço muitas vezes. Isso eu reclamo muito com eles, que não é bom, mas desde pequenos que quando eu chego á noite aí é que vai jantar. (ela) (...) ela começou a ficar muito doente (filha), deixava na creche aqui perto, acho que era por causa da falta de higiene que ela ficava muito gripada, ela tinha uma dor de cabeça forte, e eu fiquei com medo, né? (ela)
IF (b) Nos estudos	Quando era de noite sempre eu chegava cansada, aí já não cobrava tanto, não acompanhava, não dava para saber se estavam estudando, se estavam fazendo o dever. Eu chegava lá no colégio e as professoras conversavam comigo, diziam: mãe, Júlia é uma menina ótima, é uma menina 100%, no comportamento, mas no estudo ela não está acompanhando. (ela)
IF (c) Desenvolvimento da autonomia	Aí todos assim com 7, 5 e ele 1 ano e oito meses, aí eu deixava a comida pronta que eles não sabiam fazer... Era pequena também, eu ensinei esquentar, a maiorzinha (menina que trouxe do interior)... aí ela esquentava a comida, aí almoçavam. Era difícil, foi um período assim... (ela)

- Na alimentação e saúde IF (a):

Joana relata que, quando sua filha era pequena, ficava em uma creche do bairro, no período em que ela estava trabalhando, mas que adoecia muito, porque a higiene não era boa. Os impactos na alimentação são sugeridos por Joana ao dizer que os filhos costumavam, desde pequenos, não almoçar quando os pais estavam trabalhando, o que dificultou o desenvolvimento de hábitos alimentares saudáveis.

- Nos estudos IF (b):

Joana relata que sempre teve dificuldades para acompanhar os estudos dos filhos e cobrar as tarefas escolares porque chegava à noite do trabalho muito cansada, o que considera que prejudicou o desenvolvimento escolar de sua filha e faz com que ela se sinta um pouco culpada.

- Desenvolvimento da autonomia IF (c):

Os filhos do casal, desde muito pequenos, tiveram que se virar sozinhos. Na ocasião em que a menina tinha cinco anos e o menino dois anos, eles ficavam em casa em companhia de uma menina de oito anos que Joana trouxe do interior para brincar com eles e “ajudá-la” em algumas tarefas domésticas. Quando saía pela manhã para trabalhar, Joana deixava a comida pronta e era esta menina que esquentava a refeição.

Podemos avaliar que a ausência de apoio familiar pode gerar situações perigosas para as crianças cujos pais trabalham fora, daí a importância do desenvolvimento de políticas de apoio à família, principalmente voltadas para pessoas de classe socioeconômica baixa.

5) Impactos no Lazer IL

Finalmente, o excesso de demandas do trabalho produz impacto, também, no lazer da família, conforme apresentamos no quadro 13.5.

Quadro 13.5 – Impactos no lazer

CATEGORIAS	FRAGMENTOS DE FALA
IL (a) No lazer e nas férias	<p>É porque é construção, Quando termina dá baixa na carteira, já vai fazendo aqueles contratos por obra pronta, a gente aprontou aquela, já sai daquela vai pra uma outra. Não tem férias. (ele)</p> <p>Não dá esse direito de eu ter um período de lazer... Os meninos têm o período deles de férias. Final de ano sai do colégio, tão de férias. Ela também já teve um período de férias curto agora, mas praticamente não teve lazer. Foi em casa mesmo cuidando de casa no dia-a-dia. (ele)</p>

- Impacto no lazer e nas férias IL (a):

Osvaldo trabalha em sistema de contrato temporário e não tem férias, pois quando termina uma obra ele é imediatamente contratado para outra. Ele diz que o seu lazer é o trabalho e que o seu trabalho não lhe dá o direito de ter lazer, mas que os filhos e Joana têm algumas atividades de lazer, geralmente na Igreja. Osvaldo avalia essa situação com naturalidade, parece tão identificado ao seu trabalho e estilo de vida que não sente falta e nem tem expectativas em relação a lazer (é interessante ressaltar que quando abordamos na entrevista a questão do lazer, a primeira reação dele foi

sorrir, dando a impressão que considerava esta pergunta fora de propósito dentro da sua realidade).

Joana, quando tira férias, aproveita o tempo livre para se dedicar um pouco mais aos filhos, mas não tem muita oportunidade de diversão, geralmente fica cuidando dos afazeres domésticos. As suas expectativas em relação ao lazer são modestas, é uma visita a um parente, uma reunião com o grupo da igreja e, de vez em quando, um passeio com os filhos.

Após analisar separadamente os impactos das demandas do trabalho e da família na vida do casal, finalizaremos nossa análise fazendo mais algumas observações.

Na sua maioria, os impactos do conflito trabalho-família vivenciados pelo casal são sentidos na esfera familiar, e seus efeitos foram mais intensos quando os filhos do casal eram pequenos. Assim como no caso anterior, observou-se que os impactos do conflito em uma das esferas têm efeitos também na outra esfera, por exemplo, a diminuição da produtividade individual e/ou o abandono do emprego por um dos cônjuges gera impacto financeiro e preocupações com a subsistência da família.

Percebe-se que, embora o casal trave uma luta diária para conciliar a vida familiar com o trabalho, eles tendem a naturalizar essa situação, provavelmente por terem nascido em famílias pobres, foram acostumados a enfrentar este tipo de dificuldades e não desenvolveram expectativas diferentes para si próprios.

Apesar de ficar evidente, nos fragmentos de fala dos cônjuges, que eles vivenciam muitos impactos do conflito trabalho-família, parece que eles não têm uma percepção clara da dimensão destes impactos neles próprios e nos filhos e, por não terem muitas alternativas para lidar com a situação, acabam aceitando como parte da sua realidade. De acordo com o casal, o mais importante é ter forças para trabalhar e oferecer uma condição de vida digna aos filhos, a obrigação desses é estudar para ter um futuro melhor que o dos pais.

As falas abaixo são representativas do pensamento do casal:

Ser empregada doméstica não tira pedaço de ninguém, porque vejo aí muitas que não trabalham e tem marido que nem trabalha e fica dentro de casa todo

mundo junto, aí botam os filhos para pedir na rua. E eu, agradeço a Deus por ter força para trabalhar e também ter responsabilidade para não deixar o emprego, porque a gente ganha pouco, mas juntando os dois nunca deixamos desligar o telefone, nunca deixamos de pagar a luz ou a água. Alimentação não é maravilhosa, mas graças a Deus temos o básico, então agradeço a Deus pelos nossos esforços, é isso que eu falo para eles (os filhos). (ela)

A parte deles é estudar, eles têm que fazer a parte deles que é estudo. (ele). É o estudo que é o futuro deles, para estar melhor do que a gente, poder fazer o que a gente não fez. Eles vêem que é muita luta, mas que eles podem ir em frente. (ela)

➤ **Das Demandas aos Impactos**

Os Quadros 14.1 e 14.2 apresentam um panorama geral da análise do Caso 2, nele procuramos articular os quatro componentes do modelo teórico adotado: demandas, estratégias, suportes e impactos. Para cada demanda da família e do trabalho, identificamos quais as estratégias e suportes utilizados pelo casal e os impactos produzidos na vida do casal.

Quadro 14.1 – Das demandas do trabalho aos impactos

DEMANDAS DO TRABALHO	ESTRATÉGIAS	SUPORTES	IMPACTOS
DT (1) Exigência de tempo (jornada de trabalho e extras)	E (a): Organização do tempo	ST (a): Apoio do empregador	IP (a): No estudo de um dos cônjuges IC (a): Cobranças IC (b): Falta de tempo para o casal IF (a): Na alimentação e higiene IF (b): Nos estudos dos filhos IF (c): No desenvolvimento da autonomia IL (a): No lazer e nas férias
DT (2) Deslocamentos constantes	E (a): Organização do tempo E (d): Contatos com a família por telefone	SF (a): Apoio entre os cônjuges	IP(c): Na saúde (desgaste físico)

DEMANDAS DO TRABALHO	ESTRATÉGIAS	SUPORTES	IMPACTOS
DT (3) Responsabilidade do cargo	E (a): Organização do tempo E (d): Utilização de suporte	SF (a): Apoio entre os cônjuges (Joana oferece apoio doméstico ao marido para que ele possa se concentrar no trabalho)	IP(c): Na saúde (desgaste físico) IC (b): Falta de tempo para o casal IL (a): No lazer e nas férias
DT (4) Esforço físico	E (b): Adequação do horário e do volume de trabalho		IP(c): Na saúde (desgaste físico)

Quadro 14.2 – Das demandas da família aos impactos

DEMANDAS DA FAMÍLIA	ESTRATÉGIAS	SUPORTES	IMPACTOS
DF (1) Emergências (doenças de membros da família)	E (a): Organização do tempo E (b): Adequação do horário e volume de trabalho E (d): Utilização de suportes	SF (a): Apoio entre os cônjuges SF (b): Apoio de parentes ST (a): Apoio do empregador SS (a): Apoio religioso SS (c): Apoio de vizinhos	IP (a): Sofrimento e angústia IT (a): Na produtividade IC (c): Financeiro
DF (2) Disponibilidade de tempo para convivência familiar	E (a): Organização do tempo		IC (a): Cobranças entre o casal IC (b): Falta de tempo para o casal
DF (3) Tarefas domésticas	E (a): Organização do tempo E (d): Utilização de suportes	SF (c): Apoio dos filhos para realizar serviços domésticos	IP (a): No estudo da mulher IP(c): Na saúde (desgaste físico) IC (a): Cobranças IF (c): No desenvolvimento da autonomia IL (a): No lazer e nas férias
DF (4) Cuidados com a saúde dos filhos	E (b): Adequação do horário e volume de trabalho. E (d): Utilização de suportes		IP (b): Sofrimento e angústia IT (a): Abandono do emprego

DEMANDAS DA FAMÍLIA	ESTRATÉGIAS	SUPORTES	IMPACTOS
DF (5) Ganhos financeiros	E (b): Adequação do horário e volume de trabalho. E (c): Utilização de suportes do cônjuge	SF (a): Apoio entre os cônjuges	IP (b): Sofrimento e angústia IP(c): Na saúde (desgaste físico)
DF (6) Apoio do cônjuge		SF (a): Apoio entre os cônjuges: principalmente da mulher para o marido	IC (a): Cobranças entre o casal
DF (7) Atenção aos parentes	E (a): Organização do tempo		IP (c): Cobranças dos parentes

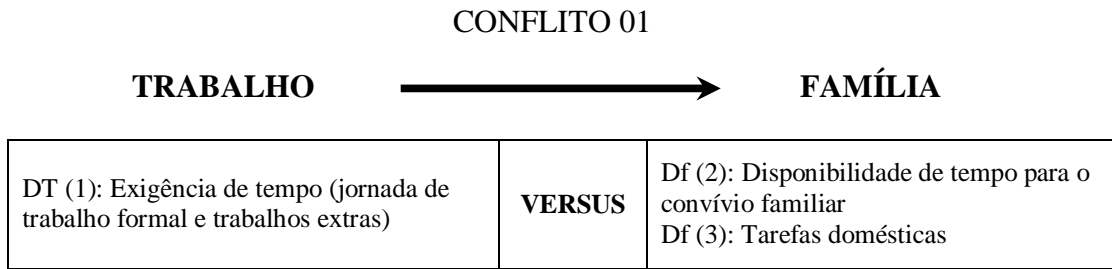
Os dois quadros apresentados anteriormente revelam, de forma sistematizada, a dinâmica entre as múltiplas demandas enfrentadas pelo casal e os fatores mediadores do conflito trabalho-família.

Para finalizar o estudo deste caso, passaremos a analisar mais especificamente os tipos de conflito trabalho-família vivenciados pelo casal.

➤ Conflito Trabalho e Família

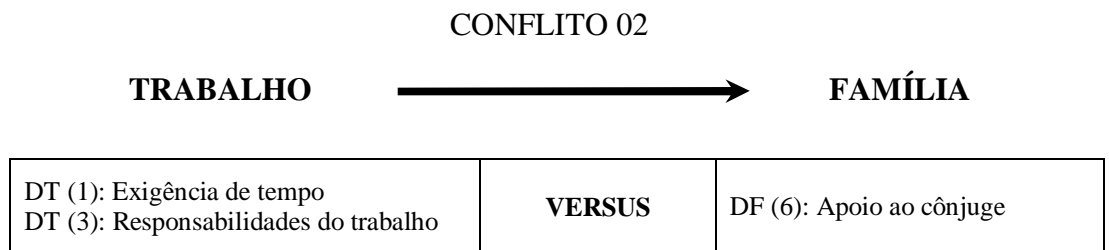
Equilibrar as múltiplas demandas do trabalho e da família não é uma tarefa fácil para o casal. Podemos perceber que os cônjuges utilizam muitas estratégias e suportes para tentar conciliar estas duas esferas da vida, mas estes recursos não são suficientes para eliminar o conflito entre as demandas do trabalho e da família, embora, em algumas situações, moderem seus impactos. Os conflitos vivenciados pelo casal são baseados em tempo e desgaste, a seguir daremos alguns exemplos.

O primeiro deles é o conflito produzido pela dificuldade de conciliar as demandas de tempo do trabalho com as demandas familiares de tempo para convívio familiar, para realizar tarefas domésticas e para dar atenção aos parentes.



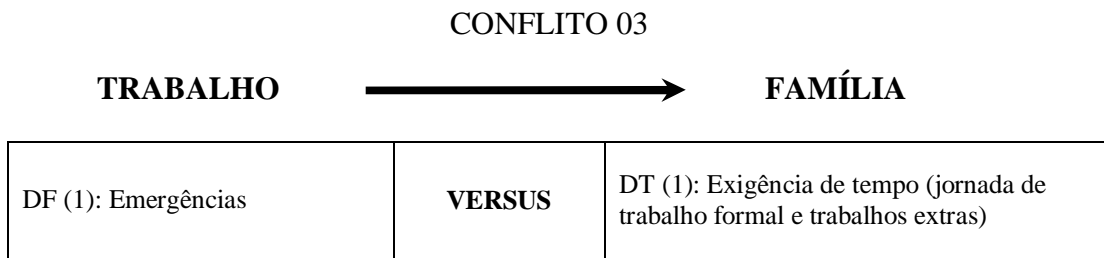
O conflito 01 é baseado em tempo e desgaste e sua direção é do trabalho para a família. Podemos perceber que as demandas de tempo para dedicar à família são incompatíveis com o tempo que eles dispõem para respondê-las. O tempo é um recurso limitado, quanto mais tempo é disponibilizado para uma das esferas, menos tempo sobra para outra. Este conflito é vivenciado com mais intensidade por Joana, pois é para ela que é dirigida a maior parte das demandas familiares, o que lhe causa uma sobrecarga física e emocional.

Um segundo exemplo é o conflito produzido entre as demandas de tempo para se dedicar ao trabalho e as demandas de apoio ao cônjuge.



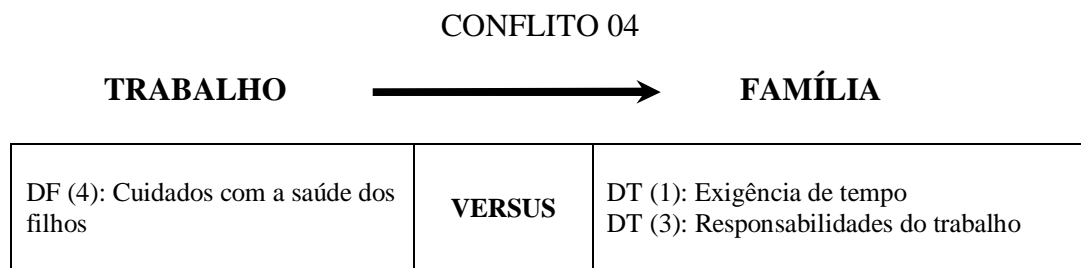
Joana cobra uma maior participação de Osvaldo na educação dos filhos e nas tarefas domésticas. Ele diz que não tem tempo disponível para responder a essas demandas, pois, além de trabalhar durante os dias úteis em tempo integral e voltar para a casa muito cansado, nos fins de semana, precisa fazer “bicos” para completar o orçamento familiar. Podemos perceber, portanto, que as demandas da esposa são incompatíveis com a rotina de trabalho de Osvaldo e que os impactos principais deste conflito são as cobranças entre o casal e o pouco tempo para o convívio familiar.

Um outro exemplo é o conflito (03) entre as demandas emergenciais da família e as exigências de tempo para cumprir com as demandas profissionais.



Aqui se trata de conflito baseado em tempo e desgaste, cuja direção é da família para o trabalho, e é produzido quando o casal enfrenta situações imprevistas no lar, como doenças de filhos e de familiares. Nestas ocasiões, a conciliação do trabalho com as necessidades da família fica muito difícil, foi o que aconteceu quando Joana sofreu um acidente. Como Osvaldo precisava acompanhá-la ao médico, chegava atrasado no trabalho (formal) e precisou diminuir o volume de trabalho nos fins de semana (bicos). Podemos avaliar que este conflito, além de causar um impacto financeiro na família, em função da queda da produtividade individual, gera um grande desgaste emocional no casal (impacto na pessoa).

Um quarto exemplo do conflito trabalho-família vivenciado pelo casal foi produzido entre as demandas de tempo para cuidar da saúde dos filhos, quando estes eram pequenos, e as demandas de tempo para cumprir as responsabilidades do trabalho.



Esse conflito foi vivenciado intensamente pelo casal quando a sua filha era pequena. Como ela tinha uma saúde frágil e o casal não tinha quem cuidasse dela, a alternativa encontrada foi Joana deixar o emprego para dar uma maior assistência à criança.

Joana relata que foi uma decisão muito difícil, ela trabalhava há muito em uma casa de família, e ficou muito dividida:

(...) quando eu saí da casa de D. Lúcia (patroa) porque ela começou a ficar muito doente, foi um período muito difícil. É, porque o filho dela estava com 11 anos, ele é diabético, aí ela tinha aquela maior coisa comigo, não é? Ela tinha aquela maior confiança, quando não era ela, era eu. Mas eu pensei assim, que ele já tem 11 anos e minha filha né?, pequena e precisa de mim.

Os exemplos citados tiveram como objetivo, apresentar algumas manifestações do conflito trabalho-família no cotidiano do casal. Na próxima seção finalizaremos análise e discussão do caso, tecendo algumas considerações finais.

➤ **Comentários Finais**

O caso de Joana e Osvaldo é o de um casal de classe socioeconômica baixa, que exerce profissões muito comuns nesse extrato social. Ela é empregada doméstica e ele é pedreiro.

Podemos observar que o casal enfrenta uma luta diária para conciliar as necessidades e as responsabilidades familiares com as demandas do trabalho. Ressaltamos que, embora ambos os cônjuges trabalhem fora do lar, a divisão de papéis em relação a gênero na família obedece a um modelo tradicional.

O grau de envolvimento de Osvaldo com o trabalho é muito grande, ele dedica a maior parte do seu tempo a esta esfera, trabalha em fins de semana e feriados, não tem muito tempo para o convívio familiar e nem para o lazer. Joana tem um grande envolvimento com seu papel familiar e o seu vínculo com o trabalho é, principalmente, financeiro.

É importante salientar que, embora Osvaldo dedique o seu tempo prioritariamente ao trabalho e se envolva pouco com as atividades domésticas e com o dia-a-dia dos filhos, isto não parece significar que o trabalho tenha uma importância maior na sua vida do que a família, até porque o retorno do seu trabalho é investido totalmente na família. Não se trata, neste caso, de investimento na carreira, de ambições de crescimento profissional ou de busca de uma realização profissional, é luta diária pela sobrevivência da família.

Ao longo da análise do caso, apresentamos as demandas do trabalho e da família dirigidas ao casal, categorizamos e analisamos as estratégias de enfrentamento e suportes que utilizam, e discutimos os impactos sentidos pelo casal em ambas as esferas. Destacamos a importância na vida do casal do suporte religioso e da rede de solidariedade entre vizinhos e parentes, o que parece ser comum na classe social a que pertence.

Apresentamos também exemplos do conflito trabalho-família vivenciado pelo casal, baseados em tempo e desgaste. Ressaltamos que as estratégias e suportes utilizados pelo casal são frágeis e informais, e que em determinadas ocasiões foram insuficientes para evitar e/ ou minimizar o conflito.

Percebemos que os cônjuges vivenciam o conflito trabalho-família com intensidades diferentes (Joana mais intensamente do que Osvaldo) em função da divisão de papéis familiares e profissionais entre os cônjuges.

Finalmente ressaltamos que, apesar de o casal vivenciar, em seu cotidiano, vários impactos do conflito-trabalho, os cônjuges tendem a naturalizar estes impactos, o que foi atribuído ao contexto sociocultural em que foram criados e as suas expectativas pessoais em relação ao trabalho e à família.

3.3 COMPARAÇÃO ENTRE OS DOIS CASOS

Nesta seção, apresentamos uma análise comparativa dos casos estudados, cujo objetivo é identificar diferenças e semelhanças na dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada pelos casais e avaliar o impacto das variáveis: nível socioeconômico e grau de escolaridade nessa dinâmica.

Podemos observar que os casais estudados têm demandas profissionais bem diferentes em termos do conteúdo das tarefas e do grau de especialização necessária para cumpri-las, mas nos dois casos, no entanto, são as demandas de tempo que mais dificultam o equilíbrio da vida profissional e familiar. No contexto familiar, a presença de filhos é responsável pela maior parte das demandas familiares desses

casais, principalmente na fase em que os filhos eram pequenos, dado o nível dependência e a maior vulnerabilidade de crianças pequenas a doenças. Na fase da adolescência dos filhos, essas demandas diminuíram, no entanto elas são quantitativa e qualitativamente diferentes nos Casos 01 e 02, o que é previsível, pois são adolescentes de classes sociais distintas. As demais demandas familiares relativas à realização de tarefas domésticas são destacadas apenas pelo Casal 02, provavelmente porque o Casal 01 não se ocupa diretamente com estas tarefas, ao disporem de suportes domésticos.

Em ambos os casos, o número de horas dedicado ao trabalho é excessivo e, como o tempo que resta para a família é muito pouco, os casais precisam fazer malabarismos para cumprir com suas obrigações familiares e responsabilidades de pais e educadores. No caso do Casal 01, é o próprio contexto do trabalho, que exige do casal um horário de trabalho extenso, o número diário de horas trabalhadas é sempre superior a 8 horas diárias, as reuniões extras são constantes, principalmente para a mulher que tem um cargo de chefia, além do que o casal precisa estar disponível para assumir compromissos profissionais em outros Estados. No caso 02, embora, o contexto de trabalho seja outro, e o casal tenha um horário de trabalho mais fixo, como a remuneração é baixa, o marido precisa fazer trabalhos extras, “bicos” para completar a renda familiar, o que faz com que ele se dedique ao trabalho de domingo a domingo.

Podemos avaliar, portanto, que embora a literatura sugira (Diniz, 1999) que os profissionais de dupla-carreira enfrentem mais intensamente dilemas para conciliar os papéis familiares e profissionais, por serem mais demandados no trabalho em relação à sua *performance* e precisarem investir muito tempo no trabalho e na qualificação profissional, nem sempre é assim, pois, embora os trabalhadores menos qualificados não sejam exigidos nesses mesmos aspectos, e normalmente tenham uma jornada de trabalho fixa, às vezes precisam investir o tempo livre em trabalhos informais, o que também consome seu tempo e dificulta o cumprimento das demandas familiares.

As dificuldades para conciliar essas demandas profissionais e familiares, como já mencionamos, produzem conflito trabalho-família baseado em tempo e desgaste

cujos impactos são percebidos em várias áreas da vida dos casais, não obstante a dinâmica do conflito é bastante diversa, o que decorre, entre outros fatores: i) dos arranjos familiares em relação à divisão de papéis entre os cônjuges, ii) das estratégias de enfrentamento e suportes utilizados pelos casais na conciliação do trabalho e da família e iii) das expectativas dos casais em relação ao papel de pais.

i) Arranjos familiares em relação à divisão de papéis entre os cônjuges

Podemos perceber que a divisão de papéis familiares e profissionais entre cônjuges tem influência na forma como os casais lidam com as múltiplas demandas do trabalho e da família e nas estratégias que utilizam para enfrentar o conflito trabalho-família.

No Caso 01, a divisão de papéis na família é orientada principalmente pelas contingências profissionais dos cônjuges, ou seja, pela disponibilidade de tempo de cada um dos cônjuges para realizar as tarefas familiares. A conciliação diária das demandas do trabalho e da família é considerada, neste caso, como uma tarefa do casal, e as estratégias de enfrentamento do conflito trabalho-família são desenvolvidas pelo casal como unidade. No Caso 02, diversamente, a divisão de papéis na família é bastante convencional, apesar de ambos trabalharem, o homem persiste no lugar de chefe provedor da família e a mulher acumula as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares, o que intensifica o conflito trabalho-família para a mulher, pois é para ela que é atribuída, prioritariamente, a responsabilidade de conciliar o trabalho com a família.

Embora esses diferentes arranjos familiares em relação aos papéis de gênero não possam ser atribuídos unicamente às diferenças socioculturais e de escolaridade entre os casais, até porque é sabido que, na maioria dos casos de casais com duplo-trabalho, persiste uma divisão tradicional de papéis familiares, podemos supor que sofrem impactos significativos destas variáveis. A mudança nos papéis de gênero é uma nova tendência que se vem firmando, mesmo que lentamente, em decorrência da profissionalização da mulher, motivada não só por fatores econômicos, mas também pela sua busca de crescimento e realização pessoal nas várias esferas da vida pessoal.

No Caso 01, Vitória representa essa nova geração de mulheres, com um grau alto de escolaridade, fortemente comprometida com a carreira profissional, que participa do mercado de trabalho em igualdade de condições com o marido. No Caso 02, como Joana tem um grau de escolaridade baixo e uma profissão pouco qualificada, não desenvolveu as mesmas expectativas profissionais, o seu trabalho ocupa um lugar secundário na família, e a sua realização pessoal está vinculada principalmente ao papel de mãe e esposa.

Analisando a questão do ponto de vista do homem, podemos avaliar que acompanhar as transformações sociais em relação aos papéis convencionais de gênero é também, um processo difícil, pois abrir mão do lugar de chefe provedor da família, ícone da masculinidade, e compartilhar com a esposa as tarefas domésticas e os cuidados cotidianos com os filhos envolve o redimensionamento de conceitos de masculinidade e paternidade, fortemente arraigados no imaginário popular (DINIZ, 1999). Sendo assim, supomos que esta é uma tarefa um pouco mais fácil para Maurício (Caso 01) do que para Osvaldo (Caso 02), pois o primeiro tem um nível de instrução mais elevado e está inserido em um meio social mais receptivo a mudanças.

Conforme podemos perceber, os arranjos trabalho-família em relação à divisão de papéis entre os cônjuges trazem algumas conseqüências para a dinâmica do conflito trabalho-família desses casais, podendo amenizar ou intensificar o conflito para os cônjuges.

ii) Estratégias de enfrentamento e suportes

Em ambos os casos estudados, a organização do tempo e o uso de suportes são as estratégias mais utilizadas para equilibrar as demandas do trabalho e da família, entretanto, os suportes acessíveis a esses casais são em grande parte diferentes, o que pode ser compreendido em função das condições socioeconômicas desses casais e dos diferentes contextos familiares e profissionais em que estão inseridos.

No contexto familiar, por exemplo, a condição financeira do Casal 01, permite a contratação de serviços de apoio, o que facilita o planejamento da vida profissional e

familiar. No Caso 02, os suportes tendem a ser mais limitados, pois dependem de serviços públicos, nem sempre satisfatórios, e da disponibilidade de terceiros. Mesmo sendo comum nas classes mais desfavorecidas que haja uma forte rede de solidariedade entre os vizinhos, este tipo de apoio é mais frágil, pois todas as pessoas têm seus afazeres e obrigações, nem sempre podem oferecer a ajuda necessária, além de não haver o respaldo de um contrato formal de serviço.

No ambiente de trabalho, os suportes de apoio à família disponíveis a esses casais são também bastante distintos. No Caso 01, o trabalho do casal permite certa flexibilização, o que facilita que, em situações de emergência, um colega possa assumir o trabalho do outro e que haja uma negociação de horários, sem causar prejuízos para a empresa e para eles próprios. No Caso 02 é bem diferente, Osvaldo, além do trabalho fixo na construção civil, faz serviços autônomos nos finais de semana. Em ambas as situações, se ele não cumprir a tarefa não recebe os honorários, pois, além de não ter quem o substitua, o seu trabalho não oferece possibilidades de remanejamento de horários. Joana é empregada doméstica, embora em situações imprevistas possa contar com a boa vontade dos patrões, não conta com suportes de apoio à família.

A literatura ressalta a importância dos suportes sociais como variável mediadora do conflito trabalho-família, assim como o baixo investimento dos poderes públicos e das organizações no Brasil em políticas de apoio à família. Mesmo considerando que esta realidade afeta o trabalhador brasileiro na sua totalidade, envolvendo custos individuais e sociais elevados (SORJ, 2003), sem dúvida, ela é mais danosa (tem um impacto maior) para os trabalhadores de baixa renda que não têm recursos financeiros para suprir a ausência de suportes públicos. O Caso 02 é ilustrativo desta situação. Conforme já comentamos anteriormente, a ausência de suportes eficazes de apoio à família, levou Joana a se demitir do emprego para se dedicar integralmente às demandas familiares, agravando os problemas financeiros da família (impacto financeiro).

iii) Expectativas e percepções em relação ao papel de pais e necessidades dos filhos

Podemos observar que os casais estudados têm diferentes expectativas e percepções em relação aos seus papéis como pais e sobre as necessidades dos filhos que precisam ser satisfeitas para o seu desenvolvimento futuro, o que pode ser atribuído, em parte aos contextos socioeconômicos a que pertencem e aos valores e referenciais desses casais em relação à maternidade e à paternidade.

No Caso 01, como o casal foi socializado em um meio mais requintado desenvolveu expectativas e demandas pessoais mais ambiciosas do que o Casal 02. Podemos perceber que o Casal 01 tem expectativas de oferecer aos filhos uma educação aprimorada, acesso a escolas de alto nível, aulas de língua estrangeira, esportes e oportunidades de lazer. Além disso, como este casal tem um amplo acesso a informações sobre desenvolvimento infantil e uma compressão diferenciada sobre as necessidades psicossociais da infância, apresenta uma maior preocupação com a preservação da infância dos filhos do que o Casal 02 e valoriza questões como a participação ativa dos pais no cotidiano dos filhos, a qualidade da relação pais e filhos e o lazer em família.

No Caso 02, o casal tem uma origem humilde e um nível socioeconômico baixo, a maior preocupação é com a sobrevivência da família, deste modo, a principal expectativa dos cônjuges é a de oferecer aos filhos as condições básicas de subsistência, alimentação adequada, cuidados elementares com a saúde e oportunidades de estudo, para que eles consigam ter um futuro melhor do que o dos pais. O desenvolvimento da autonomia dos filhos é considerado por este casal como algo positivo e necessário. É muito comum na classe social a que pertence, devido às contingências socioeconômicas e à precariedade de suportes, que as crianças desde muito cedo adquiriram certa independência e que contribuam na economia doméstica através da realização de trabalhos domésticos, oferecendo desta forma suporte familiar para os pais trabalharem, contrariamente do que observamos no Caso 01, pois os filhos do casal são mais dependentes e, mesmo na adolescência, continuam contando com suportes domésticos.

Essas diferentes expectativas pessoais dos casais influenciam na forma como percebem e vivenciam os impactos do conflito trabalho-família, sendo experimentado pelos casais de forma mais ou menos intensa, a depender da possibilidade que eles têm de corresponder às suas próprias expectativas e demandas em relação aos filhos e a seus papéis como pais. Por exemplo, no Caso 01, como os cônjuges consideram importante acompanhar pessoalmente os filhos à escola e valorizam o lazer em família. Quando as demandas do trabalho dificultam a realização destas demandas, eles tendem a experimentar sentimentos de culpa e pesar, já no Caso 02, como as expectativas do casal são outras, não ter lazer com a família parece não causar o mesmo sentimento.

Esta análise comparativa dos casos sugere que a divisão de papéis entre os cônjuges, o acesso a suportes de apoio à família e as expectativas e demandas pessoais dos casais em relação aos seus papéis como pais funcionam como fatores moderadores do conflito trabalho e família, e que estas variáveis são fortemente influenciadas por outras variáveis mais amplas que são o grau de escolaridade, o nível socioeconômico dos casais.

Podemos concluir, portanto, que a dinâmica trabalho-família é extremamente complexa, sendo fundamental considerar o interjogo de forças entre essas variáveis na construção de modelos teóricos do conflito trabalho-família que possam representar as diferentes realidades vivenciadas por casais e servir de insumos teóricos e práticos para lidar com contextos específicas.

3.4 COMPARAÇÃO DOS CASOS ESTUDADOS COM OS ESTUDOS DA LITERATURA

Nesta seção, faremos algumas comparações entre os resultados desta dissertação com achados de pesquisas internacionais e modelos teóricos revisados. Nosso objetivo é avaliar o que esses dois casos apresentam de semelhança com os achados de outras pesquisas e o que eles trazem de novo para a compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família.

Ling e Powell (2001) apresentam dois modelos do conflito trabalho-família amplamente utilizados nas pesquisas transculturais. O modelo 01 (Figura 4) construído a partir de estudos americanos é normalmente utilizado para representar a realidade dos países ocidentais, o modelo 02 (Figura 5) foi adaptado do primeiro, a partir de estudos realizados na China, para contemplar as especificidades do conflito trabalho-família nos países orientais.

Nesses modelos, as diferenças entre a dinâmica do conflito trabalho-família nas sociedades orientais e ocidentais são analisadas levando em consideração as características culturais mais amplas dessas sociedades, decorrentes do fato de a primeira ser uma sociedade baseada em valores individualistas e, na segunda, predominar os valores coletivistas e os diferentes suportes sociais de apoio à família existentes nessas sociedades. São modelos bastante genéricos e não levam em conta as diferenças intraculturais existentes nessas sociedades, pressupondo que as demandas profissionais e familiares e os suportes sociais nelas disponíveis, embora apresentem diferenças entre si, sejam iguais para todas as pessoas independente das condições socioeconômicas e de contextos específicos de trabalho e família.

Conforme constatamos, os modelos utilizam a categoria estressores no trabalho e da família para designar as demandas desses domínios que potencialmente produzem conflito trabalho-família. No modelo 01, os estressores do trabalho são emprego em tempo integral, horário inflexível, insegurança no trabalho e ansiedade em relação à *performance*, no modelo 02 é acrescentado o conflito interpessoal entre colegas. Na esfera da família, os estressores são muitos filhos, filhos na pré-escola, *status* ocupacional dos cônjuges e pressões econômicas e no modelo 02 são adicionados à ausência de conveniências domésticas, a presença de parentes idosos e o conflito interpessoal entre membros da família.

Nos casos estudados nesta dissertação, embora não tenhamos trabalhado com a categoria estressores no trabalho, constatamos que são principalmente as dificuldades para conciliar as demandas de tempo (jornada de trabalho integral, disponibilidade para viagens, horas extras, deslocamentos, “bicos”) do trabalho, com as obrigações familiares decorrentes especialmente da presença de filhos e as pressões financeiras (especialmente no Caso 02) que desencadeiam o conflito trabalho-família, os demais

fatores estressores presentes nos modelos apresentados por Ling e Powell (2001) não são mencionados pelos casais. Entretanto, como já discutimos em capítulos anteriores, a dinâmica do conflito trabalho e família vivenciada pelos casais é distinta, pois as demandas desses casais são qualitativamente diferentes, assim como as estratégias e os suportes sociais.

O Brasil, embora seja um país ocidental e sofra influência da cultura americana, é um país que apresenta uma variabilidade cultural muito grande, em termos de valores, por exemplo, as famílias brasileiras de classe média e média alta tendem a apresentar valores mais individualistas, baseados na autonomia e independência, do que nos estratos sociais mais baixos onde prevalecem práticas coletivistas de apoio ao próximo e coesão intergrupala.

Comparando esses modelos, ocidental (01) e oriental (02), com os achados do nosso estudo, percebemos que nenhum dos dois modelos contempla a realidade dos casais brasileiros estudados na sua totalidade, mas podemos identificar algumas semelhanças entre a dinâmica do conflito trabalho-família do Caso 01 com a americana, e do Caso 02 com a oriental, muito embora as diferenças sejam marcantes.

No Caso 01, por exemplo, podemos perceber que o casal vivencia uma realidade mais parecida com a americana, do que com a oriental, no que diz respeito ao papel que o trabalho ocupa na vida dos cônjuges. Na sociedade americana, a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho é mais igualitária do que nas sociedades orientais, normalmente as mulheres têm uma grande expectativa de crescimento e realização profissional, mas os suportes sociais de apoio à família disponíveis nessa sociedade são bastante diferentes dos suportes acessíveis ao Casal 01. Os americanos contam com um amplo acesso a suportes sociais de boa qualidade, pois as políticas públicas e organizacionais de apoio à família são bem desenvolvidas no país, enquanto, no caso do Casal 01, os suportes sociais são na sua maioria pagos, pois as políticas públicas de apoio à família no Brasil ainda são incipientes. Além disso, diferentemente dos americanos, o Casal 01 conta com serviço de empregada doméstica, o que sem dúvida se constitui em um suporte importante para a conciliação trabalho-família para os casais brasileiros de classe média.

No Caso 02, por sua vez, a dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada pelo casal apresenta algumas semelhanças com a oriental. Na sociedade oriental, o papel profissional normalmente ocupa um lugar secundário na vida da mulher e, conforme já comentamos, nessa sociedade, a rede de solidariedade entre os vizinhos e parentes é muito forte e a ajuda mútua entre as pessoas se constitui como um suporte fundamental para a conciliação das demandas familiares e profissionais, o mesmo acontece no Caso 02.

Comparando os achados dos estudos transculturais em relação ao impacto da categoria gênero no conflito trabalho-família em sociedades orientais e ocidentais com os dois casos estudados nesta dissertação, encontramos algumas discordâncias. Conforme comentamos na revisão teórica, embora os resultados dos estudos sobre a influência da categoria gênero no conflito trabalho-família não apresentem um consenso, a hipótese mais aceita é que o impacto do conflito trabalho-família pode ser similar em homens e mulheres, a depender do grau de envolvimento no trabalho e na família (perfil da centralidade) e das expectativas sociais em relação aos papéis de gênero nas diferentes sociedades (Cinamon & Rich, 2002; NG et al., 2002; Voydanoff, 2002).

Segundo NG et al. (2002), nas sociedades orientais o conflito é vivenciado mais intensamente por homens do que por mulheres, o que é compreendido em função de a mulher, nessa sociedade, apresentar um perfil de centralidade da família e o homem, um perfil de dupla centralidade do trabalho e da família, pois nessas sociedades existe uma grande expectativa em relação à participação do homem na família, enquanto, nas sociedades ocidentais, acontece o inverso, a mulher apresenta um grande envolvimento com ambas as esferas, enquanto o homem tende a centralizar o papel profissional.

Nos casos dos casais brasileiros, os perfis de centralidade do trabalho e da família em relação a gênero, além de serem distintos entre si, não correspondem aos perfis ocidentais e orientais. No Caso 01, ambos os cônjuges apresentam perfil de dupla centralidade do trabalho e da família e, no Caso 02, o perfil é bem dividido, a família ocupa um lugar central para a mulher e o trabalho para o homem.

Podemos observar também, nesses dois casos, diferenças na intensidade com que os cônjuges vivenciam o conflito trabalho-família, todavia estas diferenças não puderam ser compreendidas somente em função do perfil de centralidade dos papéis profissionais e familiares.

No Caso 01, embora ambos apresentem o perfil de dupla centralidade trabalho-família, o homem vivencia o conflito com mais intensidade do que a mulher, o que foi compreendido à luz das diferentes formas de socialização dos cônjuges nas suas famílias de origem e das distintas expectativas que desenvolveram em relação à organização familiar.

No Caso 02, diversamente, é a mulher quem vivencia o conflito trabalho-família mais intensamente, porque, de acordo com o arranjo familiar do casal, é a mulher a principal responsável pela conciliação das demandas familiares com o trabalho, enquanto o marido se dedica integralmente ao seu trabalho.

Esses dados sugerem que, mesmo dentro de uma mesma cultura, a categoria gênero e o perfil de centralidade no trabalho-família não são suficientes para compreender a intensidade com que homens e mulheres vivenciam o conflito trabalho-família, sendo importante considerar aspectos concernentes à socialização das pessoas nas suas famílias de origem, os arranjos familiares dos casais em relação à divisão de tarefas familiares e profissionais e as expectativas pessoais em relação aos seus papéis.

Fazendo uma análise comparativa entre os resultados do nosso estudo com os achados da pesquisa (Parasuraman et al., 1992), que examina os impactos dos estressores do trabalho, da família e do conflito trabalho-família no bem-estar pessoal, identificamos, também, diferenças que merecem ser mencionadas. Os achados dessa pesquisa demonstram que, na amostra estudada, os estressores do trabalho afetam a esfera do trabalho e os estressores da família, a esfera da família, não ocorrendo um transbordamento de insatisfações entre estas duas esferas, e que os estressores do trabalho e o conflito trabalho-família apresentam uma correlação positiva com estresse em homens e os estressores da família e o conflito-trabalho em mulheres, devido ao maior envolvimento do homem com o trabalho e da mulher com

a família. Esse estudo revela, também, que os suportes sociais de cada uma dessas esferas têm uma correlação positiva com o bem-estar somente na mesma esfera.

Ao contrário, dos resultados da pesquisa supracitada, nos casos estudados para esta dissertação constatamos que as demandas do trabalho têm um impacto tanto no trabalho quanto na família e vice-versa, o que sugere uma interferência mútua entre estas duas esferas, o mesmo acontecendo com os suportes, ou seja, os suportes do trabalho facilitam a conciliação das demandas familiares assim como os suportes familiares têm uma correlação com o bem-estar no trabalho, na medida em que facilita o atendimento dessas demandas.

Os modelos transculturais discutidos aqui consideram que as diferenças na dinâmica do conflito trabalho-família nos diversos países estão mais relacionadas com os fatores antecedentes do conflito (estressores do contexto do trabalho e da família) e com os suportes sociais, do que com os fatores conseqüentes do conflito, porém, no presente estudo de casos, identificamos diferenças no conflito trabalho-família vivenciado pelos casais tanto no que refere aos fatores antecedentes, estratégias de enfrentamento e suportes sociais, como também encontramos diferenças qualitativas significativas nos impactos do conflito na vida desses casais.

Finalmente, consideramos que o modelo sistêmico de análise das relações trabalho-família (Voydanoff, 2001), embora não seja específico de conflito trabalho-família, apresenta vantagens em relações aos anteriores para a compreensão das especificidades da dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada por diferentes pessoas, pois é um modelo mais aberto que trabalha com categorias amplas (estrutura, organização social, normas e expectativas, suportes, orientação e qualidade) que favorecem a análise das características do trabalho, da família e da comunidade e das relações entre esses microssistemas, o que é fundamental para o entendimento do fenômeno conflito trabalho-família.



CAPÍTULO 4

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste último capítulo, apresentamos uma síntese das principais conclusões desta pesquisa em relação às questões que nos propusemos a investigar, discutimos suas contribuições e limites para a compreensão do tema, assim como fazemos algumas recomendações que consideramos pertinentes em decorrência deste estudo.

É fato que o conflito trabalho-família é um fenômeno cada vez mais presente nas sociedades atuais, principalmente devido à entrada das mulheres no mercado de trabalho e ao número cada vez maior de casais com duplo-trabalho, que precisam conciliar demandas familiares e profissionais que competem entre si no cotidiano das pessoas. Estes novos arranjos familiares se, por um lado, é efeito do desejo de emancipação feminina, por outro, responde à necessidade de sobrevivência financeira das famílias. A complexidade do tema e as suas conseqüências pessoais, organizacionais e sociais justificam o crescente interesse pelo tema em estudos internacionais.

No Brasil, o tema ainda é pouco investigado, os estudos encontrados na literatura são na sua maioria estudos quantitativos, trabalham com variáveis específicas, e não oferecem uma visão mais abrangente da dinâmica do conflito vivenciada por brasileiros.

O nosso propósito foi precisamente contribuir para a compreensão de como o conflito trabalho-família se configura no cotidiano de casais brasileiros com duplo-trabalho, conhecer o conteúdo dessas vivências, analisar o que há de específico e de comum nos casos estudados e comparar com outras realidades apresentadas na literatura.

Como vimos no desenvolvimento do estudo, o modelo teórico adotado aborda o conflito trabalho e família a partir da interação das demandas, estratégias de enfrentamento, suportes e impactos. Este modelo teve o mérito de trabalhar com dimensões amplas que envolvem os antecedentes do conflito, os principais mediadores e os impactos do conflito.

A pesquisa foi desenhada como um estudo de caso de dois casais residentes na Cidade do Salvador, com idades semelhantes, o mesmo número de filhos, diferentes níveis de escolaridade e condições socioeconômicas. Salvador é uma cidade na qual

o arco das disparidades socioeconômicas é bastante amplo e, embora a literatura recomende que estas categorias devam ser consideradas na compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família, não encontramos nenhum estudo que as contemple.

As conclusões que apresentamos a seguir se constituem em contribuições relevantes para a compreensão do tema, entretanto reconhecemos que apresentam limites, principalmente no que concerne à possibilidade de generalização dos resultados, já que se trata de um estudo de cunho qualitativo com um número reduzido de casos, cujo propósito, mais do que procurar regularidades, foi o de conhecer novas realidades e investigar como as especificidades de cada caso interferem na dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada pelos casais, trazendo dessa forma elementos para a compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família.

A riqueza do Caso 01 foi a possibilidade que ofereceu de se conhecer a dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada por um casal de dupla-carreira que tem a peculiaridade de compartilhar 18 anos de vida familiar e profissional. Colegas de trabalho, em uma empresa de grande porte, ambos com nível de escolaridade superior, vivenciam demandas de trabalho bem representativas do contexto organizacional atual. É um casal que vivencia um cotidiano de trabalho-família muito especial, pois, como ela ocupa uma posição hierarquicamente superior à dele, suas demandas profissionais são maiores, o que contribui para que a divisão de papéis entre os cônjuges se distancie de papéis tradicionais de gênero.

O Caso 02, por sua vez, permitiu compreender a dinâmica do conflito trabalho e família vivenciada por um casal composto por um pedreiro e uma empregada doméstica, profissões muito comuns a brasileiros de classe socioeconômica baixa. Neste caso, embora ambos trabalhem fora do lar, predomina uma divisão tradicional de papéis, ele é o chefe provedor da família e o principal papel dela é o de dona de casa.

Ao longo do trabalho descrevemos e analisamos as demandas profissionais e familiares desses casais, as estratégias de enfrentamento e suportes que utilizam para conciliar os múltiplos papéis, os tipos de conflito trabalho-família que vivenciam, e os impactos na vida do casal. Comparar a realidade desses dois casais foi um dos principais objetivos desse estudo.

Podemos identificar a presença de conflito trabalho-família baseado em tempo e desgaste no cotidiano de ambos os casais estudados. Embora, em vários aspectos, a dinâmica do conflito seja distinta, a maior dificuldade enfrentada por esses casais para conseguir equilibrar a vida profissional e família tem relação com o fator tempo, pois o número de horas dedicadas ao trabalho é muito grande, sobrando pouco tempo para responder às demandas familiares.

Percebeu-se que, na dinâmica do conflito trabalho-família vivenciada por casais se entrelaça fatores pessoais, conjugais e socioeconômicos. O primeiro deles refere-se às características de personalidade dos cônjuges, à forma como foram socializados na suas famílias de origem, aos valores e expectativas profissionais e familiares. Os aspectos conjugais importantes são: a qualidade do relacionamento entre cônjuges, os tipos de apoio que se oferecem mutuamente e os arranjos familiares em relação aos papéis desempenhados na família e no trabalho. Os fatores socioeconômicos englobam a classe social a que pertencem, as condições econômicas da família e o nível de escolaridade dos cônjuges.

Os resultados do estudo apontam para o fato de que a presença de filhos é um antecedente importante de conflito trabalho--família em ambos os casos, o que é consistente com a literatura pesquisada (Ling & Powell, 2001; NG et al., 2002; Voydanoff, 2001). A idade dos filhos é uma variável relevante, crianças pequenas, na fase da pré-escola, geram muitas demandas, o que é compreensível, pois são mais dependentes e necessitam de cuidados especiais. Na adolescência, as demandas são menores e parecem sofrer um impacto maior de variáveis socioeconômicas. O estudo revelou que, no caso do casal de classe socioeconômica média alta, os filhos tendem a ser mais dependentes e a produzir mais demandas na adolescência do que os filhos do casal de classe socioeconômica baixa, que são mais independentes e nesta fase já oferecem suportes para os pais trabalharem.

Em relação às estratégias de enfrentamento, nosso estudo revela que elas são fundamentais para a conciliação das demandas profissionais e familiares e para moderar o impacto do conflito trabalho-família. As estratégias podem ser desenvolvidas pelo casal como unidade ou pelos cônjuges individualmente, a depender dos arranjos familiares em relação aos papéis dos cônjuges. Os achados

sugerem que uma divisão tradicional de papéis entre o casal tende a levar os cônjuges a desenvolver estratégias individuais. Inversamente, quando os casais compartilham e dividem papéis profissionais e obrigações familiares tendem a desenvolver estratégias conjuntas para lidar com estas demandas.

Percebeu-se que os arranjos familiares dos casais em relação a gênero são, em parte, influenciados pelo nível socioeconômico e de escolaridade, assim como pela relevância que os papéis profissionais e familiares têm na vida dos cônjuges. Considerar os arranjos familiares é fundamental para a compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família de casais, devido a sua influência na forma como os casais lidam com as múltiplas demandas, nas estratégias que utilizam e na intensidade como vivenciam o conflito.

No que diz respeito aos suportes de apoio ao conflito trabalho-família, os dados demonstram que são de extrema importância para o equilíbrio da vida familiar e profissional, e revelam diferenças significativas entre os tipos de suportes acessíveis aos casais, em grande parte, decorrentes também de variáveis socioeconômicas e dos diferentes contextos familiares e profissionais nos quais estão inseridos. Embora os suportes organizacionais e as políticas públicas de apoio à família sejam ainda pouco desenvolvidos no Brasil, os casais de classe social mais elevada têm mais condições de suprir esta deficiência contratando suportes pagos, enquanto os casais pertencentes aos extratos sociais mais baixos não tem possibilidade de fazer o mesmo, o que dificulta a conciliação trabalho-família.

Considera-se que este estudo traz elementos que sinalizam para a importância da criação e manutenção de uma rede de apoio público para atender as necessidades dos casais de conciliação do trabalho e da família, principalmente voltada para as classes menos favorecidas, e da relevância do desenvolvimento de programas organizacionais que facilitem o equilíbrio entre a vida profissional e familiar de seus funcionários.

Uma outra contribuição desta pesquisa foi a de apontar e discutir os inúmeros impactos que o conflito trabalho e família pode gerar na pessoa, no casamento, nos filhos, no trabalho e no lazer. Pudemos perceber, através da literatura revisada, que estes impactos ainda são muito pouco explorados. No Brasil, existem estudos que

analisam os impactos no casamento e no trabalho, no entanto não identificamos estudos que avaliem os impactos nas demais esferas, o que consideramos ser uma vertente importante pesquisa. Conforme tivemos oportunidade de assinalar, os impactos nos filhos, principalmente os de casais de classe social baixa, que não contam com suportes domésticos, podem ser bastante significativos, pois, como as crianças muitas vezes ficam sem assistência adequada, os riscos psicossociais e, particularmente, os de acidentes domésticos são grandes.

Assim como outras pesquisas internacionais (Cinamon & Rich, 2002; NG et al., 2002; Voydanoff, 2002), podemos perceber que o conflito trabalho-família é experimentado pelos cônjuges com níveis variados de intensidade, principalmente os impactos do conflito relacionados à dimensão psicológica e emocional das pessoas, mas, diferentemente do que sugere a literatura, esta variabilidade não pôde ser compreendida, no nosso estudo, apenas a partir da categoria gênero e do perfil de centralidade do trabalho e da família das pessoas. Os resultados desta dissertação demonstram que variáveis relativas à socialização das pessoas nas suas famílias de origem, aos arranjos familiares dos casais e às expectativas individuais em relação aos papéis familiares e profissionais são importantes para entender essas diferenças.

Comparando os resultados desta pesquisa com os modelos teóricos do conflito trabalho-família (Ling & Powell, 2001), normalmente utilizados para representar a realidade ocidental e oriental, verificamos que estes modelos não representam a realidade dos casos estudados na sua totalidade, pois são muito genéricos e trabalham com categorias muitas amplas que não contemplam a realidade dos diferentes países e variabilidade cultural dentro de uma mesma sociedade.

Podemos constatar que a dinâmica do conflito trabalho-família é extremamente complexa e sofre impactos de inúmeras variáveis que se entrelaçam no cotidiano das pessoas, o que contribui para a dificuldade de se construir um modelo teórico único que possa representar as diversidades dos contextos socioeconômicos, familiares e profissionais em que as pessoas estão inseridas.

Consideramos que uma das contribuições mais importantes deste estudo foi a de conhecer realidades bastante distintas, que certamente revelam algumas facetas da

realidade brasileira e colocar em pauta a influência de variáveis socioeconômicas e escolaridade na dinâmica do conflito-trabalho família. Conforme já discutimos, estas variáveis têm uma influência muito forte em todas as dimensões que configuram o conflito trabalho-família, ou seja, nos tipos de demandas familiares e profissionais das pessoas, na maneira como enfrentam o conflito, nos tipos de suportes de apoio ao conflito trabalho-família que as pessoas dispõem e, conseqüentemente, nos impactos do conflito.

Além disso, entendemos que este estudo teve o mérito de apontar outras variáveis, importantes para a compreensão na dinâmica do trabalho-família, que não são contempladas nos modelos teóricos do conflito trabalho-família revisados na literatura, como os arranjos familiares em relação à divisão de papéis de gênero, a socialização das pessoas nas suas famílias de origem e as expectativas pessoais em relação à maternidade e à paternidade.

Finalmente, consideramos que o desenho da pesquisa, estudo de caso de casais, favoreceu a compreensão das especificidades de dinâmica do conflito trabalho-família em contextos sociais diferenciados e revelou elementos importantes para o refinamento de modelos teóricos do conflito trabalho-família, além de evidenciar a necessidade do desenvolvimento de programas de apoio à família, condizentes com diferentes realidades.

Como este estudo tem um escopo limitado e se baseou no estudo de dois casos de casais, de classes média alta e baixa, residentes em Salvador, configura-se a necessidade de que pesquisas futuras estudem outros casos de casais com características diversas, para que possa conhecer realidades ainda não detectadas.

O Brasil é um país que apresenta uma grande diversidade cultural, portanto é fundamental existirem pesquisas que contemplem a dinâmica do conflito trabalho-família, nos diferentes contextos regionais. A partir daí, o estudo comparativo do processo do conflito trabalho-família entre o Brasil e outros países será mais viável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves-Mazzoti, A. J.; & Gewandsnajder. (1994). Paradigmas qualitativos. In R. Bogdan, & S. K. Biklen, *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos* (pp.130-176). Porto, Portugal: Porto Editora.
- Antunes, Ricardo. (1999). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Bomtempo.
- Barham, E. J. (2003). *Práticas de emprego no equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família*. Projeto de pesquisa submetido ao PIBI, UFSCAR, São Carlos, SP.
- Berg, B. (1998). Studies Cases. *Qualitative research methods for the social sciences*, Cap. 10, 213-221. Massachusetts, EUA: Ed. Allyn e Bacon.
- Bohle, P.; Quilan, M.; Kennedy, D.; & Williamson, A. (2004, dezembro). Working hours, work-life conflict and health in precarious and permanent employment. *Revista Saúde Pública*, Vol. 38, supl. pp. 19-25, ISSN 0034-8910.
- Bolander, G.; Snell. S.; & Sherman. A. (2003). *Administração de Recursos Humanos*, Caps. I e VI (L. G. Rosa, Trad.). São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Cinamon, G. R. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: implications of work –family conflict. *Sex: Roles: A Journal of Research*, [S.N.J.]. Recuperado em 3 maio 2004: <http://www.findarticles.com>.
- Diaz, C. M. S.; & Silva D. V. (1999). Os avós: uma revisão da literatura nas três últimas décadas. In T. Feres-Carneiro (Org.), *Casal e família: entre a tradição e a transformação* (pp. 118-149). Rio de Janeiro: Nau.
- Diniz, G. R. S. (2004). Mulher, trabalho e saúde mental. In Wanderley Codo (Org.) *Trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho* (pp. 105-138). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Diniz, G. R. S. (1999). Homens e mulheres entre a interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: T. Feres Carneiro. (Org.), *Casal e família: entre a tradição e a transformação* (pp. 31-53). Rio de Janeiro: Nau.
- Eby, L. T.; Casper, W. J.; Lockwood, A.; Bordeaux, C.; & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.

- Edwards J. R.; & Rothbard N. P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-200
- Fraser, T. D. M.; & Gondim, S. M. (2004, mai/ago). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre entrevistas qualitativas. *Paidéia: Cadernos de Psicologia Educação*, 14(28), 139-152. FFCL RP – USP.
- Gondim, S.; Sá. M.; Melo, L.; Barbosa, S.; Vasconcelos, C.; & Gomes, S. (2005). *Da descrição do caso à construção da teoria à exemplificação do caso? Uma das encruzilhadas da produção do conhecimento em administração e áreas afins* (manuscrito não publicado).
- Greenhaus, J. H.; & Beutell N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H; Collins, K. M.; & Shaw, J. D. (2005). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Japlin, W. J.; Shaffer. A. M.; Francesco, M. A.; & Lau, T. (2003, December). The macro-environment and work-family conflict: development of a cross cultural comparative framework. *International Journal of Cross Cultural Management: CCM*, 3, 305-329, London.
- Lewis, S.; & Cooper, C. L. (2000). *E agora trabalho ou família?: pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares no dia-a-dia*. São Paulo: Editora Tamisa.
- Ling. Y.; & Powel, G. N. (2001). Work-family in contemporary China: Beyond an American-based model. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 357-373. London: Sage.
- Montalli, Lilia. (2000, fevereiro). *Família e trabalho na reestruturação produtiva: ausência de políticas de emprego e deterioração das condições de vida*, 15(42), 55-71. Recuperado em: 28 maio 2004 da SciELO (Scientific Electronic Library On line): www.scielo.br
- NG, C. W.; Fash, P.; & Naylor D. (2002). Work-Family conflict for employees in an East Asian Airline: impact on career and relationship to gender. *Economic and Industrial Democracy*, 23, 67-105. London: Sage.
- Paschoal, T. (2003). *Relação dos valores do trabalho e da interferência família-trabalho com o estresse ocupacional*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

- Parasuraman, S.; Greenhaus H. J.; & Granrose, S.C. (1992). Role Stressors, social support, and well-being among two – career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 3, 339-356. USA.
- Seligmann, E. S. (1994). A Interface Família-Trabalho. In _____, *Desgaste mental no trabalho dominado* (pp. 195-213). Rio de Janeiro: Editora da UFRJ; Cortez.
- Sennet, R. (1994). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record.
- Stake, R. E. (2000). Case studies. In Denzin, N. & Lincoln, Y. (eds), *Handbook of Qualitative Research*, (pp. 435-554). Thousand Oaks: Sage.
- Steven, P.; Spector, P. E.; Cooper, C.; & Aleen T. D., et al. (2003, December). A cross-national comparative study work-family, demands e recourses. *Journal of Cross Cultural Management CCM*, 3, 275. London.
- Sorj, Bila. *Trabalho e responsabilidades familiares: Um estudo sobre o Brasil*. (2003). Relatório final apresentado a OIT em colaboração com Adriana Pontes, Danielle Carussi, Giovani Quintaes, do Instituto dos Estudos do Trabalho e Sociedade (IETS). Rio de Janeiro: UFRJ. Digitalizado.
- Tamayo, A.; Paschoal, T.; Miranda Filho, O. G.; Januário, L. M.; & Boaventura, C. T. (2002). Autoconceito profissional e interação trabalho família. In *Reunião Anual de Psicologia* (p. 314). Florianópolis, SC, e Sociedade Brasileira de Psicologia.
- Tremblay. G. D. (2004). Desafios da conciliação de trabalho e família nas empresas canadenses: experiência sindical e gestão de recursos humanos. *Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração* [CD].
- Tombari, N.; Spinks, N. (1999). *A relação trabalho-família no grupo financeiro do banco real: Management Review*. 14(5), 186-197. Bradford.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: a review of basic relationships. *Human Relations*, 54(12), 1.609-1.637. London: Sage.
- Voydanoff, P. Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164. London: Sage.