



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS - UFSCar
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS- CECH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA- PPGPsi

**Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre
o equilíbrio trabalho-família**

**Effects of hours of work, social skills, and gender on work-family
balance**

Thaís Juliana Medeiros

São Carlos

Junho de 2018



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
PSICOLOGIA

**Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre
o equilíbrio trabalho-família**

**Effects of hours of work, social skills, and gender on work-family
balance**

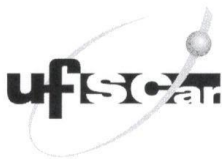
Thaís Juliana Medeiros¹

Tese de doutorado, junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Elizabeth Joan Barham

São Carlos

Junho de 2018

¹ Bolsista Capes/PPGPSI, 10/09/2014 até 10/03/2018 e bolsista PDSE/CAPES, processo 88881.131461/2016-01, 01/04/2017 até 31/07/2017.



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

COMISSÃO JULGADORA DA TESE DE DOUTORADO

Thais Juliana Medeiros

São Carlos, 06/07/2018

Yara Barham

Prof.^a Dr.^a Elizabeth Joan Barham (Orientadora e Presidente)
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

M. Marisa
Prof.^a Dr.^a Marisa Matias Carvalho Silva
Universidade de Porto/UP

Shovera

Prof.^a Dr.^a Ana Carolina Gravena Vanalli
Universidade Federal do Triângulo Mineiro/UFTM

Prof.^a Dr.^a Clarice Nina de Oliveira Santos
Universidade Federal do Rio de Janeiro/ UFRJ

Sabrina

Prof.^a Dr.^a Sabrina Mazo D'Affonseca
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Certifico que a sessão de defesa foi realizada com as participações à distância das professoras **Marisa Matias Carvalho Silva e Clarice Nina de Oliveira Santos** e, depois das arguições e deliberações realizadas, as participantes à distância estão de acordo com o conteúdo do parecer da comissão examinadora redigido no relatório de defesa da aluna Thais Juliana Medeiros.

Yara Barham

Prof.^a Dr.^a Elizabeth Joan Barham

Submetida à defesa em sessão pública
realizada às 08:00h no dia 06/07/2018.

Comissão Julgadora:

Prof.^a Dr.^a Elizabeth Joan Barham
Prof.^a Dr.^a Marisa Matias Carvalho Silva
Prof.^a Dr.^a Ana Carolina Gravena Vanalli
Prof.^a Dr.^a Clarice Nina de Oliveira Santos
Prof.^a Dr.^a Sabrina Mazo D'Affonseca

Homologada pela CPG-PPGpsi na
Reunião no dia ____/____/____

Prof.^a Dr.^a Débora Hollanda de Souza
Coordenadora do PPGpsi

Trem-Bala

Ana Carolina Vilela Da Costa

Não é sobre ter todas pessoas do mundo pra si
É sobre saber que em algum lugar alguém zela por ti
É sobre cantar e poder escutar mais do que a própria voz
É sobre dançar na chuva de vida que cai sobre nós
É saber se sentir infinito
Num universo tão vasto e bonito, é saber sonhar
Então, fazer valer a pena cada verso
Daquele poema sobre acreditar
Não é sobre chegar no topo do mundo e saber que venceu
É sobre escalar e sentir que o caminho te fortaleceu
É sobre ser abrigo e também ter morada em outros corações
E assim ter amigos contigo em todas as situações
A gente não pode ter tudo
Qual seria a graça do mundo se fosse assim?
Por isso, eu prefiro sorrisos
E os presentes que a vida trouxe pra perto de mim
Não é sobre tudo que o seu dinheiro é capaz de comprar
E sim sobre cada momento e sorriso a se compartilhar
Também não é sobre correr contra o tempo pra ter sempre mais
Porque quando menos se espera, a vida já ficou pra trás
Segura teu filho no colo
Sorria e abraça teus pais enquanto estão aqui
Que a vida é trem-bala, parceiro
E a gente é só passageiro prestes a partir
Segura teu filho no colo
Sorria e abraça teus pais enquanto estão aqui
Que a vida é trem-bala, parceiro
E a gente é só passageiro prestes a partir

Agradecimentos

Gostaria de agradecer a Deus pelo amparo e bênçãos durante toda minha trajetória acadêmica.

À minha família por todo amor, carinho e apoio.

À minha orientadora, Profa. Lisa, por quem tenho muita gratidão, carinho e admiração. Durante todos esses anos, ela sempre caminhou ao meu lado com muita paciência, humanidade, sensibilidade, delicadeza, competência e dedicação. É uma das pessoas mais especiais que conheci na vida e que estará sempre guardada no meu coração.

À Néia, um anjo na secretaria que só me trouxe energias positivas ao longo do doutorado.

Aos amigos que me acompanharam ao longo dos anos e sempre foram fonte de muita força, carinho e apoio.

À Profa. Marisa Matias e à Profa. Anne Marie Fontaine, pelo carinho e doçura com que me acolheram em Portugal, durante o estágio sanduíche. São pessoas muito raras, que contribuíram muito para meu crescimento pessoal e profissional.

Aos colegas portugueses, Daniela, Felipa, Jorge e Suzana por me receberem de forma tão acolhedora em Portugal.

Às professoras, Ana Aiello, Ana Carolina Vanalli, Anne Marie Fontaine, Clarice Santos, Marisa Matias, Sabrina Mazzo D’Affonseca e Tatiane Paschoal por aceitarem participar das bancas de qualificação e doutorado desse estudo.

Aos alunos de pós-graduação, Alex, Angélica Ariane, Benedita, Camila, Claudia, Cris, Francine, Joyce, Letícia I., Letícia S., Lígia, Lívia, Luziane, Máyra, Nahara, Vanessa e Thaís pela amizade.

Aos professores do PPGPsi por todo o conhecimento transmitido.

À todas as instituições e participantes que gentilmente me receberam e aceitaram participar desse estudo.

À Universidade Sagrado Coração (USC) por todo acolhimento e apoio nesse momento.

À Capes pelo financiamento do estudo.

Muito obrigada a todos!

Sumário

Resumo.....	ix
Abstract.....	x
Apresentação.....	xi
Estudo 1.....	1
<i>Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família.....</i>	<i>2</i>
Estudo 2.....	24
<i>Efeitos da jornada de trabalho: uma revisão da literatura brasileira.....</i>	<i>25</i>
Estudo 3.....	64
<i>Habilidades sociais e gênero entre adultos: uma revisão da literatura.....</i>	<i>65</i>
Estudo 4.....	93
<i>Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família.....</i>	<i>94</i>
Considerações finais da tese.....	129
ANEXOS.....	131

Lista de Tabelas

Estudo 1: Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família	1
Tabela 1. <i>Interface entre o Trabalho e a Família</i>	5
Tabela 2. <i>Efeitos da Conciliação Trabalho-família para a Saúde Mental, Bem-estar, Qualidade de Vida e Competência Parental</i>	7
Tabela 3. <i>Efeitos da Conciliação Trabalho-Família sobre a Satisfação e Comprometimento Organizacional</i>	10
Tabela 4. <i>Instrumentos de Avaliação da Relação Trabalho-família</i>	12
Tabela 5. <i>Estratégias Pessoais e Políticas Organizacionais</i>	14
Estudo 2: Efeitos da jornada de trabalho: uma revisão da literatura brasileira	24
Tabela 1. <i>Jornada de Trabalho: Excesso, Redução e Flexibilização</i>	29
Tabela 2. <i>Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho</i>	34
Tabela 3. <i>Jornada de Trabalho e Profissões</i>	39
Tabela 4. <i>Jornada de Trabalho e Gênero</i>	48
Tabela 5. <i>Jornada de Trabalho e Família</i>	56
Estudo 3: Habilidades Sociais e Gênero entre adultos: uma revisão da literatura	64
Tabela 1. <i>Habilidades Sociais Globais e Gênero</i>	69
Tabela 2. <i>Empatia e Gênero</i>	72
Tabela 3. <i>Expressão de Afeto Positivo e Gênero</i>	74
Tabela 4. <i>Resolução de Problemas e Gênero</i>	76
Tabela 5. <i>Habilidades Sociais, gênero e outras variáveis</i>	80
Tabela 6. <i>Satisfação com a vida, satisfação com o casamento</i>	83
Estudo 4: Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família	93
Tabela 1. <i>Horas de Trabalho Médio, por Jornada de Trabalho e por Sexo</i>	104
Tabela 2. <i>Análise da Confiabilidade dos Fatores do Inventário de Habilidades Sociais para a Amostra Total e Participantes de cada Gênero e Jornada de Trabalho</i>	107
Tabela 3. <i>Itens do Spillover, por Fator</i>	109
Tabela 4. <i>Confiabilidade (Alfa de Cronbach) dos fatores de Spillover, por Sexo</i>	112
Tabela 5. <i>Comparação das Habilidades Sociais por Sexo e Jornada de Trabalho</i>	113
Tabela 6. <i>Spillover: Facilitação e Conflito nas Esferas Familiar e Laboral dos Participantes, por Sexo e Jornada de Trabalho</i>	114
Tabela 7. <i>Satisfação dos Participantes com Diferentes Esferas de sua Vida, por Sexo e Jornada de Trabalho</i>	115
Tabela 8. <i>Estatísticas de Regressão: a Contribuição das Habilidade Sociais para Spillover Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho, por Sexo e Jornada de Trabalho</i>	117
Tabela 9. <i>Estatísticas de Regressão: a Contribuição das Habilidade Sociais para a Satisfação com o Trabalho, Casa, Relação Conjugal, Filho e com a Vida em Geral, por Sexo e Jornada de Trabalho</i>	119
Tabela 10. <i>Spillover e Satisfação com Diferentes Facetas da Vida, por Gênero, Jornada de Trabalho e Habilidades Sociais</i>	121

Lista de Figuras

Estudo 3: Habilidades Sociais e Gênero entre adultos: uma revisão da literatura

Figura 1. Fluxograma do processo de seleção e análise dos textos.....68

Estudo 4: Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família

Figura 1. Modelo adaptado que embasa a análise das trajetórias de homens e mulheres em relação ao equilíbrio trabalho-família (Barham & Vanalli, 2012).....98

Figura 2. Análise Fatorial Confirmatória da medida do *Spillover*.....111

Medeiros, T. J. (2018). *Efeitos de Jornada de Trabalho, Habilidades Sociais e Gênero sobre o Equilíbrio Trabalho-Família* (Tese de doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 182 pp.

Resumo: Diante das taxas altas de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho durante a primeira infância dos filhos, torna-se importante examinar evidências sobre fatores que podem facilitar a conciliação de trabalho remunerado e familiar. Além da questão de divisão de tempo entre estas duas esferas, com provável influência da jornada de trabalho dos pais, também é provável que seja importante a qualidade das interações que ocorrem nos ambientes familiar e profissional, o que remete às habilidades sociais dos pais. Para investigar esse assunto, o programa de pesquisa conduzido envolveu quatro estudos. No Estudo 1, foram examinadas as principais correntes teóricas sobre a interface entre o trabalho remunerado e familiar. Observou-se que: (a) as teorias atuais incluem aspectos positivos e negativos da interface trabalho-família; (b) a redução de conflitos trabalho-família está associada com benefícios para o bem-estar de pessoas nestas esferas; (c) trabalhadores que relatam menos conflitos apresentam maior comprometimento e satisfação no trabalho; (d) há dois instrumentos para avaliar a relação trabalho-família, validados para uso no Brasil; (e) várias estratégias individuais, familiares e organizacionais contribuem para melhorar a integração entre estes dois papéis. No Estudo 2, objetivou-se examinar evidências a respeito dos efeitos da jornada de trabalho sobre bem-estar de pessoas, no contexto brasileiro. Segundo a literatura analisada, mulheres com baixa escolaridade, renda muito baixa e filhos pequenos apresentaram problemas de saúde mais frequentes, devido à dupla ou tripla jornada de trabalho. Ademais, os trabalhadores que apresentaram elevados problemas de saúde física e mental também tinham uma extenuante jornada de trabalho. No Estudo 3, buscou-se analisar se existem diferenças ligadas ao gênero no uso de habilidades sociais entre adultos. Foram encontradas evidências da importância das influências culturais sobre as habilidades sociais de homens e mulheres. Portanto, o objetivo do Estudo 4 foi examinar a influência conjunta de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família e a satisfação com diferentes facetas de sua vida. Foram entrevistados 142 participantes (54 homens e 88 mulheres), em união estável ou casados, sendo que ambos os parceiros possuíam um trabalho remunerado, pais de ao menos um filho de até seis anos de idade. Foram aplicados o Inventário de Habilidades Sociais-Del Prette, um instrumento para avaliar percepções de *spillover* (facilitação e conflitos) entre trabalho e família, bem como, escalas de satisfação com o trabalho, organização da casa, relacionamento com o filho, o casamento e com a vida em geral. Enquanto resultados principais, observou-se pouca influência direta da jornada de trabalho sob o equilíbrio trabalho-família e a satisfação dos participantes. Em relação às habilidades sociais, para os homens mais do que para as mulheres, a habilidade de expressão de sentimentos positivos contribuiu para percepções mais positivas da relação trabalho-família. Quanto à satisfação dos participantes com diferentes aspectos de sua vida, novamente, a satisfação dos homens foi mais influenciada por suas habilidades sociais do que no caso das mulheres. Para as mulheres, a influência de habilidades sociais foi mais evidente entre aquelas trabalhando em tempo parcial. Portanto, conclui-se que a jornada de trabalho, as habilidades sociais e o gênero são fatores que, juntos, podem afetar o equilíbrio trabalho-família e a satisfação de trabalhadores que são pais de crianças pré-escolares. Recomenda-se que, em estudos futuros, sejam usadas amostras maiores, desenhos longitudinais e instrumentos mais específicos de avaliação de habilidades sociais em cada uma das esferas investigadas.

Palavras-Chave: *spillover*, equilíbrio trabalho-família, jornada de trabalho, habilidades sociais, bem-estar, gênero

Medeiros, T.J. (2018). *Effects of Hours of Work, Social Skills, and Gender on Work-Family Balance* (Doctoral thesis). Graduate Program in Psychology, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 182 pp.

Abstract: Given the high workforce participation rates among men and women who have preschool-aged children, it is important to examine evidence about factors that may facilitate the conciliation of paid and family work. In addition to the issue of how to divide one's time between these two spheres, which may be affected by the parents' hours of work, the quality of the interactions that occur in the family and workplace environments is also likely to be important, which may depend on the parents' social skills. To investigate this issue, a research program was conducted, involving four studies. In Study 1, a literature review was conducted to examine theoretical perspectives used to discuss the interface between paid and family work. It was found that: (a) current theories include negative and positive aspects of the work-family interface; (b) a reduction in work-family conflicts is associated with benefits for the wellbeing of people in these two spheres; (c) workers who reported fewer conflicts had higher levels of work commitment and work satisfaction; (d) there are two instruments for evaluating the relationship between work and family, validated for use in Brazil; (e) various individual, family and organizational strategies contribute to improving the integration of these two roles. In Study 2, the objective was to analyze the effects of paid work hours on people's wellbeing, in the Brazilian context. Based on the literature reviewed, women with low education, very low incomes and young children tended to have greater health problems because of their double and triple workloads. In addition, workers who had greater problems with their physical and mental health also had lengthy hours of work. In Study 3, the goal was to analyze if there are differences related to gender in the use of social skills, among adults. Evidence was found for the importance of cultural influences on the social skills of men and women. Thus, the objective of Study 4 was to examine the joint influence of work hours, social skills and gender on work-family balance and satisfaction with different facets of life. Interviews were conducted with 142 participants (54 men and 88 women), all of who were in a common law or marital relationship in which both partners were engaged in paid employment, and all were parents of at least one child of up to six years of age. The participants completed the Del Prette Social Skills Inventory, an instrument to evaluate perceptions of work-family spillover (facilitation and conflicts), and scales to evaluate their satisfaction with their job, organization of their home, relationship with their child, marital relationship, and life in general. Some of the key findings were that there was little direct influence of work hours on the work-family balance and satisfaction of the study participants. With respect to social skills, for the men, more so than for the women, their ability to express positive feelings contributed to a reduction in the frequency of work-family conflicts. With respect to the participants' satisfaction with different aspects of their lives, once again, the satisfaction of the men was more strongly related to their social skills than in the case of the women. Among the women, the influence of social skills was more evident among those who were working part-time. Thus, one can conclude that work hours, social skills and gender are important factors that, jointly, can affect the work-family balance and satisfaction of workers with pre-school aged children. In future studies, it will be important to use larger samples, a longitudinal study design, and more specific instruments for evaluating social skills in each of the areas investigated.

Key words: *spillover*, work-family balance, work hours, social skills, wellbeing, gender

Apresentação

As transformações nos papéis dos homens e mulheres geraram impactos na relação matrimonial, familiar e na esfera do trabalho. Se antes havia uma atuação única, seja no lar ou no trabalho, na contemporaneidade, se requer um envolvimento em papéis múltiplos, sendo necessário equilíbrio e coordenação no cumprimento das demandas familiares e laborais. Em muitos casos, ocorrem conflitos entre esses dois domínios, os quais podem ocasionar elevados índices de estresse, principalmente entre aqueles que possuem crianças em idade pré-escolar, parentes idosos ou enfermos e renda familiar que não permita a contratação de uma pessoa para auxiliar nas atividades domésticas ou cuidados de idosos e crianças (Barham & Vanalli, 2012; Matias, 2007).

Segundo Barham e Vanalli (2012), existem poucos estudos sobre fatores no local de trabalho que podem reduzir a sobrecarga de trabalhadores que possuem compromissos para cuidar de dependentes familiares. Uma alternativa apontada, especialmente em fases quando as demandas para cuidar são extensas e intensas, tem sido o tempo parcial, ou seja, a redução da jornada de trabalho, a qual permitiria uma maior quantidade de tempo para conciliar as demandas familiares e profissionais de maneira satisfatória, especialmente entre as mulheres. Além disso, as habilidades sociais poderiam garantir um melhor aproveitamento do tempo extratrabalho. Portanto, acredita-se que existam fatores quantitativos (tempo) e qualitativos (habilidades sociais) que, juntos, afetam o bem-estar das pessoas.

Portanto, no presente estudo, tem-se como hipótese que pessoas habilidosas e que estejam trabalhando em jornada parcial possuem maior grau de satisfação e conciliação trabalho-família. Para a confirmação dessa hipótese, a tese foi dividida em 4 artigos, sendo as três primeiras revisões da literatura sobre equilíbrio trabalho-família, jornada de trabalho e habilidades e sociais. No Estudo 4, com base nos três estudos anteriores, foram realizadas análises para avaliar como as horas de trabalho semanais, as habilidades sociais e gênero, em conjunto, afetam o equilíbrio entre o trabalho e a família e a satisfação de pessoas casadas e com filhos em idade pré-escolar.

Equilíbrio trabalho e família

Até 1960, não havia atenção especial aos trabalhadores que necessitavam conciliar as atividades laborais e as familiares, entre elas cuidar dos filhos e pais idosos. Entretanto, concomitante ao desenvolvimento de métodos anticoncepcionais e o surgimento de movimentos feminista, houve um crescimento significativo de mulheres que continuaram a

trabalhar após serem mães, o que gerou demandas para encontrar estratégias e desenvolver habilidades para equilibrar as atividades profissionais com as familiares (Barham & Vanalli, 2012; Matias, 2007).

A partir da década de 1970, a participação das mulheres no mercado de trabalho tornou-se maior na região Sudeste do país, principalmente em decorrência das mudanças nos valores sociais relativos ao trabalho feminino e ao crescimento econômico na região, o qual proporcionou mais ofertas de emprego. Outro fator que contribuiu para a maior inserção da mulher no mercado de trabalho foi a redução da taxa de fecundidade, pois diminuiu o tempo dedicado à educação dos filhos. A renda feminina também permitiu que houvesse melhoria nas condições financeiras de vida familiar, permitindo que os filhos frequentassem por mais tempo a escola, além de permitir maior acesso a serviços e produtos da área de saúde (Barham & Vanalli, 2012).

Ao mesmo tempo que o ingresso da mulher no mercado de trabalho aumentou a renda familiar, ele alterou as relações de poder entre homens e mulheres. Com isso, os espaços sociais começaram a ser ocupados de modo mais equitativo, tanto dentro quanto fora de casa. Isso pode ser observado no apoio não só aos filhos, mas também às filhas, para se qualificarem profissionalmente, para se inserirem no mercado de trabalho. Concomitantemente, em comparação às décadas anteriores, os homens estão mais participativos nas atividades domésticas, diminuindo as tarefas de casa diárias das mulheres (Barham & Vanalli, 2012; Wagner, Predebon, Mosmann, & Verza, 2005).

Além disso, com a inserção maciça da mulher no mercado de trabalho, o homem passou de único provedor a participante ativo da educação e cuidados dos filhos. Esta aproximação maior dos homens com os filhos é vantajosa não só para a mulher, mas também para os filhos, os quais podem angariar mais apoio e estarem menos sujeitos à negligência, exposição a práticas parentais pouco construtivas ou ainda à privação de envolvimento afetivo com pais e mães, os quais representam fatores de risco para o desenvolvimento da criança (Cia, D’Affonseca & Barham, 2004; Cia, Pereira, Del Prette & Del Prette, 2006).

Portanto, as mudanças nos papéis entre homens e mulheres causaram impactos significativos nas relações matrimoniais, familiares e laborais. Não se tem mais um papel único no lar ou no trabalho, pelo contrário; exige-se o envolvimento em papéis múltiplos, requerendo coordenação e equilíbrio nas responsabilidades demandadas pela família e pelo trabalho (Barham & Vanalli, 2012; Matias, 2007).

Gênero

As mulheres encontram barreiras na conciliação entre as esferas do trabalho e da família. Uma delas está ainda na diferença salarial e níveis ocupacionais existentes entre homens e mulheres, reflexos da discriminação ainda existente na sociedade contemporânea. Há também dificuldades psicológicas no âmbito familiar, tendo em vista que as mulheres se comparam e são comparadas com mulheres com papéis únicos, que possuem mais tempo para se dedicarem à família e às atividades domésticas (Barham & Vanalli, 2012; Matias, 2007).

Nesse sentido, trabalhar fora pode ser considerada uma causa para crise no matrimônio ou um possível motivo para deterioração na qualidade de vida familiar, porque algumas atividades não são feitas ou são ainda repassadas a outras pessoas (familiares, faxineiras, babás e outros prestadores de serviço). Além disso, a mulher que trabalha fora é alvo de crítica não só por ela como pelos outros. Todavia, mesmo com essas barreiras, a remuneração é importante para as mulheres, pois abre a possibilidade para a independência, reconhecimento social, sentimentos de autonomia, utilidade, melhora da autoestima, senso de competência e uma maior satisfação pessoal, os quais influenciam nos papéis familiares também (Barham & Vanalli, 2012; Matias, 2007).

Os homens também enfrentam dificuldades em razão das mudanças ocorridas no papel feminino. Por não possuírem a posição privilegiada de únicos provedores de renda na família, eles têm que reavaliar o próprio papel. Além disso, incumbem-se de atividades domésticas e cuidados com filhos e parentes idosos, as quais possuem pouca valorização entre o sexo masculino. Porém, aos poucos, as resistências estão diminuindo e os homens têm participado mais na atividade familiar, conferindo maior importância a essa esfera (Barham & Vanalli, 2012).

Em comum aos dois, homens e mulheres, está o fato de que as exigências do mercado de trabalho continuam as mesmas, apesar das várias mudanças nos papéis sociais de ambos ao longo das últimas décadas. O trabalhador deve exercer a função em tempo integral, em um horário muitas vezes determinado pelo empregador e estar preparado a assumir responsabilidades profissionais extras. Entretanto, empresas que adotam normas rígidas e tradicionais de emprego podem influenciar negativamente no desempenho cotidiano do funcionário, como a frequência, disponibilidade, aceite de promoções e no bem-estar do trabalhador (Barham & Vanalli, 2012).

Nesse contexto, no empenho em conciliar as demandas familiares e laborais, podem surgir conflitos e problemas psicológicos, como estresse em nível alto. Algumas circunstâncias familiares propiciam maior número de possíveis problemas no trabalho, como a presença de crianças em idade pré-escolar ou de parentes idosos ou enfermos e baixa renda que não permita

a contratação de terceiros para auxiliar nas atividades domésticas e nos cuidados com crianças e idosos (Barham & Vanalli, 2012; Sanjutá & Barham, 2005).

Muitos estudos enfocam que cuidar dos familiares é uma responsabilidade individual. Por isso, existem poucas pesquisas sobre quais fatores presentes no ambiente de trabalho que possam contribuir para reduzir a sobrecarga dos funcionários que necessitam conciliar as demandas familiares e laborais. Na Europa e na América do Norte, têm sido implementados horários de trabalhos alternativos, que garantem maior flexibilidade para o trabalhador e facilitam a conciliação entre o trabalho e a família. Tais arranjos alternativos de trabalho incluem: horários flexíveis (*flexitime*), semana de trabalho comprimida (*compressed work week*), horários de trabalho parciais (*part-time arrangements*), emprego compartilhado (*job sharing*), trabalho em casa (*work at home*) e teletrabalho (*telecommuting*) (Barham & Vanalli, 2012; Sanjutá & Barham, 2005; Matias, 2007).

De acordo com Stepansky e França (2008), a produtividade do trabalhador está na vivência em um ambiente organizacional saudável onde sintá-se apoiado. A possibilidade de obter flexibilidade no trabalho permite que possa existir um equilíbrio entre as responsabilidades laborais e as necessidades individuais e familiares, acarretando em uma maior qualidade de vida para todos.

Jornada de trabalho

No Brasil, a jornada em tempo parcial é considerada pela legislação como sendo aquela que não exceda a jornada de 25 horas semanais, sendo que o salário recebido pelo funcionário deva ser proporcional a sua jornada semanal, quando comparado àqueles que cumprem a mesma função em tempo integral. Os trabalhadores de tempo parcial podem tirar férias proporcionais ao número de horas semanais, oscilando entre 8 e 18 dias. Aqueles que trabalham de 22 a 25 horas possuem direito a 18 dias de férias e os que trabalham menos de 5 horas têm direito a 8 dias (Faria, 2005).

Além disso, os empregados sob esse regime de trabalho não terão acréscimo salarial das horas extras realizadas em um dia, caso sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas em outro dia, de modo que não ultrapasse, no período de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja excedido o limite máximo de dez horas diárias. Por fim, a legislação determina que o tempo parcial deva ser adotado como uma opção dos funcionários, caso mudem de tempo integral para parcial, além de negociação prévia coletiva entre empresa e sindicato (Faria, 2005).

Entretanto, em vários casos, o tempo parcial inclui cargas horárias de até 36 horas por semana. Além disso, tendo em vista que algumas das vantagens do tempo parcial para a vida familiar podem ser comprometidas por desvantagens na vida profissional, considera-se importante realizar um estudo que inclui diferentes jornadas de trabalho. Portanto, na presente pesquisa, serão considerados três contextos de regime de trabalho: parcial (até 36 horas por semana), integral (40 a 45 horas por semana) e extensa (45 horas ou mais). Desta forma, será possível comparar efeitos de cada regime de trabalho sobre a vida profissional, conjugal, parental e pessoal dos funcionários.

Habilidades Sociais

Além dos fatores quantitativos (tempo), existem os elementos qualitativos, como as habilidades sociais, que podem propiciar bem-estar aos indivíduos. Dessa maneira, a somatória de desempenhos adequados apresentados pelo indivíduo perante as várias demandas existentes, tais como as familiares e laborais, podem garantir maior qualidade de vida ao mesmo. Já os déficits das habilidades sociais acarretam em dificuldades e conflitos interpessoais, problemas conjugais, isolamento, suicídio, depressão e esquizofrenia (Gomide et al., 2005).

O termo habilidades sociais envolve a capacidade de resolver problemas, habilidades de comunicação, expressão de atitudes, opiniões, desejos e sentimentos negativos e positivos e a defesa dos próprios direitos, respeitando a si próprio e aos outros. Um comportamento socialmente habilidoso abrange também aptidão para iniciar e manter conversas, falar em grupo, expressar amor, afeto e agrado, solicitar favores, recusar pedidos, fazer e aceitar cumprimentos, expressar as próprias opiniões e desacordos, saber se desculpar ou admitir falta de conhecimento, pedir mudança de comportamento do outro e saber enfrentar as críticas recebidas. Tais respostas podem ocorrer em diversos contextos: familiares, laborais, lazer, transporte público e etc. (Bolsoni-Silva & Marturano, 2002).

As habilidades sociais também podem ser aplicáveis à educação dos filhos, na forma de habilidades sociais educativas (HSE). Elas são observadas na capacidade dos pais em manter diálogos com os filhos, a qual favorece outras habilidades, como fazer perguntas, expressar sentimentos e opiniões, seja de agrado ou desagradado, bem como estabelecer limites. A partir delas, os pais podem transmitir valores, normas e padrões de comportamento culturais para os filhos, fazendo o papel da família de primeiro agente socializador da criança (Bolsoni-Silva & Marturano, 2002; Bolsoni-Silva, 2003).

Todavia, para que ocorra existência de uma educação afetiva e um relacionamento positivo entre pais e filhos, é necessário que a expressão dos sentimentos ocorra de maneira

socialmente adequada, ou seja, no caso de sentimentos negativos, apontar qual comportamento não agradou, dizendo o que sentiram e sugerindo alternativas para que se comporte de maneira adequada. Os pais também podem recorrer a estratégias educativas perante comportamentos inapropriados dos filhos, de modo a priorizar a expressão de opiniões e a solicitação adequada da mudança de comportamento (Bolsoni-Silva & Marturano, 2002; Bolsoni-Silva, 2003; Zanfelicci & Barham, 2015).

A qualidade da relação conjugal também pode influenciar as interações pais-filhos e o repertório das crianças quanto a problemas de comportamentos. Assim, o conflito entre os pais pode aumentar a probabilidade de surgimento de dificuldades por parte da criança, como depressão, competência social pobre, problemas de saúde e desempenho acadêmico pobre. Contrariamente a isso, casais com maior repertório socialmente habilidoso e menos problemas de comportamento possibilitam concordância em relação às práticas educativas, o que propicia uma educação mais sólida aos filhos. Além disso, casais socialmente habilidosos emitem comportamentos operantes (verbais e não-verbais), os quais elevam a probabilidade de gerar equilíbrio nos reforços angariados por cada companheiro. Esse repertório de habilidades pode ainda ser modelo para os filhos, de comportamentos adequados (Bolsoni-Silva & Marturano, 2010; Bolsoni-Silva, 2003; Zanfelicci & Barham, 2015).

Por fim, no ambiente de trabalho, as habilidades sociais manifestam-se em dar e receber *feedback*, elogiar desempenhos ou expressar-se de forma assertiva e empática na resolução de problema e tomada de decisão, como também no trato com as críticas (aceitar, rejeitar) e estas habilidades influenciam na automotivação, em procurar e organizar informações, em conversar com grupo de desconhecidos, apresentar-se a alguém, abordar pessoas de autoridade, participar de conversação e pedir favores. Dessa maneira, além de conhecimentos técnicos, é importante que se tenha habilidades sociais para um melhor ingresso e convívio no emprego (Del Prette & Del Prette, 2003). Além da importância das habilidades sociais para a produtividade e boa convivência no trabalho, em alguns momentos, trabalhadores também precisam usar este repertório para melhorar a interface entre demandas do trabalho e responsabilidades da vida familiar.

Concluindo, todas essas habilidades sociais dos indivíduos (educativas, conjugais e laborais), em conjunto, podem permitir que o tempo possa ser melhor aproveitado, de modo a garantir um maior bem-estar, especialmente quando o trabalhador esteja criando filhos pequenos. Além das habilidades sociais, quando a jornada de trabalho seja um pouco menor, acredita-se que estas duas condições facilitam lidar com as demandas intensas para criar filhos, resultando em um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família.

Justificativa

Por meio do presente estudo, busca-se a identificação de fatores de ordem profissional e familiar que subjazem à facilitação ou interferências entre tais âmbitos. A partir de uma análise conjunta das relações familiares e profissionais, poderão ser desenhadas e implementadas estratégias de intervenção social, organizacional, familiar e individual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 1

Realizar revisões da literatura sobre equilíbrio trabalho-família, jornada de trabalho e habilidades sociais para embasar os objetivos 2 e 3.

Objetivo 2

Examinar os efeitos conjuntos de horas de trabalho semanais, habilidades sociais e gênero sobre a percepção de equilíbrio trabalho-família.

Objetivo 3

Verificar a satisfação com: o casamento, os filhos, o trabalho, os cuidados com a casa e a vida em geral, comparando percepções de homens e mulheres, de acordo com sua jornada de trabalho e habilidades sociais.

Método

Questões Éticas (CEP)

A aplicação dos instrumentos (Anexo A) teve início somente após a aprovação do Comitê de Ética para Pesquisas com Seres Humanos (Anexo B). Os participantes estiveram cientes das condições e objetivos do estudo, assim como deverão assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo C), para que a aplicação pudesse prosseguir. Foi respeitada a privacidade dos participantes durante a coleta de dados, que se realizou em local silencioso e com pouca circulação de pessoas. Além disso, foi respeitado o sigilo da identidade dos participantes na apresentação dos resultados, visto que serão utilizados apenas nomes fictícios ou códigos para essa apresentação. Foram tomados todos os cuidados para realização de pesquisa com seres humanos em acordo com a resolução número 466, de 12 de dezembro de 2012.

Participantes

Foram 142 participantes, sendo 88 mulheres (62%) e 54 homens (38%), com idades variando entre 23 e 53 anos de idade ($M = 35.93$ e $DP = 5.61$). Todos eram casados ou em união estável (com duração de 5 meses a 29 anos; $M = 8.81$ e $DP = 5.20$), possuindo ao menos um

filho de até seis anos de idade e a maioria com ensino superior (71%). Pela imensa dificuldade de encontrar homens trabalhando em tempo parcial, e por nenhum dos dois homens encontrados estar trabalhando em tempo parcial de forma voluntária (por opção), esta jornada não foi incluída, para os homens. Considerou-se que, para os homens, a opção de controlar o número de horas de trabalho ocorre em função da decisão de trabalhar em tempo integral ou em tempo extenso.

Instrumentos (Anexo A)

- **Dados sociodemográficos:** Obter informações sobre o participante, como nome, sexo, idade, estado civil, idade com que casou, quanto tempo de relacionamento, grau de escolaridade, renda da família, ocupação, empresa que trabalha, horas de trabalho por semana, turno de trabalho, frequência com que muda o turno, frequência que trabalha aos sábados e domingos.
- **Informações sobre ajustes:** Avaliar o que mudou para facilitar a conciliação entre o equilíbrio trabalho e família, o que mudou nas rotinas de trabalho com o nascimento do filho, o que mudou nas rotinas domésticas após o nascimento do filho e o que mudou no casamento após o nascimento do filho.
- **Informações sobre tempo:** Avaliar atividades que faz quando tem tempo de lazer, avaliar a quantidade de tempo para as atividades domésticas, familiares e laborais; avaliar se está satisfeito com o tempo dedicado ao trabalho; avaliar se está satisfeito com o tempo dedicado as tarefas domésticas; avaliar o quanto se sente satisfeito com o tempo dedicado ao filho e, por fim, avaliar o quanto se sente satisfeito com o tempo dedicado a relação conjugal.
- **Spillover:** Escala formulada por Marisa Matias em sua dissertação, na qual adaptou um estudo nacional dos Estados Unidos designado MIDUS, desenvolvido pela Fundação John e Catherine MacArthur. A composição da escala consiste em 18 itens com 4 fatores, sendo: o primeiro relacionado a interferências negativas em termos de disponibilidade, cumprimento de obrigações e transferência de bem-estar entre o papel profissional e o papel familiar (*spillover* negativo trabalho-família); o segundo consistindo nas interferências negativas entre família e trabalho (*spillover* negativo família-trabalho); o terceiro referindo-se as interferências positivas entre o papel familiar e o papel profissional, avaliando o grau em que as competências, comportamentos e afetos recebidos na família afetam positivamente o ambiente laboral (*spillover* positivo família-trabalho) e, por último, o quarto fator correspondendo a

transferência de competências, afeto e comportamentos entre os ambientes profissional e familiar (*spillover* positivo trabalho-família). Os valores de α de Cronbach para cada fator citado são, respectivamente, 0,74; 0,71; 0,75; 0,58 (Matias, 2007).

- **Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**, fornece uma medida objetiva da sintomatologia do estresse em jovens acima de 15 anos e adultos. O instrumento é formado por três quadros referentes às fases do estresse. O primeiro quadro, composto de 15 itens, refere-se aos sintomas físicos ou psicológicos que a pessoa tenha experimentado nas últimas 24 horas. O segundo, composto de dez sintomas físicos e cinco psicológicos, está relacionado aos sintomas experimentados na última semana. E o terceiro quadro, composto de 12 sintomas físicos e 11 psicológicos, refere-se a sintomas experimentados no último mês. Alguns dos sintomas que aparecem no quadro 1 voltam a aparecer no quadro 3, mas com intensidade diferente. No total, o ISSL apresenta 37 itens de natureza somática e 19 psicológicas, sendo os sintomas muitas vezes repetidos, diferindo somente em sua intensidade e seriedade. A fase 3 (quase-exaustão) é diagnosticada na base da frequência dos itens assinalados na fase de resistência. Possui um coeficiente *alfa* de Cronbach de 0,91 (Rossetti et al, 2008).
- **Escala de atividades pessoais:** Avaliar o quanto o participante se sente satisfeito em relação a quantidade de tempo que possui disponível para realizar determinadas atividades (encontros com outros familiares, com amigos, atividades físicas, curso de aperfeiçoamento, participação em associações religiosas e comunitárias, atividades de lazer, cuidados com a aparência pessoal, consultas a médicos e dentistas, alimentação, sono e atualização com o noticiário). São informações que abrangem quatro fatores: atividades extra-familiares, atividade social e física e cuidados com estética e saúde, os quais possuem, respectivamente, os seguintes coeficientes alfa de Cronbach: 0,79; 0,82 e 0,58, sendo o escore total de 0,83 (Cia, 2005).
- **Horas dedicadas aos filho(s) e às atividades domésticas:** Avaliar quantas horas o participante, amigos, familiares ou terceiros passam cuidando das crianças.
- **Escala de satisfação com a vida:** Analisar o quanto se sente satisfeito com a vida de 1 (totalmente satisfeito) a 10 (totalmente insatisfeito).
- **Escala de custos no trabalho:** Analisar a frequência com que certas situações ocorrem devido à conciliação de demandas entre o trabalho e a família, variando entre 1 (nunca) e 10 (sempre). Abrangem as dificuldades pessoais no trabalho, as atividades extras no trabalho e os problemas com o horário de trabalho, os quais possuem alfa de Cronbach,

respectivamente, de 0,75; 0,89; 0,67. O escore total obteve 0,77 de alfa de Cronbach (Cia, 2005).

- **Escala de ambiente interpessoal no trabalho:** Analisar o quanto o participante concorda com as informações a respeito do ambiente interpessoal de trabalho (chefia e colegas de trabalho), variando entre 1 (discordo totalmente) e 10 (concordo totalmente). A confiabilidade interna foi 0,87 e o alfa de Cronbach 0,70 (Cia, 2005; Zanfelici, 2009).
- **Escala de satisfação geral com o trabalho:** Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do seu envolvimento no trabalho de 1 (totalmente insatisfeito) a 10 (totalmente satisfeito).
- **Escala de satisfação geral com a casa:** Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do desempenho em tarefas domésticas de 1 (totalmente insatisfeito) a 10 (totalmente satisfeito).
- **Escala de satisfação de tempo dedicado a casa:** Avaliar o quanto o participante se sente satisfeito com a realização de algumas atividades domésticas, assinalando se está muito satisfeito, satisfeito, nem satisfeito e nem insatisfeito, insatisfeito e muito insatisfeito.
- **Escala de satisfação geral com os filhos:** Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do envolvimento com o filho de 1 (totalmente insatisfeito) a 10 (totalmente satisfeito).
- **Escala de frequência de atividades com os filhos:** Avaliar a frequência com que certas atividades são realizadas com os filhos, se uma vez por dia, 2 ou 3 vezes por semana, uma vez por semana, uma vez por mês ou nunca.
- **Escala de satisfação geral com o casamento:** Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do envolvimento conjugal de 1 (totalmente insatisfeito) a 10 (totalmente satisfeito).
- **Escala de satisfação do tempo dedicado ao casamento:** Avaliar o quanto o participante se sente satisfeito com a realização de algumas atividades conjugais, assinalando se está muito satisfeito, satisfeito, nem satisfeito e nem insatisfeito, insatisfeito e muito insatisfeito.
- **Inventário de Habilidades Sociais (IHS):** É um instrumento de auto relato para avaliação da dimensão comportamental das habilidades sociais. Ele possui uma lista de 38 itens, cada um deles descrevendo uma relação interpessoal e uma reação possível ao interlocutor em determinada situação. Nas instruções solicita-se que o participante

estime a frequência com que reagiria a circunstância apontada em cada item. A escala é tipo Likert, de cinco pontos, de “nunca ou raramente” (zero a 20% das vezes) a “sempre ou quase sempre” (81 a 100% das vezes). Os valores para alfa de Cronbach e teste-reteste são, respectivamente, 0,75 e 0,90 (Barreto, Del Prette & Del Prette, 1998).

Devido às limitações de tempo e priorização das análises quantitativas, o presente estudo considerou as análises das escalas de satisfação (trabalho, casa, filhos, casamento e vida), *spillover* e do Inventário de Habilidades Sociais.

Procedimento de coleta de dados

Inicialmente, foi realizada uma aplicação teste dos instrumentos com oito sujeitos do mesmo perfil dos participantes que seriam recrutados, a fim de verificar a compreensão das perguntas e da forma de responder que, às vezes, envolvia usar uma escala de pontuação. A linguagem do roteiro de entrevista foi simplificada para melhorar o entendimento dos participantes. Após apresentar o projeto para a Prefeitura e para a Unidade Saúde Escola (USE), da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), e obter as cartas de autorização do estudo, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Federal de São Carlos (Anexo B)

Após a aprovação do Comitê, foi feito convite às pessoas recrutadas na Prefeitura e na USE que preencherem os critérios do estudo. A pesquisadora entregou para cada participante ler e, caso esteja de acordo, assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo C). Em seguida, foi preenchido o questionário para obter dados sociodemográficos, a realização da entrevista semiestruturada e a aplicação dos instrumentos. A pesquisadora esteve presente para tirar possíveis dúvidas que surgiram.

Ao final da entrevista, para oferecer algo em retorno aos participantes, foi entregue um folheto (Anexo D) com definições de equilíbrio trabalho e família e exemplos de efeitos de um equilíbrio positivo sobre o indivíduo, suas crianças e sobre o próprio casal, segundo a literatura.

Recrutamento dos participantes

O local de recrutamento inicialmente foi na Prefeitura Municipal de São Carlos e na USE e, depois por indicação, a denominada técnica bola de neve (*Snow Ball Technique*), a qual consiste na seleção de sujeitos que farão parte da amostra via informação e ou referência de outras pessoas, que por sua vez indicarão outros e assim por diante (Varoto, 2005).

O estudo também foi divulgado nas rádios UFSCar e USP, em meio eletrônico (boletins de notícias da UFSCar e USP), em páginas pessoais, de amigos, familiares e de grupos presentes do *Facebook* através de convite (Anexo E).

Algumas entrevistas foram realizadas por *Skype* devido à necessidade de alguns participantes cuidarem dos filhos enquanto participavam do estudo.

Procedimentos de análise dos dados

Após a aplicação dos instrumentos, as informações foram inseridas em uma base de dados. O tratamento estatístico dos dados foi efetuado no programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versão 24.0.

Inicialmente, foi verificada a consistência interna das subescalas do instrumento de habilidades sociais e do *spillover*. A partir disso, foram realizadas análises de correlação e regressão.

Estudo 1

Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família

(Thaís Medeiros, Elizabeth Barham e Joyce Aguiar)

Aprovado pela Revista Argumento

Resumo

Introdução: A conciliação entre o trabalho e a família é uma das principais questões da sociedade, diante de um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho quanto na instituição familiar. Assim, o objetivo deste estudo foi examinar a integração entre teorias, instrumentos e estratégias de conciliação relatadas na literatura visando apontar caminhos para pesquisas futuras.

Método: A pesquisa bibliográfica foi realizada nos portais eletrônicos Scielo e Lilacs utilizando os descritores “equilíbrio trabalho família” e “conflito trabalho família”. Os critérios utilizados foram: estudos em português, inglês e espanhol publicados entre 2011 e 2016 cujos objetivos eram a descrição, avaliação ou reflexão sobre a questão do equilíbrio ou do conflito na conciliação trabalho-família.

Resultados: Os 23 artigos selecionados abordaram: a) conceitos sobre trabalho e família, b) efeitos pessoais e familiares, c) efeitos no trabalho, d) avaliação e e) estratégias e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. **Discussão:** Infere-se que: a) as teorias atuais unem aspectos positivos e negativos da interface trabalho-família; b) a redução de conflitos trabalho-família traz benefícios para o bem-estar; c) trabalhadores que relatam menos conflitos apresentam maior comprometimento e satisfação no trabalho; d) há dois instrumentos para avaliar a relação trabalho-família, validados para o Brasil; e) estratégias individuais, familiares e organizacionais contribuem para melhorar a integração entre estes dois papéis. **Considerações Finais:** Em investigações futuras, recomenda-se a realização de trabalhos em contextos de vulnerabilidade social, visando aumentar a abrangência de acesso às estratégias que permitem melhorar o equilíbrio entre o trabalho remunerado e familiar.

Palavras-chave: conflito, trabalho, família

INTRODUÇÃO

O recente processo de transformação da vida social, desencadeado pelo aumento do número de casais de duplo emprego, provoca, em conjunto com outros fatores, a substituição gradual do modelo patriarcal por um modelo de sociedade mais igualitária. Tais mudanças demandam reflexões sobre a relação entre os domínios da família e do trabalho no dia a dia, em diferentes fases do curso de vida. Diante da permanência cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, cresce a necessidade de reorganizar os papéis sociais tipicamente femininos e masculinos, buscando reduzir e redistribuir mais equitativamente as tarefas domésticas, de cuidado com dependentes e o suporte econômico, além de ter oportunidades para aumentar conhecimentos e habilidades (Poeschl, 2010).

Nesse contexto, o tema da conciliação entre o trabalho e a família emerge face a um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho (precarização e informatização) quanto na instituição familiar (aumento da escolaridade e maior heterogeneidade de estruturas familiares). Dessa maneira, faz-se importante refletir sobre como as organizações, o Estado e os indivíduos propõem-se ao desafio de conciliar a vida privada e o trabalho remunerado.

Os teóricos que estudam a relação entre trabalho e família vêm trabalhando com três perspectivas principais: (a) identificação dos conflitos, (b) descrição dos ganhos, e (c) avaliação do potencial de diferentes estratégias para melhorar a integração entre estes dois envolvimento. Em relação à questão de conflitos, estudos sobre a gestão de papéis profissionais e familiares

apontam fatores que dificultam um desempenho satisfatório tanto em um âmbito quanto em outro. Nessa direção, parte dos pesquisadores (Figuerola, Aburto & Acevedo, 2012; Álvarez & Gómez 2011; Figuerola & Urrutia, 2014; Matias, Silva, & Fontaine, 2011) centraram-se nos integrantes trabalhadores da família, em especial as mulheres, as quais tendem a apresentar estresse e sentimento de culpa pela falta de tempo para se dedicar aos cuidados domésticos e dos filhos (Strobino & Teixeira, 2014). Outros autores apontam que, apesar das dificuldades, existem muitos benefícios decorrentes da participação dos trabalhadores nas diferentes esferas, como o desenvolvimento de competência social (Matias & Fontaine, 2012), inserção e reconhecimento social ampliados (Silva & Silva, 2015), maior satisfação com a vida (Álvarez & Gómez, 2011) e maior autonomia (Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia, 2013). Uma melhor integração entre os papéis, portanto, requer a resolução dos conflitos e a obtenção de ganhos e recompensas por meio da utilização de estratégias individuais e coletivas, conforme a ser detalhado no decorrer desse estudo.

Existem três modelos clássicos que procuram explicar os mecanismos mais comuns na perspectiva do conflito entre os papéis profissionais e familiares: segmentação, compensação e *spillover*. De acordo com o mecanismo de segmentação, é necessário um esforço ativo para manter separados envolvimento profissional e familiar, para evitar conflitos entre os papéis. Por sua vez, o mecanismo de compensação levaria os indivíduos a fazerem diferentes investimentos no trabalho e na família, de modo a suprir as lacunas (emocionais ou materiais) em um domínio através de um envolvimento no outro (Vanalli, 2012). Finalmente, a versão original do mecanismo de *spillover* relacionava-se à teoria dos papéis, segundo a qual um indivíduo desempenha vários papéis sociais, e quanto maior a quantidade de papéis desempenhados, maior será a probabilidade de interferências de envolvimento em uma esfera com compromissos em outra (Andrade, 2015).

Também surgiram teorias que focam a promoção e a expansão do desenvolvimento da pessoa quando mantém envolvimento nas esferas do trabalho e da família (Vanalli, 2012). Grzywacz e Marks (2000) defenderam que a multiplicidade de papéis estimula a pessoa a desenvolver habilidades e permite acesso a uma variedade maior de recursos materiais e não materiais, os quais podem trazer benefícios ao indivíduo. Na medida em que as pessoas ampliam suas habilidades e competências, que são aprendidas em um domínio e que também podem ser aplicadas em outro, ocorre um enriquecimento do processo de desenvolvimento.

Diante da importância de definir o estado da arte e identificar novas questões acerca da temática da conciliação trabalho-família propõe-se analisar estudos recentes, a fim de examinar a coerência entre teorias, instrumentos e estratégias de conciliação relatadas na literatura.

Considera-se que esta integração da literatura pode ser relevante para garantir a qualidade de pesquisas futuras, bem como apontar caminhos de investigação.

Método

A pesquisa bibliográfica foi realizada nos portais eletrônicos Scielo e Lilacs entre abril e junho de 2016, utilizando os descritores “equilíbrio trabalho família” e “conflito trabalho família” na busca de títulos e resumos. Tais bases de dados foram escolhidas por serem das mais importantes e abrangentes bibliotecas eletrônicas da América Latina. Foram encontrados 178 artigos a partir desta pesquisa, que foram filtrados a partir do ano de publicação, permanecendo somente artigos completos, publicados nos últimos cinco anos (2011 a 2016), reduzindo este número a 76 artigos. Destes, sete foram excluídos porque estavam em duplicado e um foi retirado por não estar nos idiomas selecionados (inglês, espanhol e português). Em seguida, fez-se a leitura dos resumos dos artigos restantes, de modo a identificar e excluir aqueles que não tinham como um dos seus objetivos a descrição, avaliação ou reflexão sobre a questão do equilíbrio ou do conflito na conciliação trabalho-família. Restaram assim 23 artigos, que foram lidos integralmente e, a partir dos quais, emergiram as seguintes categorias temáticas: a) conceitos sobre a interface trabalho-família; b) relações entre a conciliação trabalho-família, saúde e competência parental; c) impacto sobre a satisfação e comprometimento organizacional; d) instrumentos para avaliar a relação trabalho-família e e) estratégias e políticas de conciliação.

Resultados

Conceitos sobre a interface entre trabalho e família

Nesta categoria estão reunidos artigos sobre o processo de mútua interferência entre o trabalho e família na sua multidimensionalidade (crenças, habilidades, políticas e estratégias individuais). São também apresentados estudos empíricos sobre os antecedentes e consequentes do equilíbrio ou conflito entre os âmbitos laboral e familiar.

Tabela 1. *Interface entre o Trabalho e a Família*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Matias, Andrade & Fontaine (2011)	Analisar vivências de conflito trabalho em casais com filhos em idade pré-escolar, procurando-se destacar alguns dos antecedentes ao nível profissional e familiar
Matias & Fontaine (2012)	Sistematizar teoricamente o mecanismo psicológico de <i>spillover</i>
Calheiros, Lima & Silva (2012)	Testar a hipótese de extravasamento (<i>spillover</i>) na relação trabalho-família em mães abusivas na relação com os filhos e investigar as características do contexto de trabalho que modelam esta experiência

Em relação ao *spillover*, Matias e Fontaine (2012) o definiram como a transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos entre o nível profissional e a esfera familiar, de forma bidirecional. Em outras palavras, a vivência em um dos domínios afeta também a vivência no outro, de modo que as experiências que caracterizam o trabalho estariam intimamente relacionadas às experiências familiares. As relações entre as esferas do trabalho e da família podem ser negativas (conflito de papel) ou positivas (promoção do papel). As autoras ressaltam a influência que as características individuais podem ter nas experiências de *spillover* positivo e negativo. Nesse sentido, indivíduos ativos, assertivos, entusiastas, organizados, amáveis, inteligentes e criativos contribuem favoravelmente para a ocorrência do *spillover* positivo, diminuindo a ocorrência de conflito trabalho-família. Para as autoras, é fundamental considerar também a importância do papel do gênero nas experiências de *spillover*, uma vez que mesmo quando ambos os elementos do casal trabalham, as mulheres desempenham mais tarefas domésticas e familiares, gerando conflitos pelo excesso do total de demandas que lhes são atribuídas. Assim, a situação da mulher é especialmente vulnerável nas famílias de duplo emprego, com filhos em idade pré-escolar, quando o trabalho-família é extenso.

Dessa maneira, Matias, Andrade e Fontaine (2011) conduziram um estudo para avaliar os níveis de conflito de papéis vividos por famílias de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar, buscando apontar alguns dos seus antecedentes profissionais e familiares responsáveis pelas dificuldades de conciliação. Nos resultados, observaram que desempenhar um número maior de tarefas domésticas exerce efeitos diferentes para homens e mulheres: para elas, garante que exista menor conflito; ou seja, mulheres com maior capacidade de cumprir atividades

domésticas, além das profissionais, experimentem menos conflitos. Para os homens, quanto mais tarefas de cuidado dos filhos, mais vivências de conflito família-trabalho; isto é, tempo destinado à família reduz o tempo destinado ao seu papel de provedor. As autoras concluíram que isso se deve aos papéis de gênero tradicionais, os quais imputam aos homens o trabalho como principal fonte de identificação e às mulheres, o domínio familiar. Assim, o conflito trabalho-família é diferente do conflito família-trabalho, sendo experiências desiguais para homens e mulheres.

Para melhor entender problemas que surgem quando mulheres experimentam dificuldades extremas para cumprir todas as tarefas do trabalho e da família, Calheiros, Lima e Silva (2012) basearam-se em entrevistas realizadas com 102 mães portuguesas com o objetivo de testar a hipótese de extravasamento (*spillover*) na relação entre o trabalho e a maternidade. A amostra era composta por mães abusivas, ou seja, que cometerem algum tipo de negligência ou maus tratos em relação aos filhos. Os maus tratos estavam associados tanto ao desemprego quanto ao número excessivo de horas de trabalho. Segundo as autoras, a falta de recursos financeiros e insatisfação no trabalho agem como elementos intensificadores das relações abusivas entre mães e filhos, geram um extravasamento negativo do trabalho (desemprego/pressão) para a família e vice-versa, e destes para a maternidade.

Relações entre a conciliação trabalho-família, saúde e competência parental

Nesta categoria, estão os artigos sobre os efeitos de conflitos trabalho-família para a saúde mental, bem-estar, qualidade de vida e competência parental.

Tabela 2. *Efeitos da Conciliação Trabalho-família para a Saúde Mental, Bem-estar, Qualidade de Vida e Competência Parental*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Ortiz, Toro & Rodríguez (2015)	Analisar como a facilitação entre os papéis laborais e familiares modera a relação entre tensão laboral e saúde mental
Pérez (2013)	Determinar o efeito do <i>burnout</i> na relação entre a sobrecarga de trabalho e qualidade de vida, sendo esta medida pelo conflito trabalho-família e satisfação laboral
Álvarez & Gómez (2011)	Identificar a presença do conflito trabalho-família e suas implicações psicossociais em mulheres
Figueroa & Subiabre Fuentes (2011)	Investigar a relação entre apoio familiar percebido, satisfação familiar e conflito trabalho-família
Figueroa, Aburto & Acevedo (2012)	Analisar a relação entre conflito trabalho-família, competência parental e estilos parentais
Urrutia & Figueroa (2015a)	Analisar a relação entre o conflito trabalho-família e a interação entre pais e filhos mediada pelo senso de competência parental.

Ortiz, Toro e Rodríguez (2015) objetivaram analisar como o conflito e a facilitação entre os papéis laborais e familiares moderam a relação entre tensão laboral e saúde mental. Para isso, as autoras analisaram as respostas de 302 professores universitários em Bogotá. Observou-se que o conflito trabalho-família é um moderador importante na associação que algumas condições laborais negativas apresentam com *burnout*. Assim, condições de estresse no trabalho e conflito trabalho-família vivenciadas ao mesmo tempo associam-se a uma maior experiência de esgotamento emocional e diminuição da eficácia profissional. No caso do conflito família-trabalho, também ocorre associação com a tensão laboral, mas apenas quando os professores se encontram deprimidos. Os participantes que tiveram poucos conflitos possuíam maior percepção de justiça social nas instituições onde trabalhavam, ou seja, os profissionais que se sentiam recompensados pela dedicação profissional apresentaram diminuição do conflito trabalho-família e, conseqüentemente, menos problemas de saúde.

Assim, o desempenho das atividades laborais em um ambiente com apoio social aumenta as possibilidades de obter êxito e satisfazer necessidades afetivas, como pertencimento, autoeficácia e independência.

Também avaliando o *burnout*, Pérez (2013) investigou a sobrecarga de trabalho e qualidade de vida em 673 funcionários de um instituto de saúde no México. Para isso, a autora utilizou um questionário para medir a sobrecarga de trabalho, *burnout*, conflito trabalho-família e satisfação laboral. Com base nos resultados, Pérez indicou que sobrecarga, esgotamento profissional e *burnout* possuem correlação negativa com satisfação laboral e correlação positiva com a presença de conflito trabalho e família, ou seja, quanto maior a sobrecarga de trabalho e esgotamento profissional, maior o desequilíbrio entre as demandas do trabalho e da família nos trabalhadores.

De fato, alta carga de trabalho é um dos principais fatores de conflito, sobretudo em mulheres, uma vez que estas cumprem dupla jornada – o trabalho remunerado e o trabalho doméstico. Nesse sentido, Álvarez e Gómez (2011) realizaram um estudo qualitativo com cinco mulheres, mães de crianças de até cinco anos, com diferentes jornadas de trabalho. As participantes declararam como principais causas para os seus conflitos trabalho e família, em ordem crescente de frequência: as muitas exigências no trabalho (alta carga), as informações imprecisas sobre funções e objetivos do cargo (ambiguidade de papéis) e a incompatibilidade dos sistemas de crenças e valores do trabalho e do lar (conflito de papéis). As implicações psicossociais dos conflitos repercutiam, em ordem crescente de frequência: na saúde psicológica (mudanças de humor e esgotamento mental), na saúde física (dores de cabeça, dores musculares, problemas gastrointestinais, cansaço físico, falta de ar, palpitações e aumento da pressão arterial) e nas relações interpessoais (pouca interação com a família, com os amigos e companheiros de trabalho, isolamento social, discussões frequentes e relações conflituosas). Como fatores protetores, foram identificados os recursos internos do indivíduo (segurança em si mesmo, tomada de decisões, realização de ações imediatas, planejamento de ações, estabelecimento de prioridades e solução de problemas) e o apoio social (suporte do parceiro, familiares, filhos, chefe, amigos e instituições). Em relação às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, a divisão desigual entre os parceiros provoca, em muitos casos, carga maior na mulher que, por sua vez, pode afetar seus projetos profissionais e sua própria saúde física e psicológica. Assim, o apoio do companheiro e o suporte familiar também são fatores importantes de bem-estar e diminuição dos conflitos entre trabalho e família.

Nesse sentido, Figueroa, Subiabre e Fuentes (2011) constataram que quanto maior a percepção de satisfação e apoio familiar, menor a probabilidade da ocorrência de conflitos

trabalho-família entre os trabalhadores. Os autores analisaram a relação entre apoio familiar percebido, satisfação familiar e conflito trabalho-família em uma amostra 128 trabalhadores chilenos. Os pesquisadores do estudo apontaram que quase todos os participantes (98,4%) manifestaram elevados e médios níveis de satisfação familiar. Em relação aos conflitos, a interferência da família no trabalho e vice-versa foi, respectivamente, 61,7% e 65,6%, o que demonstrou a presença significativa de conflito em ambas as direções.

O conflito trabalho-família pode resultar em tensões que impactam diretamente o funcionamento doméstico e nos cuidados com os filhos. A esse respeito, Urrutia e Figueroa (2015a) afirmaram que, quando existem problemas no relacionamento entre pais e filhos, os pais que se encontram cansados e estressados por causa do trabalho tendem a ser menos participativos, sensíveis e solidários com seus filhos. Posteriormente, essa diminuição no envolvimento parental afeta também o senso de competência parental, ou seja, a competência parental está diretamente relacionada à conciliação entre trabalho e família. Assim, níveis mais altos de conflito trabalho-família estão associados a percepções mais baixas da qualidade de interação com os filhos e da autoeficácia dos pais.

Ainda sobre competência parental, Figueroa, Aburto e Acevedo (2012) analisaram a relação desta variável e o conflito trabalho-família em uma amostra de 129 participantes (pais, mães e seus filhos de 7 a 12 anos). Os resultados indicaram que mesmo os homens possuindo menos tempo com os filhos, em comparação às mães, os primeiros avaliaram-se como eficazes no papel parental, enquanto as mulheres eram as mais afetadas pelo conflito trabalho-família. Apesar disso, as mães também apresentaram confiança em suas habilidades, capacidades e competências para desempenharem seus papéis junto aos filhos. Os pais e mães que apresentaram maiores níveis de conflito trabalho-família demonstraram menores níveis de competência parental e vice-versa. Além disso, ter um menor número de filhos estava associado a possuir melhores crenças sobre eficácia parental geral e para a educação dos filhos.

Trabalho-família e os impactos sobre a satisfação e comprometimento organizacional

Nesta categoria foram agrupados os artigos acerca da responsabilidade das empresas na facilitação trabalho-família e também os efeitos que as iniciativas organizacionais exercem sobre a satisfação e o comprometimento dos funcionários.

Tabela 3. *Efeitos da Conciliação Trabalho-Família sobre a Satisfação e Comprometimento Organizacional*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Aguiar, Bastos, Jesus, & Lago (2014)	Avaliar o conflito trabalho-família como preditor da decisão de permanecer no trabalho (comprometimento e entrenchamento ¹ organizacional)
Silva & Silva (2015)	Analisar o conflito trabalho-família, avaliando a influência do suporte da chefia na satisfação com o trabalho
Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia (2013)	Refletir sobre as novas configurações nos papéis profissionais e familiares e como as organizações podem atuar na melhoria da saúde do trabalhador a partir da conciliação trabalho-família
Lima, Neto, & Tanure (2013)	Conflito trabalho-família em executivos jovens e seniores

¹Entrenchamento envolve permanecer em um cargo em função de perdas associadas à saída e da falta de alternativas.

Silva e Silva (2015) realizaram um estudo com 154 trabalhadores homens de uma empresa de transportes de passageiros do norte de Portugal, com filhos, analisando satisfação com o trabalho, suporte da chefia imediata e suporte social dos colegas de trabalho. Os trabalhadores apresentaram valores significativamente reduzidos de conflito trabalho-família, que foi explicado, em parte, por um regime relativamente flexível de trabalho (folgas duas vezes por semana e horários de trabalho definidos com antecedência, por exemplo). Por outro lado, os autores observaram uma correlação negativa entre conflito trabalho-família e suporte da chefia, ou seja, pais que relatavam maior suporte organizacional e menos conflitos trabalho-família apresentavam mais satisfação no trabalho, o que implica afirmar a relevância do papel da organização na compreensão da importância da conciliação das demandas familiares com os profissionais, por parte dos trabalhadores.

Porém, entre os trabalhadores que apresentam maiores conflitos trabalho-família, nem sempre a decisão de sair do emprego é a mais viável, seja em famílias de baixa renda ou nas

que possuíam um maior padrão econômico, como mostram os estudos a seguir. Aguiar, Bastos, Jesus e Lago (2014) analisaram o efeito do conflito trabalho-família em 994 trabalhadores enquanto antecedente do comprometimento e do “entrincheiramento organizacional”. Os resultados obtidos evidenciaram que o comprometimento organizacional se associa de forma negativa com os conflitos trabalho-família. O trabalhador possui a tendência a ter um maior engajamento com o trabalho quando há menor percepção de que as demandas laborais impactam negativamente na família. Por outro lado, o entrincheiramento relaciona-se de maneira positiva com o conflito família-trabalho. Assim, a sensação de que é difícil cumprir as exigências do trabalho e manter uma família saudável pode fazer com que os indivíduos tenham a percepção de que não estão na organização por identificação e envolvimento pela mesma, mas pelas possíveis perdas financeiras para a vida familiar que seriam causadas pelo desligamento.

Por sua vez, Lima, Neto e Tanure (2013) em uma pesquisa descritiva avaliaram o impacto das transformações no mundo dos negócios sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional de 959 executivos, comparando a situação de juniores e seniores. Os autores constataram que existe uma maior pressão profissional sobre os juniores do que os seniores, pois há maior necessidade de acumular dinheiro e trazer conforto à família, levando a uma alta carga de trabalho e maior conflito trabalho-família. Em consequência desta maior pressão, ocorre nos executivos juniores um aumento do medo diante da perda de emprego, gerando uma maior dependência à empresa. Tanto os executivos jovens quanto os seniores convivem cotidianamente com a pressão, estresse, angústia, hábitos alimentares insatisfatórios, poucas horas de sono e falta de tempo para o convívio com amigos e familiares. Esse quadro é agravado pelo fato dos executivos serem adeptos das ferramentas da tecnologia da informação, as quais permitem estar disponíveis *online* para a empresa, não se tendo assim um horário de trabalho delimitado. Essas mudanças no trabalho confluíram com outras na vida familiar, resultando em uma pressão por parte da família para que os executivos sejam mais presentes no ambiente doméstico, o que acarreta ainda mais estresse a esses trabalhadores. Assim, a alta carga no trabalho impacta negativamente nos âmbitos pessoal e profissional do executivo, fazendo com que haja uma maior probabilidade dos mais jovens optarem por não constituir uma família.

Em um artigo teórico, Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa e Gouveia (2013) analisaram as consequências do desequilíbrio na dinâmica trabalho-família e refletem sobre como a organização pode agir na prevenção e melhoria da saúde de seus funcionários, a partir de iniciativas da facilitação entre o trabalho e a família. Os autores enfatizaram que a harmonização entre essas esferas de vida pode culminar em muitos benefícios tanto para o

trabalhador quanto para a organização, tendo em vista que funcionários mais motivados e satisfeitos tendem a apresentar maior produtividade. Ademais, habilidades comportamentais aprendidas e exercidas nas esferas laboral e familiar (liderança, capacidade para lidar com conflitos, assertividade e autonomia) são facilitadoras na relação interpessoal, conjugal, familiar e organizacional. Nessa direção, para contribuir para a satisfação no trabalho, as organizações podem oferecer um maior suporte aos trabalhadores nos seus momentos de crise ou dificuldade. Adicionalmente, podem oferecer um pacote de benefícios e permitir que o funcionário escolha como gastar seus créditos, levando em conta as singularidades, uma vez que algo que pode ser atrativo a um funcionário não é, necessariamente, atrativo a todos. Além disso, deve-se incentivar os trabalhadores a fazerem uso desses benefícios sem preocupações com possíveis consequências negativas em função de normas culturais (por exemplo, um pai usar a flexibilidade de horários para cuidar dos filhos enquanto a mulher trabalha). Por fim, é fundamental que os programas adotados pelas empresas no sentido de facilitar a relação trabalho-família sejam promotores da equidade entre as pessoas, tanto na divisão de tarefas, quanto no acesso aos ganhos e recompensas.

Instrumentos para avaliar a relação trabalho-família

Esta categoria abrange artigos sobre instrumentos de análise da relação trabalho-família, em especial a Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) e uma subescala do instrumento de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), detalhados a seguir.

Tabela 4. *Instrumentos de Avaliação da Relação Trabalho-família*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Carlotto & Câmara (2014)	Analisar a estrutura fatorial original da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra brasileira
Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto, & Borges (2014)	Explorar as propriedades psicométricas do SWING em uma amostra portuguesa
Aguiar & Bastos (2013)	Validar uma medida do construto conflito trabalho-família em uma amostra brasileira, a partir do instrumento de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996)

O instrumento *Survey Work-Home Interaction – Nijmen* (SWING) foi traduzido e adaptado do inglês para o português pelas autoras Carlotto e Câmara (2014), sendo o modelo testado em uma amostra formada por 510 professores de escolas públicas na cidade de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul. Foi realizada a análise fatorial confirmatória, permitindo aos autores demonstrarem que a distribuição em quatro fatores da escala original (F1 - Interferência negativa Trabalho-Família, F2 - Interferência negativa Família-Trabalho, F3 - Interferência positiva Trabalho-Família e F4 - Interferência positiva Família-Trabalho) foi adequada para a amostra estudada, por apresentar índices satisfatórios de ajustamento e fidedignidade. Assim, o instrumento mostrou-se válido para avaliação da relação entre trabalho e família como um dos elementos importantes à saúde ocupacional docente, possibilitando subsidiar intervenções de promoção e prevenção nas esferas individual, grupal e institucional.

Também utilizando o SWING, as autoras Pereira et al (2014) fizeram a adaptação e validação do questionário em uma amostra composta por 307 enfermeiros portugueses, sendo também analisada a prevalência da interação trabalho-família em sua relação com o *burnout*. Os autores apontaram que a versão portuguesa do SWING possui propriedades psicométricas satisfatórias, constituindo-se como um importante instrumento de medida da interação trabalho-família.

Aguiar e Bastos (2013) testaram duas dimensões do modelo proposto por Netemeyer e col. (1996) após um processo de tradução e adaptação ao contexto brasileiro. Dessa maneira, com base nas análises fatoriais exploratória e confirmatória aplicadas em uma amostra de 994 trabalhadores de diferentes regiões do Brasil, constatou-se que as duas dimensões testadas (Interferência do Trabalho na Família e Interferência da Família no Trabalho, cada uma com cinco itens) apresentaram boas propriedades psicométricas.

Portanto, conforme os autores citados, o instrumento SWING mostrou-se válido para a avaliação da relação entre o trabalho e a família no contexto brasileiro.

Estratégias pessoais e políticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família

Nesta categoria, buscou-se agrupar os artigos cujos objetivos sobre estratégias individuais e políticas coletivas de conciliação.

Tabela 5. *Estratégias Pessoais e Políticas Organizacionais*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Strobino & Teixeira (2014)	Analisar o conflito trabalho-família de empresárias da construção civil e as estratégias por elas utilizadas para lidar com os conflitos identificados
Mendonça & Matos (2015)	Investigar estratégias usadas por casais de duplo emprego, com filhos em idade pré-escolar, para conciliar de tarefas laborais e familiares
Urrutia & Figureoa (2015b)	Investigar como a conciliação pode contribuir para a garantia dos direitos da infância no Chile
Oliveira, Cavazotte & Paciello (2013)	Desenhar políticas e fomentar práticas voltadas ao equilíbrio entre essas duas esferas com base em uma compreensão da dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional
Silva, Figueroa & Orellana (2014)	Analisar a relação entre corresponsabilidade, satisfação no trabalho, suporte organizacional e políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar
Figueroa & Urrutia (2014)	Analisar políticas organizacionais em prol do equilíbrio trabalho e família
Barham & Vanalli (2012)	Compreender o envolvimento familiar e laboral a partir de diferentes modelos teóricos que podem direcionar estudos para levantar as necessidades dos funcionários em seu contexto de trabalho, propor mudanças e avaliar os impactos das inovações

Com o objetivo de investigar estratégias individuais diante do conflito trabalho-família, Strobino e Teixeira (2014) realizaram entrevistas com duas empresárias da construção civil e seus companheiros, com foco em três dimensões: tempo gasto no trabalho, tensão (e.g. estresse e irritabilidade causados pelo trabalho) e comportamento (autoconfiança, estabilidade emocional, agressividade e objetividade). A análise das entrevistas identificou como estratégias: tentativa de mudança na maneira de agir; busca do controle das emoções para não

trazer problemas do trabalho para casa (segmentação); controle do tempo dedicado ao trabalho e à família; compartilhamento das tarefas domésticas com os demais membros da família e um bom convívio com o cônjuge, buscando apoio instrumental e emocional. Entretanto, os autores interpretaram que tais estratégias não eram suficientes, pois agiam muito mais para atenuar conflitos do que para eliminá-los. Medidas de redução e compartilhamento do conflito, como delegar atividades no trabalho e na família a terceiros, poderiam auxiliar mais eficazmente na minimização do conflito.

Ainda no sentido de uma abordagem privada da conciliação (foro familiar), Mendonça e Matos (2015) realizaram entrevistas com oito casais portugueses de duplo emprego, com o objetivo de analisar como estes casais com crianças pequenas conciliavam a vida profissional e a vida familiar. Com base na análise de conteúdo das entrevistas, o discurso dos pais foi agrupado em duas categorias: a relação trabalho-família e as estratégias de conciliação. Na relação trabalho-família, apareceram a compensação (quando a satisfação familiar atenuava as adversidades enfrentadas no trabalho), a segmentação (quando os indivíduos procurarem separar as duas esferas, na tentativa de evitar influências negativas entre as duas) e a interface (que pode ser tanto negativa quanto positiva). Como estratégias de conciliação satisfatória entre ambas as esferas, a intimidade entre os casais foi apontada como fator protetor, uma vez que permite que os dois parceiros estejam emocionalmente próximos, em uma relação de respeito recíproco, oferecendo atenção ao outro, construindo companheirismo e investindo na resolução das diferenças por meio do diálogo. Por fim, o *coping* cognitivo, emocional e comportamental podem ser compreendidos, respectivamente, como planejamento e organização das rotinas diárias, fé e adoção de uma atitude de persistência diante dos problemas cotidianos e busca de apoios práticos (de amigos e parentes, por exemplo) mediante as dificuldades. As autoras concluíram que o parceiro exerce um papel fundamental na conciliação de demandas, uma vez que o apoio emocional permite uma melhor distribuição das tarefas entre o casal.

Diferentemente de Mendonça e Matos (2015), que abordam a conciliação na perspectiva da vida privada, para Urrutia e Figueroa (2015b), o desenvolvimento adequado da criança em idade pré-escolar exige uma responsabilidade conjunta do Estado, das organizações e dos trabalhadores. Para isso, os autores desenvolvem o conceito de corresponsabilidade, que seria a organização da energia, do tempo e do desenvolvimento de recursos psicológicos para realizar atividades domésticas e de cuidados com os filhos. Entretanto, os autores ressaltam que as estratégias a serem desenvolvidas estão marcadas pelo gênero e classe social, as quais agravam os conflitos trabalho-família, uma vez que a figura feminina ainda se encontra fortemente associada ao ambiente doméstico (papel de cuidadora) e as pessoas que não possuem recursos

financeiros experimentam mais dificuldade no acesso a creches e auxílio remunerado de terceiros. Portanto, responder à problemática de gênero, classe e organização do trabalho nas políticas destinadas à infância faz-se fundamental para que se promovam mudanças que beneficiem as famílias.

Em relação ao conceito de corresponsabilidade, Silva, Figueroa e Orellana (2014) realizaram um estudo com 137 trabalhadores para avaliar corresponsabilidade familiar, satisfação laboral e apoio organizacional. Os autores concluíram que os trabalhadores que se beneficiavam de políticas organizacionais de conciliação trabalho-família apresentavam maior produtividade, maior motivação, compromisso pessoal com a organização, diminuição do absenteísmo, aumento do bem-estar e maior satisfação com o trabalho. Os autores finalizaram o estudo apontando que as políticas orientadas para a conciliação são instrumentos fundamentais para que os trabalhadores possuam uma participação ativa no trabalho e, ao mesmo tempo, ofereçam um cuidado responsável para com os filhos e vivenciem uma distribuição justa das tarefas domésticas.

No entanto, Figueroa e Urrutia (2014) apontam obstáculos à implementação de políticas organizacionais, a saber: (a) barreiras estruturais, como classe de atividade produtiva e exigências de mobilidade dos empregados, as quais limitam o poder de negociação da empresa; (b) barreiras culturais, referentes aos papéis tradicionais de gênero, podendo levar as empresas a conceberem as questões familiares como uma responsabilidade particular e não organizacional e (c) barreiras políticas, relativas à legislação, política tributária e mercado de trabalho. Segundo os autores, a identificação dessas barreiras permitirá estabelecer uma agenda para a conciliação entre trabalho e família que considere os trabalhadores, o Estado e as empresas como atores centrais de um processo de reorganização da vida laboral e familiar.

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) avaliaram os impactos de políticas organizacionais (mais especificamente, flexibilidade de horário e apoio no cuidado com filhos) e de práticas informais (suporte gerencial e percepção de consequências na carreira) sobre o conflito trabalho-família. Os indicadores utilizados para avaliar o impacto foram a satisfação no trabalho, intenção de deixar a empresa, estresse e absenteísmo. Os resultados apontaram que o conflito estava associado à falta de suporte do superior imediato e à percepção de que a busca por um maior equilíbrio acarretaria em consequências negativas na carreira profissional. Em relação à flexibilidade de horário, não foram encontradas evidências de que esta contribua para minimizar o conflito. Ao contrário, embora possa ser conveniente, pode levar o profissional a se ocupar em horários atípicos, como à noite, nos finais de semana e nos feriados. Em relação às políticas de apoio ao cuidado com filhos, os autores concluíram que não eram suficientes

pois possuíam um espectro de cobertura relativamente limitado (poucos tem acesso) ou ainda não suficientemente efetivas (funcionamento das creches em geral era de apenas meio período, por exemplo). Assim, os autores concluíram que as empresas precisam atentar para os efeitos a longo prazo de cada estratégia e modificar as normas e políticas do trabalho em função disso; caso contrário, tenderão a adotar medidas que aumentam a pressão sobre seus empregados, contribuindo para o conflito trabalho-família.

Também em um artigo teórico, Barham e Vanalli (2012) abordaram o papel facilitador ou não que as empresas podem desempenhar diante da tarefa de conciliação. Assim, as autoras descreveram estratégias organizacionais para a redução dos conflitos, tais como os chamados arranjos alternativos de horários de trabalho, os quais incluem horários flexíveis, semana de trabalho comprimida, horários de trabalho parciais, emprego compartilhado, trabalho em casa e teletrabalho. A redução do número de horas tanto em âmbito profissional quanto familiar, permite conter o número total de horas diárias de trabalho; flexibilidade no trabalho cria condições para estabelecer rotinas que favorecem o cumprimento de atividades e o desenvolvimento de relacionamentos e habilidades nas esferas familiar e profissional; autocontrole e gerenciamento adequado do tempo, são ferramentas para seguir planos que podem resultar em benefícios a longo prazo. Observaram que, para a implementação desses arranjos alternativos, é importante considerar alguns fatores, como a independência do funcionário para realizar sozinho suas atividades; suas responsabilidades para interagir com outros; os elementos da cultura organizacional, os quais ditam o que é “correto”; o apoio dos gerentes e supervisores para a conciliação das demandas da família e do trabalho e, por fim, as características pessoais do trabalhador (gênero, aspirações na empresa e tipo de dependente).

Portanto, delegar atividades a terceiros, obter apoio do companheiro nas demandas domésticas e cuidados dos filhos e o suporte organizacional proporcionam maior facilitação na conciliação entre o trabalho e a família.

Discussão

Por meio das evidências apresentadas nesta revisão de literatura, foi observado que: (a) a redução de conflitos entre envolvimento no trabalho e na vida família está associada com benefícios para o bem-estar de pessoas em ambas estas esferas; (b) existem estratégias que contribuem para melhorar a integração entre estes dois papéis e (c) existem barreiras para reduzir conflitos.

Em relação ao bem estar, os autores ressaltaram que experiências vivenciadas nos âmbitos familiares e laborais influenciam-se reciprocamente, podendo ser negativas – como no

caso de pessoas em situação de desemprego, pressão e elevado número de atividades domésticas – e positivas, quando os indivíduos possuem comportamentos que facilitam a conciliação entre família e trabalho (Matias & Fontaine, 2012; Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Além disso, tais vivências são diferentes entre homens e mulheres, pois elas comumente enfrentam mais conflitos em decorrência da significativa carga doméstica a que estão sujeitas.

Os estudos sobre estratégias para redução de conflitos e aumento de bem-estar ajudam na identificação de fatores que podem ser desdobradas em possíveis políticas e programas de intervenção. Dessa maneira, os autores apontam que um ambiente de trabalho com elevada sobrecarga de demandas, estresse e esgotamento profissional possui correlação positiva com conflitos nas esferas laboral e familiar, bem como impactos negativos sobre a saúde, como o *burnout* (Pérez, 2013; Ortiz, Toro & Rodríguez, 2015). Do lado positivo, o apoio social, o familiar e as habilidades do indivíduo são fatores protetores para o mesmo, favorecendo a obtenção de êxito profissional e satisfação das necessidades afetivas, como pertencimento, autoeficácia e autonomia. Por exemplo, a maioria dos estudos evidenciou a relevância do uso de estratégias individuais, como o *coping*, na redução dos conflitos (Mendonça & Matos, 2015).

Aliada à questão de habilidades individuais, também é importante considerar as questões de gênero, classe social e organização do trabalho. Em relação à questão de gênero, a continuidade de normas culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e o homem com o papel de provedor ocasionam desigualdades na participação na vida profissional e familiar (Campos & Teixeira, 2010). Os pesquisadores apontaram a importância de políticas e normas de trabalho nas organizações para a conciliação das demandas familiares com os profissionais, por parte dos trabalhadores (Barham & Vanalli, 2012). Por exemplo, a implantação de um regime de trabalho flexível, suporte ao trabalhador em momentos de crise e atribuição de uma quantidade de demandas de trabalho adequadas favoreceriam a satisfação e o comprometimento do funcionário junto à instituição onde trabalha.

Afim de analisar os efeitos de programas de intervenção e a introdução de políticas a são necessários instrumentos para acompanhar alterações nas interferências positivas e negativas entre os âmbitos laboral e familiar. Os instrumentos examinados nessa revisão da literatura apresentem coerência com os conceitos teóricos no sentido de abordarem as transferências positivas e negativas que ocorrem na interface entre o trabalho e a família. Tanto o SWING (Carlotto & Câmara, 2014; Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto & Borges, 2014) quanto o modelo proposto por Netemeyer e col. (1996) possuem propriedades psicométricas satisfatórias que possibilitam subsidiar intervenções de promoção do desenvolvimento e a prevenção de agravos na qualidade de vida do trabalhador e sua família.

É importante reconhecer as limitações no alcance desse estudo, as quais decorrem da utilização de apenas duas bases de dados. Seriam necessários estudos com bases de dados diferentes para acessar estudos realizados em um número maior de países e, portanto, em contextos culturais mais diversificados. Por exemplo, as políticas públicas nos países escandinavos tendem a ser mais apoiadoras da vida familiar e de equidade entre os sexos (Campos & Teixeira, 2010). Assim, no presente estudo encontramos estratégias tais como horários flexíveis, mas não a participação mais igualitária de homens e mulheres nos cuidados de um bebê, que é facilitada em alguns países por meio da divisão do período de licença, após o nascimento do seu filho

Considerações finais

Pela análise dos artigos, constatou-se que os teóricos recomendam examinar a conciliação entre trabalho e família com base na consideração dos seguintes fatores: (a) os desfechos importantes são o bem estar do indivíduo que se encontra em uma fase da sua vida quando possui responsabilidades profissionais e familiares significativas simultaneamente, considerando aspectos positivos e negativos no trabalho e na família; (b) as variáveis intervenientes que favorecem o bem estar do indivíduo e as pessoas ao seu redor incluem estratégias pessoais e serviços de terceiros que contribuem para organizar rotinas de forma que as atividades familiares e profissionais sejam realizadas e para controlar o estresse inerente a esse contexto de vida; (c) variáveis intervenientes que dificultam usar as estratégias e serviços mais eficazes, tais como escolaridade e renda.

Apesar da maioria dos textos abordar a importância de avaliar os elementos positivos e negativos de envolvimento em papéis múltiplos, ainda assim predominaram nos estudos a análise dos conflitos, o que tende a reforçar a ideia de que não é possível equilibrar responsabilidades profissionais e familiares. Portanto, é importante que, em estudos futuros, pesquisadores adotem modelos teóricos mais complexos e instrumentos que operacionalizam o conjunto de conflitos e ganhos existentes na dinâmica de conciliação entre a família e o trabalho. Uma análise dos resultados positivos de papéis múltiplos nos contextos familiar e profissional pode ampliar o conceito de bem-estar, que seria fruto do desenvolvimento de habilidades envolvendo tanto atividades produtivas quanto as de cuidado.

Além disso, para investigações futuras, recomendamos a realização de trabalhos a respeito da conciliação trabalho-família entre as famílias monoparentais, os casais sem filhos, casais de nível socioeconômico mais baixo e quando um dos elementos do casal, ou ambos, se

encontram em situações laborais precárias. São necessários, também, estudos longitudinais para compreender os efeitos a longo prazo medidas de intervenção na conciliação entre o trabalho e a família. Devem ainda ser exploradas as relações entre conflito trabalho-família e os vínculos organizacionais entre trabalhadores imersos em ambientes ocupacionais, os quais favoreçam a maior interação entre os dois domínios (laboral e familiar), por exemplo, o teletrabalho.

Pesquisas sobre essas questões poderiam ampliar nossa compreensão sobre os ganhos associados com envolvimento simultâneo nestas duas esferas e formas de melhorar a conciliação destes envolvimento. Essas informações podem contribuir para repensar o que é essencial nos papéis familiar e profissional, ajudando na construção de uma sociedade mais equitativa e com maior bem-estar.

AGRADECIMENTOS:

À CAPES pelo financiamento das pesquisadoras Ms. Thaís Juliana Medeiros e Ms. Joyce Aguiar.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE:

Declaramos que não há conflitos de interesse.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *Aguiar, C.V.N., & Bastos, AV.B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho e família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011&lng=pt&tlng=pt.
- *Aguiar, C. V. N., Bastos, A.V.B., Jesus, E. S., & Lago, L.N.A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n3/v14n3a04.pdf>.
- *Álvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-família, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (6), 89-106. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000-100007
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: Exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5166994.pdf>.
- *Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000100005&lng=pt&tlng=pt.
- *Calheiros, M. M., & Lima, M. L., & Silva, C. (2012). Extravasamento trabalho-família: quando é que as condições de trabalho contribuem para práticas maternas abusivas? *Aletheia*, 37, 23-41. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141303942012000100003&lng=pt&tlng=pt
- Campos, M. S., & Teixeira, S. M. (2010). Gênero, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social. *Revista Katálysis*, 23(1), 20-28. doi: 10.1590/S1414-49802010000100003
- *Carlotto, M. S., & Câmara, S.G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família *Nijmen* (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 157-238. doi: 10.1590/S1413-294X2014000300006
- *Figueroa, A. J., Aburto, M. A. C., & Acevedo, R. Z. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percebidos em padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 57-65. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012391552012000100006&lng=en&tlng=es.
- *Figueroa, A. J., Subiabre, N. P .M., & Fuentes, P.A.O. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-família en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances em Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79922588011>

- *Figueroa, A. J., & Urrutia, V. G. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo em Chile. *Civilizar*, 14(27), 85-96. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S165789532014000200006&lng=en&tlng=>.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- *Goulart, E. G., Jr., Feijó, M. R., Cunha, E.V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P.A.E.S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde dos trabalhadores e organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110-122. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S1679494X2013000100011>
- *Lima, G. S.; Neto, A. C., & Tanure, B. (2012). Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridade. *REAd*, 71(1), 63-96. doi: 10.1590/S1413-23112012000100003
- *Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A.M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escola. *Psicologia*, 25(1), 9-32. Retrieved from <http://www.scielo.mec.pt/-pdf/psi/v25n1/v25n1a01.pdf>
- *Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243. doi: 10.1590/S0102-37722012000200012
- *Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, 5, 57-76. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3696726>
- *Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. doi: 10.14417/ap.904
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- *Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e conseqüências dos conflitos entre trabalho e família. *RAC*, 17(4), 418-437. doi: 10.1590/S1415-6552013000400003
- *Ortiz, V. G, Toro, L. E. P, & Rodríguez, A. M. H. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. doi: 10.15446/rcp.v24n1.42081

- *Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M., & Borges, E. (2014). Burnout e a interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o survey work-home interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11(24), 24-30. Retrieved from <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S164721602014000200004&lng=pt&tlng=pt>.
- *Pérez, J. P. (2013). Efecto del *burnout* y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455. doi: 10.1016/j.estger.2013.11.010
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, 1(28), 29-42. doi: 10.14417/ap.250
- *Silva, A. R. & Silva, I.S. (2015). Conflito trabalho-família: um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(4), 419-430. doi: 10.17652/rpot/2015.4.432
- *Silva, F. B., Figueroa, A. J., & Orellana, E. R. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, 23, 525-535. Retrieved from <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S151468712014000200012>
- *Strobino, M. R. C., & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção na cidade de Curitiba. *Revista Administração*, 49 (1), 59-76. doi: 10.5700/rausp1131
- *Urrutia, V. G., & Figueroa, A. J. (2015a). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Revista Latinoamericana*, 14(40), 377-396. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30538546018>
- *Urrutia, V. G. & Figueroa, A. J. (2015b). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(1), 137-150. doi: 10.11600/1692715x.1317190814
- Vanalli, A.C. G. (2012). *Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância*. Tese de doutorado não-publicada. Universidade Federal de São Carlos, Brasil.

ESTUDO 2

**EFEITOS DA JORNADA DE TRABALHO:
UMA REVISÃO DA LITERATURA BRASILEIRA**

Manuscrito em elaboração

EFEITOS DA JORNADA DE TRABALHO: UMA REVISÃO DA LITERATURA BRASILEIRA

RESUMO

O nascimento de filhos obriga os pais a decidirem como dividir seu tempo entre o trabalho remunerado e familiar. Portanto, no presente estudo, foram analisados os resultados de pesquisas brasileiras sobre diferentes jornadas de trabalho e seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores. Para isso, foi utilizado o descritor “jornada de trabalho” na base de dados eletrônica Periódicos CAPES/MEC, entre os meses de junho e agosto de 2016. Dos textos encontrados, foram selecionados aqueles em formato de artigo completo, de livre acesso, em português, espanhol e inglês. Os 37 artigos que atendiam os critérios de seleção foram categorizados em: (a) jornadas de trabalho: excesso, redução e flexibilização; (b) jornada de trabalho e qualidade de vida; (c) jornada de trabalho e profissões (d) jornada de trabalho e gênero e (e) jornada de trabalho e família. Segundo a literatura analisada, mulheres com baixa escolaridade, ganhando salários muito baixos e com filhos pequenos estão mais sujeitas ao adoecimento devido à dupla ou tripla jornada de trabalho. Ademais, de modo geral, em pesquisas realizadas com uma ampla variedade de trabalhadores, tais como professores, profissionais da saúde, trabalhadores do setor primário e secundário da economia, motoristas de transportes e cargas, muitos apresentaram elevados problemas de saúde física e mental em decorrência da extenuante jornada de trabalho. Em pesquisas futuras, sugere-se investigar os efeitos da jornada de tempo parcial em comparação com jornadas integrais e extensas sobre trabalhadores e suas famílias, para verificar quais arranjos de horas de trabalho favoreçam o equilíbrio entre o trabalho remunerado e familiar.

Palavras-chave: jornada de trabalho, equilíbrio trabalho-família, qualidade de vida, tempo parcial

Para equilibrar responsabilidades e envolvimento da vida pessoal, familiar e laboral, uma questão básica é como dividir o tempo entre atividades em cada uma dessas esferas. O número de horas que as pessoas dedicam ao trabalho remunerado afeta diretamente o tempo disponível para se envolver pessoalmente em quaisquer outras atividades, e vice-versa. A renda proveniente do trabalho remunerado é essencial para sustentar a si mesmo e dependentes familiares. Além disso, pessoas que trabalham fora têm acesso a importantes recursos psicossociais que afetam seu bem-estar e qualidade de vida. Assim, estabelecer um equilíbrio entre o tempo investido no trabalho remunerado, no trabalho de autocuidado, no trabalho familiar e em outras atividades é uma tarefa de fundamental importância que precisa acompanhar alterações nas responsabilidades assumidas em cada esfera, ao longo da vida. Em períodos quando as demandas para cuidar de familiares dependentes sejam intensas, é preciso dedicar uma quantidade de tempo significativo a estas atividades, de forma que seja mais difícil manter um envolvimento laboral de jornada extensa. Neste sentido, torna-se importante

examinar a literatura científica sobre os efeitos de jornada de trabalho sobre a vida de trabalhadores.

De acordo com Dal Rosso (2013) e Dal Magro, Coutinho, Blanch e Moré (2014), as horas de trabalho constituem-se em um componente fundamental do mundo laboral. Todo ofício humano realiza-se sob uma determinação temporal e espacial, cujo agente principal é o trabalhador, que delimita a quantidade de horas que serão dedicadas a determinada atividade. Entretanto, para que a dedicação ao trabalho não comprometa a saúde e a segurança, membros de movimentos sociais, sindicatos e associações empenharam-se para que cada vez mais a jornada de trabalho remunerado declinasse, nas últimas décadas. Com isso, houve o sancionamento do Estado sobre os limites de horas de trabalho a serem exercidos pelos trabalhadores ao longo da semana. O caso mais significativo a esse respeito ocorreu na Holanda, país com elevada proporção de trabalho em tempo parcial na contemporaneidade, cuja jornada decresceu mais do que a metade, ou seja, se em 1870 os holandeses trabalhavam, em média, 3.300 horas anuais, no ano 2000 esse valor alcançou 1400 (Lee, McCann & Messenger, 2009; Dal Rosso, 2013).

Segundo Dal Rosso, no Brasil, apresentaram-se dois grandes movimentos de redução da jornada de trabalho. O primeiro ocorreu em 1930, quando o Estado brasileiro estabeleceu a duração de oito horas diárias e 48 semanais, com a possibilidade de realizar duas horas extras diárias. Meio século depois, em 1988, ocorreu o segundo movimento com o sancionamento da Constituição de 1988. Assim, no país, segundo a Constituição Federal (Brasil, 1988), jornada de trabalho constituiu-se no espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador. Além disso, a duração da jornada de trabalho do trabalhador assalariado não deve ultrapassar quarenta e quatro horas semanais, as quais devem ser distribuídas em jornadas diárias de oito horas. Nas denominadas horas-extras, esta carga horária básica poderá ser estendida, contanto que a jornada de trabalho adicional não ultrapassasse 10 horas semanais e a remuneração das horas extras deva ser, no mínimo, 150% do valor da hora normal. Jornadas menores e flexibilização da jornada durante períodos superiores a uma semana (por exemplo, de forma contínua) só podem ser realizadas a partir de negociações individuais ou coletivas. Por fim, a Constituição de 1988 ampliou o período de licença maternidade e foi instituído a licença-paternidade (Bruschini & Ricoldi, 2012; Decreto-Lei nº 5.452, 1943; Gonzaga, Menezes Filho & Camargo, 2003).

A jornada de trabalho varia significativamente de um local para outro. Em alguns locais, por exemplo, o trabalho noturno ocorre entre às 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, mas em outros termina às 6 horas, entre outras configurações. Na atualidade, esse tipo de

trabalho ganhou maiores proporções e tornou-se constante na vida de muitas famílias. Apesar da sua relevância econômica, ele pode provocar alterações tanto na vida social quanto no organismo do trabalhador (Abreu, Balzanza, Serqueira & Silva, 2012; Metzner & Fischer, 2001). Observa-se também o crescimento do trabalho em turnos, os quais foram organizados para cobrir, em alguns casos, atividades realizadas de forma ininterrupta (7 dias por semana, 24 horas por dia). Em outros casos, os turnos envolvem semanas reduzidas de trabalho (com turnos diários superiores a 8h, distribuídos em menos de 5 dias de trabalho e, portanto, mais de 2 dias de folga) (Abreu, Balzanza, Serqueira & Silva, 2012).

Outro dado importante é que, embora a maioria dos países tenha apresentado diminuição da jornada de trabalho, em muitos outros (ricos e pobres) notou-se que, nas últimas décadas, houve extensão significativa das horas de trabalho semanais em alguns setores da economia (Dal Rosso, 2013). Conforme Lee, McCann e Messenger (2009) e Dal Rosso (2013), em todo o mundo, um em cada cinco trabalhadores está trabalhando mais que 48 horas semanais, ou seja, 22% ou 614, 2 milhões de pessoas possuem uma jornada extensa de trabalho. No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima-se que 15,4% da população economicamente ativa (aproximadamente 13,3 milhões de pessoas) estão em jornadas excessivas de trabalho.

Além disso, no país, o prolongamento da jornada de trabalho semanal para além das 44 horas semanais, limite previsto na legislação, têm sido frequentes, especialmente em algumas categorias profissionais, como no setor de transportes e comunicação, construção, comércio, agropecuária e indústria. Nessas situações laborais, faz-se necessário a reavaliação, ao longo do tempo, da condição de saúde dos trabalhadores, já que estão mais expostos aos desgastes advindos da exposição diária aos estressores do trabalho (Metzner & Fischer, 2001; Dal Rosso, 2013).

Nesse sentido, pesquisadores cada vez mais têm abordado a questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a qual pode ser compreendida como sendo a preocupação com o bem-estar geral e a saúde do trabalhador (Abreu, Balzanza, Serqueira, & Silva, 2012). Assim, a compreensão acerca da evolução e impactos do trabalho em turnos e em período noturno é fundamental para avaliar o quanto as condições de trabalho podem afetar positiva ou negativamente a vida do trabalhador, seja dentro ou fora do ambiente organizacional. Nessa direção, a QVT tem ganhado cada vez mais espaço nas análises organizacionais que objetivam reavaliar a eficiência e satisfação-insatisfação no ambiente laboral (Abreu, Balzanza, Serqueira, & Silva, 2012).

A qualidade de vida do trabalhador é influenciada por algumas variáveis, tais como jornada de trabalho em conjunção com a ocupação profissional, idade, gênero, número de filhos, renda, status na família, cargo na empresa, atribuições desenvolvidas, entre outras (Abreu, Balzanza, Serqueira, & Silva, 2012). Em relação à jornada de trabalho, a quantidade de tempo gasto no trabalho influencia no tempo dedicado a outras esferas da vida, como a família e afazeres domésticos. Assim, quanto mais tempo utilizado para o trabalho, menos tempo para a família, o que aumenta a probabilidade da ocorrência do conflito trabalho e família. Além disso, longas jornadas de trabalho ou trabalho em turnos, fora do período diurno, contribuem para os problemas de organização de rotinas familiares e, portanto, em períodos de descanso e sono de todos os membros que, por sua vez, impactam na vida social e profissional do trabalhador. Somado a isso, há a maneira como o indivíduo lida com o estresse e o distresse, que podem acarretar, em muitos casos, consequências negativas na sua qualidade de vida profissional e familiar (Abreu, Balzanza, Serqueira, & Silva, 2012; Calvete, 2003).

Portanto, como uma possibilidade para melhoria da qualidade de vida, muitos estudiosos têm debatido em torno da questão da redução da jornada de trabalho ou flexibilização dos horários ou locais de trabalho. Nessa direção, objetivou-se compreender como pesquisadores brasileiros têm abordado o tema da jornada de trabalho na atualidade e suas interfaces com gênero, qualidade de vida, profissões e família.

Método

Fontes de Pesquisa

A pesquisa foi realizada na base de dados eletrônica Periódicos CAPES/MEC, entre os meses de junho de 2016 e agosto de 2016.

Estratégias de Busca

Duas pesquisadoras, trabalhando de forma independente, realizaram as buscas iniciais dos artigos usando o descritor “jornada de trabalho”. Os critérios de inclusão adotados na presente pesquisa foram: (a) artigos completos disponíveis e (b) idioma (português, inglês ou espanhol). Ressalta-se que livros, resenhas, monografias, dissertações e teses não foram incluídos no presente estudo, em acordo com as recomendações de Costa e Zoltowski (2014) e Liberati et al. (2009), uma vez que esses documentos não foram submetidos a uma revisão de especialistas, cegos quanto à autoria do trabalho.

As buscas realizadas nas bases de dados resultaram na identificação de 737 textos publicados em revistas nacionais, sendo 684 em formato de artigos. Desse total de artigos encontrados, apenas 37 estudos atenderam aos critérios de seleção, os quais foram categorizados em: (a) jornadas de trabalho: excesso, redução e flexibilização; (b) jornada de trabalho e qualidade de vida; (c) jornada de trabalho e profissões (d) jornada de trabalho e gênero e (e) jornada de trabalho e família.

Resultados

Jornadas de Trabalho: Excesso, Redução e Flexibilização

Foram selecionados sete artigos sobre o excesso, a redução e a flexibilização da jornada de trabalho, como descrito na Tabela 1.

Tabela 1. *Jornada de Trabalho: Excesso, Redução e Flexibilização*

Autores (ano)	Objetivos
Ribas & Mandalozzo (2004)	Analisar a redução da jornada de trabalho através das lutas de classes e pela flexibilização e precarização do trabalho atuais.
Grazia (2006)	Investigar a potencialidade e os desafios da redução do tempo de trabalho em um contexto de desemprego e flexibilização.
Blass (1998)	Discutir sobre a regulamentação da jornada de trabalho em duas empresas automobilísticas.
Calvete (2003)	Analisar as possibilidades e os limites da redução da jornada de trabalho para a geração de novos postos de trabalho.
Gonzaga, Menezes Filho & Camargo (2003)	Estudar os efeitos da redução da jornada de trabalho, também conhecida como partilha do trabalho (<i>work-sharing</i>) sobre o mercado de trabalho no Brasil.
Galastri (2010)	Analisar as consequências das medidas de flexibilização da jornada de trabalho de 36 horas e as políticas de precarização dos vínculos trabalhistas ocorridas na França, entre os anos de 2008 e 2009.
Dal Rosso (2013)	Discutir a questão das jornadas excessivas, as quais ultrapassam as 48 horas semanais, 8 horas diárias.

Ribas e Mandalozzo (2004) analisaram as alterações na jornada de trabalho conquistadas pelas lutas dos trabalhadores, mas que resultaram na flexibilização e precarização do trabalho. Para os autores, tanto a implementação da jornada parcial quanto a compensação

da jornada pelo banco de horas (jornada flexível) são medidas que permitem às empresas a intensificação da produção e a redução dos custos pela não exigência de novas contratações e oferta de baixos salários àqueles que trabalham menos horas semanais. Dessa maneira, as empresas conservariam sua produtividade e seu potencial de produção a partir do aumento dos lucros com a redução dos salários. O trabalhador submeteria-se à imposição de folgas imprevistas, trabalho aos finais de semana e até sobrejornada, pelo temor do desemprego. Além disso, os autores consideram que a jornada menor não proporciona mais tempo de lazer nem uma melhor convivência familiar e social, já que as férias e os salários seriam reduzidos pelos empregadores. Em muitos casos, o trabalhador em jornada parcial possui outro emprego remunerado durante seu “tempo livre”, para complementar a renda. Portanto, os autores propõem que, ao invés de reduzir jornadas de trabalho para melhorar a vida pessoal dos trabalhadores, se deva investir em atentar para impactos humanos do trabalho e na qualificação técnica. Ou seja, argumentam que, para garantir os melhores retornos para os trabalhadores, o mais importante é que tenham um bom emprego pautado na implementação de políticas públicas em prol do aumento do nível educacional dos indivíduos para capacitá-los a se tornarem mais competitivos no cenário atual globalizado.

Nessa direção, Grazia (2006) analisou a potencialidade e os desafios da redução do tempo de trabalho em um contexto de desemprego e flexibilização. Nessa conjuntura, para garantir a eficácia da implementação da política de redução da jornada, a autora apontou algumas condições que devem ser satisfeitas, são elas: (a) a jornada deve ser de amplitude significativa e aplicada por curto período durante o período de crise financeira, ou seja, uma jornada estimada entre 30 e 32 horas semanais (6 horas diárias x 5 dias, ou 4 dias de 8 horas); (b) deve ser aplicada obrigatoriamente a todos os assalariados através da legislação nacional; (c) a criação de empregos será maior à medida que a redução da jornada de trabalho for capaz de impedir o recurso à hora extra e à flexibilização da jornada; (d) o financiamento da política de redução da jornada de trabalho deverá advir dos lucros das empresas e subsídios governamentais às pequenas empresas, contanto que criem novos postos de trabalho e, por fim, (e) a mobilização e organização dos trabalhadores em prol da redução da jornada de trabalho é fundamental para garantir a sua implementação. A aplicação dessas medidas possibilitará a obtenção de mais êxito, caso ocorra internacionalmente, já que impedirá que as empresas migrem para regiões vistas como mais vantajosas, as quais ofereçam salários mais baixos e jornadas mais longas.

No artigo de Blass (1998), o autor discutiu sobre a regulamentação da jornada de trabalho na Volkswagen e na Ford, indústrias de automóveis, após a dissolução da Autolatina

(junção das subsidiárias Volkswagen e Ford, presentes no Brasil e na Argentina), na década de 1990. Nessa época, os acordos entre as montadoras e as mobilizações operárias e sindicais introduziram a questão da redução e flexibilização da jornada de trabalho, combinadas à instituição de um banco de horas, na denominada “modernização ou reestruturação negociada”. Para a autora, a jornada flexível de trabalho, em associação ao banco de horas, foi benéfica ao trabalhador assalariado por possibilitar que ele possuísse liberdade e autonomia sobre seu tempo de trabalho pago e não pago. Dessa maneira, no caso da Volkswagen, por exemplo, a desvinculação das horas extras dos salários permitiu que o trabalhador decidisse quando e como usufruir das horas excedentes acumuladas no banco de horas durante um certo período. Diferentemente de outros países, nesse momento e contexto brasileiro, a redução da jornada de trabalho não acarretou em diminuição dos salários. Portanto, tais acordos sobre a regulamentação da jornada de trabalho expressaram uma mudança de valores e atitudes diante do emprego, no cenário brasileiro da década de 1990, as quais possibilitaram ao trabalhador a possibilidade de dispor de seu tempo livre fora da fábrica para construir laços afetivos com a família e os filhos.

No estudo de Calvete (2003), analisou-se as possibilidades e os limites da redução da jornada de trabalho para a geração de novos postos de trabalho. Para isso, o autor observou a evolução das horas anuais trabalhadas nos países desenvolvidos, os impactos macroeconômicos e as diferentes possibilidades encontradas pelas empresas na incorporação da redução da jornada de trabalho. Em suas conclusões, o autor afirmou que a redução da jornada pode proporcionar a unificação de toda a classe trabalhadora em prol desse objetivo, além de poder gerar mais postos de trabalho. Contudo, para que possam alcançar tais benefícios, é necessário que seja instaurada em momentos de crescimento econômico e aumento da produtividade, além de, concomitantemente, serem proibidas horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho e a manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho. Por fim, a redução da jornada de trabalho possui a perspectiva de melhoria da qualidade de vida da classe trabalhadora, com mais tempo para o lazer e para a família.

Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2003) objetivaram estudar os efeitos da redução da jornada de trabalho, também conhecida como partilha do trabalho (*work-sharing*), prescrita pela Constituição de 1988, de 48 para 44 horas semanais, 8 horas diárias, sobre o mercado de trabalho no Brasil. Os autores avaliaram a transição dos empregados para os estados de desemprego, sem emprego e emprego não registrado, no ano seguinte da mudança constitucional. Além disso, investigaram os impactos acerca das variações nas jornadas efetivas de trabalho e sobre os rendimentos reais mensais e turnos, entre 1988 e 1989. Os resultados do

estudo mostraram que redução da jornada de trabalho não aumentou a probabilidade do trabalhador ficar desempregado, em 1989, se comparado a outros anos, bem como possibilitou o aumento do salário. Portanto, após 12 meses da mudança constitucional, não se observou efeitos negativos da redução da jornada sobre o emprego. Esse resultado pode ser explicado por três motivos: (a) a jornada de trabalho integral era significativamente mais alta do que 48 horas antes de 1988; (b) os impactos positivos da medida eram evidentes a curto prazo e (c) na época, o grau de abertura comercial do país permitiu facilmente com que o aumento dos custos de mão de obra fosse integrado aos preços dos bens e serviços das empresas. Tendo em vista que o barateamento do valor da mão de obra e a crescente adoção de tecnologias ocorreram em larga escala no país nas últimas décadas, seria importante a ocorrência de estudos longitudinais para saber em que medida a mudança constitucional impactou na geração e manutenção dos empregos ao longo dos anos. Por último, os autores propuseram que um efeito positivo econômico da redução da jornada de trabalho ocorreria pela redução do custo fixo do emprego (licenças maternidade e paternidade, número de dias pagos e não trabalhados, etc.) e, simultaneamente, pela diminuição do adicional pago por horas extras trabalhadas. Alerta-se, no entanto, que, do ponto de vista de funcionários que construíram uma família, esta “vantagem econômica” para as empresas pode representar uma importante desvantagem individual.

Também preocupado com os efeitos negativos de alterações na jornada de trabalho, para obter subsídios para refletir sobre a situação brasileira, Galastri (2010) analisa as consequências das medidas de flexibilização da jornada de trabalho de 36 horas e as políticas de precarização dos vínculos trabalhistas ocorridas na França, entre os anos de 2008 e 2009. Segundo o autor, em 2008, na França, instituiu-se a lei que previa o fim da jornada de 35 horas, com a possibilidade de estendê-la por meio da inclusão do banco de horas, além de permitir a livre negociação salarial entre os trabalhadores e cada empresa. Essas medidas neoliberais precarizaram as condições de trabalho e congelaram os salários dos trabalhadores franceses pela dificuldade na negociação, tendo em vista que, em muitos casos, não havia sindicatos que os representassem. Em outras palavras, ao estender a jornada de trabalho, transformou-se as horas a mais trabalhadas em “direito de descanso posterior”, ao invés de pagamento em dinheiro. Galastri concluiu que após um ano da criação da lei, a França ainda continuou com uma taxa de desemprego elevada (10% ou 2,7 milhões de desempregados). Nesse sentido, a flexibilização da jornada de trabalho não propiciou a curto prazo alteração no desemprego vivenciado pelo país naquele momento, além de afetar negativamente as condições de trabalho dos trabalhadores franceses. Nesse sentido, Galastri questiona os benefícios de jornadas reduzidas de trabalho para resolver problemas econômicos de um país. No entanto, a análise do

Galastri está centrada em questões financeiras e não inclui informações sobre efeitos da redução da jornada de trabalho na vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Diferentemente dos autores anteriores, que examinaram efeitos da redução da jornada de trabalho, Dal Rosso (2013) coloca em discussão a questão das jornadas excessivas, que seriam aquelas cuja duração coloca em risco a saúde e a segurança do trabalhador, as quais ultrapassam as 48 horas semanais, 8 horas diárias. Para abordar essa problemática, Dal Rosso utilizou dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), além de informações sobre outros países. O autor constatou que, apesar da diminuição expressiva do número de horas semanais ao longo das últimas décadas, a jornada excessiva de trabalho ocorreu em muitos países ricos e pobres, sendo mais frequentes, no Brasil, nas áreas de alojamento, alimentação, transporte, armazenagem, correios, comércio, agricultura, indústria e reparação de veículos automotores e motocicletas. Portanto, diante desse quadro, o autor sugeriu a necessidade de continuar monitorando essa situação e o desenvolvimento urgente de políticas trabalhistas que possam eliminar ou minimizar os agravos à saúde e a segurança desses trabalhadores em jornadas excessivas.

Desta forma, observa-se que, no contexto brasileiro, os efeitos do uso de jornadas de trabalho reduzidas são condicionados pela manutenção de condições financeiras adequadas de forma que seja possível desfrutar de tempo para atividades familiares ou de interesse pessoal, ao invés de precisar assumir outras atividades remuneradas para complementar uma renda insuficiente.

Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho

Diferentemente dos autores anteriores, que focaram sistematicamente em questões de vantagens econômicas (individuais e coletivas) de diferentes jornadas de trabalho, no próximo conjunto de sete artigos, os autores analisaram a associação entre jornada de trabalho e indicadores de qualidade de vida, e especialmente para a saúde do trabalhador, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2. *Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho*

Autores (ano)	Objetivos
Landsbergis (2004)	Fazer uma revisão da literatura sobre jornada excessiva e seus impactos na qualidade de vida.
Santana, Loomis, & Newman (2001)	Avaliar a hipótese de que a dupla carga de trabalho seria um fator de risco potencial para sintomas psiquiátricos nas mulheres.
Janssen & Nachreiner (2004)	Investigar as possíveis relações entre a saúde dos trabalhadores e os diferentes tipos de horas de trabalho flexíveis na Alemanha.
Tepas, Barnes-Farrell, Bobko, Fischer, Iskra-Golec, & Kaliterna (2004)	Investigar quais aspectos do bem-estar relacionam-se com os turnos de trabalho, bem como as diferenças entre os diversos países no impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores.
Radosevic-Vidacek & Koscec (2004)	Analisar se o trabalho em turnos dos pais interfere na higiene do sono dos filhos adolescentes que frequentam a escola em dois períodos distintos.
Metzner & Fischer (2001)	Pesquisar as variáveis que interferem na percepção de fadiga e na capacidade para o trabalho em trabalhadores que executam suas atividades em turnos fixos diurnos e noturnos.
Papini, Nakamura, Martins, & Kokubun (2010)	Verificar associações entre severidades ocupacionais, incluindo jornada excessiva, e nível de atividade física no lazer, entre pessoas exercendo diferentes ocupações.

Em um estudo da revisão da literatura, Landsbergis (2004) apontou que diversos pesquisadores demonstraram que as longas jornadas de trabalho (superiores a 55-60 horas semanais) possuem associação com mal-estar, podendo causar infarto do miocárdio, poucas horas de sono (menos de seis horas por noite), elevação da pressão arterial e diabetes. Além disso, reportou que em vários estudos, foi observada uma relação entre muitas horas de trabalho semanais a dependência do cigarro, abuso do álcool e poucas atividades físicas. Algumas profissões apresentavam maior risco para problemas cardiovasculares, tais como motoristas, funcionários com poucas relações sociais no ambiente laboral, aqueles que trabalham em turnos

irregulares e mulheres trabalhadoras, as quais, muitas vezes, ocupam-se por demasiado tempo em tarefas domésticas, não descansando adequadamente. Entretanto, mesmo constatando que jornadas longas de trabalho estejam associadas com problemas de saúde, é preciso verificar se jornadas reduzidas resultam em indicadores de maior qualidade de vida.

Devido aos poucos estudos latino-americanos abordando as relações entre alta carga de trabalho, demandas familiares e risco para transtornos psiquiátricos, Santana, Loomis e Newman (2001) objetivaram avaliar a hipótese de que a dupla carga de trabalho seria um fator de risco para sintomas psiquiátricos entre mulheres. Realizaram um estudo transversal com 460 mulheres casadas, residentes de regiões pobres de Salvador, BA, Brasil, de 18 a 70 anos de idade, as quais relatavam possuir uma ocupação remunerada ou estarem envolvidas com trabalho doméstico não pago em suas famílias e criavam filhos ou netos em idade pré-escolar. Estabeleceram como critérios de uma elevada carga de trabalho: (a) dupla jornada de trabalho e (b) duração da jornada diária de trabalho acima de 10 horas diárias. Os sintomas psiquiátricos foram registrados usando o Questionário de Morbidade Psiquiátrica de Adultos (QMPA).

Os achados evidenciaram escores altos do QMPA em mulheres casadas, com filhos em idade pré-escolar e com alta carga de trabalho. Em relação às mulheres que se dedicavam exclusivamente ao trabalho doméstico não assalariado, elas demonstraram sentimentos de solidão e baixo reconhecimento social. Por fim, deve-se considerar que a amostra de mulheres utilizada no estudo possui condições precárias de trabalho, o que também é um agravante para a saúde mental delas. Não obstante, os pesquisadores encontraram resultados condizentes com outros estudos, os quais apontam a família como uma importante fonte de apoio, satisfação, segurança e companheirismo, apesar que ela pode ser, ao mesmo tempo, uma fonte de estresse. Responsabilidades e envolvimento intensos podem exigir muito esforço, o que pode resultar em níveis de estresse elevados, mas é precisamente o grau de envolvimento e esforço que marcam o significado psicológico das atividades. No entanto, existem limites para manter, ao longo de anos, envolvimento que exigem um número muito alto de horas e esforços intensos. Assim, ressalta-se, de novo, a importância de identificar fatores, tais como gênero, que influenciam na relação entre jornada de trabalho (remunerada e familiar) e bem-estar.

Como o objetivo de trazer elementos internacionais para a discussão brasileira sobre jornadas de trabalho, Janssen e Nachreiner (2004) investigaram relações entre a saúde dos trabalhadores e os diferentes tipos de horas de trabalho flexíveis na Alemanha. Compreendeu-se por horários flexíveis aqueles que envolviam uma escolha dos empregadores ou empregados, ou ambos, acerca da quantidade de horas (cronometria) e a distribuição temporal do trabalho

(cronologia). Como método, foram aplicados questionários em 1188 funcionários presentes em 17 companhias de várias áreas (saúde, indústria, comércio, administração e telecomunicações), nas quais existiam variadas horas de trabalho. Constatou-se que a alta variabilidade da jornada de trabalho associou-se com um maior prejuízo à saúde e ao bem-estar, principalmente se a mudança contínua dos horários se encontrou sob o controle da empresa. Os autores sugeriram que deveriam ser tomadas medidas para que os horários de trabalho sejam os mais fixos possíveis, para minimizar as consequências negativas para a saúde e o bem-estar psicossocial. Caso a variabilidade seja inevitável, ela deve ser comunicada com antecedência a fim de proporcionar uma oportunidade de planejamento da vida pessoal por parte dos empregados, além da empresa oferecer uma remuneração satisfatória como compensação pela elevada variabilidade da jornada de trabalho. Supõe-se que a dificuldade de lidar com horários variados no trabalho profissional seja acentuada entre trabalhadores com filhos pequenos, uma vez que também existe variabilidade nas rotinas de cuidado em função de doenças dos mesmos, além de outros imprevistos na vida familiar.

Na mesma época do estudo de Janssen e Nachreiner sobre a situação na Alemanha, Tepas Barnes-Farrell, Bobko, Fischer, Iskra-Golec e Kaliterna (2004) investigaram os efeitos de trabalhar no período diurno versus noturno. Em um *survey* com 865 profissionais da saúde mental do Brasil, Croácia, Polônia, Ucrânia e Estados Unidos, investigaram quais aspectos do bem-estar relacionam-se com os turnos de trabalho, bem como as diferenças entre os diversos países no impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores. Os participantes foram divididos entre aqueles que trabalhavam no período noturno e não-noturno, buscando averiguar a percepção de cada grupo em relação ao cansaço físico e mental e à tensão ao final da jornada de trabalho. Constatou-se que profissionais noturnos apresentaram maior cansaço físico e mental, se comparados àqueles que trabalharam apenas durante o dia, porém há diferenças entre os países em relação ao cansaço físico ao final da jornada de trabalho, bem como a maneira e o grau do impacto do trabalho noturno para a saúde.

Além dos efeitos sobre os próprios trabalhadores, os demais membros de uma família que convivem com alguém que trabalha no turno noturno também são afetados. Radosevic-Vidacek e Koscec (2004) investigaram se o trabalho em turnos dos pais interfere na higiene do sono dos filhos adolescentes. Estes jovens, morando na Croácia, frequentavam a escola, ora de manhã, ora de tarde, em semanas alternadas. Foram coletados dados sobre o sono e as atividades diurnas com 1386 estudantes do ensino fundamental e médio (11 a 18 anos), cujos pais trabalhavam fora. Os resultados demonstraram que o trabalho em turnos dos pais afetou negativamente os padrões de sono dos adolescentes do ensino médio, ou seja, eles levantavam

mais cedo e tinham menos horas de sono diárias quando comparados aos adolescentes cujos pais trabalhavam no período diurno. Além da falta de controle parental, já na época desse estudo, os adolescentes dormiam tarde por ficarem muito tempo na internet, jogarem jogos de computador e trocaram mensagens de texto pelo celular. Além do comprometimento do sono, a convivência familiar apresentava-se conflituosa, com os pais não interagindo com os filhos na hora do jantar e não participando das rotinas que antecedem ao dormir. Com base nesse estudo, nota-se a importância da compatibilidade de horários quando os pais e os filhos estão juntos para o bem-estar não somente dos pais, como também dos filhos.

Nos estudos já comentados, o trabalho noturno foi apontado como sendo prejudicial à saúde. Entretanto, no estudo de Metzner e Fischer (2001), não há evidências concretas a esse respeito. Os autores investigaram as variáveis que interferem na percepção de fadiga e na capacidade para o trabalho em trabalhadores que executam suas atividades em turnos fixos diurnos e noturnos. Foi realizado um estudo transversal com aplicação de protocolos de atividades diárias e questionários (Índice para Capacidade para o Trabalho – ICT, fadiga e auto-avaliação das condições de trabalho e vida) a 43 trabalhadores de turnos diurnos e noturnos de uma indústria têxtil, com idade média de 32 anos, os quais trabalhavam em turnos fixos de 12 horas diárias, em uma esquema de “semana comprimida” de “4 por 3” (quatro dias de trabalho, totalizando 48 horas de serviço, com três dias de folga). Os fatores que influenciavam na percepção da fadiga não estavam relacionados ao turno, mas sim ao estilo de vida dos trabalhadores (consumo de cigarros, álcool e insuficiente prática de atividades físicas) e a dificuldade em manter o sono. Além disso, a duração da jornada diária de 12 horas influenciou na percepção do trabalhador sobre sua capacidade para o trabalho, fadiga e alterações no sono.

Assim, os autores evidenciaram que o trabalho noturno não se mostra como sendo mais negativo para o bem-estar do que o turno diurno, pois constataram que o ICT aumentou entre os trabalhadores do turno noturno. Provavelmente, isto ocorreu devido ao melhor uso de estratégias de enfrentamento (*coping*) neste grupo de trabalhadores, em comparação com os trabalhadores do turno diurno. Entretanto, os turnos fixos de 12 horas e a semana de trabalho comprimida são controversos, pois se, por um lado, as cargas intensas de trabalho associadas às noites mal dormidas acarretam em fadiga, por outro lado, não foram esclarecidas na literatura as consequências a longo prazo na saúde e na capacidade para o trabalho do trabalhador sob esse regime. Dessa maneira, são necessários estudos longitudinais e com amostras maiores para avaliar o impacto do trabalho noturno sobre a saúde do trabalhador, tendo em vista que escores no ICT são inversamente proporcionais ao tempo na função.

A sensação de cansaço ligado ao trabalho pode ter efeitos diretos e indiretos sobre a saúde de trabalhadores, por comprometer a regularidade das atividades físicas. Apesar das evidências científicas sobre a importância das atividades físicas, a prevalência da inatividade física no lazer é de 75% entre aqueles que trabalham, de acordo com Papini (2009). Nesse sentido, Papini, Nakamura, Martins e Kokubun (2010) verificaram associações entre “severidades ocupacionais” (horas extras, tempo de jornada de trabalho, disposição ao final do trabalho e intensidade laboral) e nível de atividade física no lazer em diferentes ocupações. Para isso, avaliaram por meio de questionários o nível de atividade física no lazer (ativo ou inativo) e algumas severidades ocupacionais entre 200 trabalhadores da cidade de Rio Claro e região, no estado de São Paulo.

Os resultados indicaram que a prevalência de inatividade física no período fora do expediente de trabalho foi de 59%, sendo os trabalhadores do sexo masculino aqueles que mais praticavam atividades físicas. Uma explicação levantada foi a dupla jornada da mulher, que faz com que o acúmulo das atividades domésticas e ocupacionais limita ou anula o tempo para o lazer. É importante frisar que o tempo da jornada diária, a realização de horas extras e a intensidade do trabalho, em si, não se relacionavam à inatividade física dos trabalhadores. Apenas a disposição ao final da jornada de trabalho associou-se à inatividade física; os trabalhadores com mais disposição ao final do trabalho eram mais ativos no tempo de lazer. Por outro lado, os trabalhadores que se sentiam cansados e indispostos ao fim da jornada de trabalho praticavam atividades mais passivas no lazer, como foi observado entre os trabalhadores do sexo feminino. Em estudos futuros, será importante incluir informações sobre o tempo dedicado ao cuidado de filhos e atividades domésticas, para investigar o quanto a diferença na participação de homens e mulheres em atividades físicas reflete uma menor disponibilidade de tempo para atividades discricionárias e de autocuidado, entre as mulheres.

Jornada de Trabalho e Profissões

Ainda com foco no bem-estar dos trabalhadores, foram encontrados 12 artigos nos quais os pesquisadores investigaram os efeitos da jornada de trabalho em amostras compostas por pessoas de diferentes profissões, conforme exposto na Tabela 3.

Tabela 3. *Jornada de Trabalho e Profissões*

Autores (ano)	Objetivos
Jesus & Jesus (2012)	Identificar quais barreiras existem para a prática de atividades físicas por parte de policiais militares.
Pafaro & De Martino (2004)	Investigar a presença e o nível de estresse emocional, os sintomas físicos e psicológicos, a intensidade do estresse em enfermeiros que fazem dupla jornada de trabalho, comparados aos que não fazem.
Portela, Rotenberg, & Waissmann (2005)	Avaliar a associação entre a carga de trabalho profissional e doméstico com doenças e queixas sobre o sono e falta de tempo entre enfermeiras.
Dal Magro, Coutinho, Blanch, & Moré (2014)	Identificar as características do trabalho nas agroindústrias e a relação destas com a saúde dos trabalhadores do setor.
Neves & Silva (2014)	Relatar as vivências de sofrimento psíquico e prazer nas professoras do ensino fundamental.
Abreu, Baldanza, Serqueira & Silva (2012)	Analisar a influência do trabalho no turno noturno na qualidade de vida profissional e pessoal dos trabalhadores em bares, restaurantes e hotéis.
Lennert (2011)	Apresentar as condições de trabalho dos professores de Sociologia e refletir sobre os impactos das mudanças nas leis aprovadas no segundo semestre de 2009, no estado de São Paulo.
Mohr, Guimarães, & Barbosa (2011)	Verificar os sintomas de distúrbios osteomusculares em professores de academias e sua associação com jornada de trabalho, sexo e função exercida.
Ulhôa et al. (2010)	Estimar a prevalência de distúrbios psíquicos menores e identificar estressores associados entre motoristas de caminhão.
Machado, Araújo, & Athayde (2010)	Refletir sobre os processos de inserção profissional e formação continuada dos juizes do trabalho de um Tribunal, bem como a função que os coletivos de trabalho podem desempenhar nesses processos.
Prazeres & Navarro (2011)	Investigar a influência de relações de trabalho na indústria de calçados de Franca, São Paulo, Brasil sobre problemas de saúde relatados pelas trabalhadoras especializadas na atividade de pesponto (costura mecânica).
Rosa & Mattos (2010)	Analisar a saúde, os riscos e o trabalho dos pescadores e catadores artesanais de caranguejo.

Em um estudo de corte transversal, Jesus e Jesus (2012) objetivaram identificar quais barreiras existem para a prática de atividades físicas entre 316 policiais militares de Feira de

Santana, Bahia. Para tal avaliação, foi utilizado o questionário proposto e validado por Martins e Petroski (2000), no qual são listados 19 motivos que dificultam ou impedem a prática de atividades físicas. Para viabilizar uma análise por regressão logística, as barreiras foram categorizadas em ambientais (falta de clima adequado), sociais (falta de equipamento disponível, falta de espaço para a prática e ambiente insuficientemente seguro), financeiras (falta de recursos financeiros) e pessoais (jornada de trabalho extensa, compromissos familiares, atividades domésticas, falta de companhia, ausência de incentivo da família e/ou amigos, mau humor, medo de se lesionar, limitações físicas, dores leves e mal estar, falta de energia, falta de habilidade física, falta de conhecimento ou orientação sobre atividades física, preocupação com a aparência durante a prática e falta de interesse em praticar).

Os resultados são condizentes com outras pesquisas na área, as quais apontam que a principal barreira para a prática de atividades física é da categoria “pessoais”, principalmente os compromissos familiares e jornada de trabalho, que resultam em pouco tempo livre. Ressalta-se que, entre os policiais que participaram do estudo, os compromissos familiares e as tarefas domésticas foram significativamente mais frequentes entre as mulheres. Esse achado evidencia a figura feminina como sendo a principal cuidadora da família e executora das tarefas domésticas. Por fim, os autores concluíram que são necessárias políticas de promoção de atividades físicas, esportivas e de lazer na Polícia Militar, o que proporcionaria não só a diminuição dos desgastes físicos e psicológicos e prevenção de doenças crônicas, mas também melhora no desempenho das atividades de policiamento (Jesus & Jesus, 2012). Novamente, a questão de carga horária total dedicado a atividades laborais e também a atividades familiares é apontado como sendo de fundamental importância para o bem-estar de trabalhadores. Nota-se, também, que, no geral, as mulheres dedicam mais tempo a estas responsabilidades do que os homens.

Pafaro e De Martino (2004) investigaram a presença e o nível de estresse emocional, os sintomas físicos e psicológicos e a intensidade do estresse em enfermeiros que faziam dupla jornada de trabalho, comparados aos que não faziam, em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. A amostra foi composta por 33 enfermeiros, sendo 24 em regime de dupla jornada e 9 em jornada única. Os instrumentos utilizados para a coleta foram Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) e a Escala Analógica Visual. A maioria dos enfermeiros foi classificada na fase de resistência de estresse, com níveis médios de estresse e predominância dos sintomas psicológicos. Confirmando a hipótese do estudo, os enfermeiros com dupla jornada apresentaram-se mais estressados quando comparados àqueles com jornada única, embora, evidentemente, se organizaram para lidar com esta dupla carga horária. Em estudos

futuros, será importante investigar efeitos a longo prazo da diferença na jornada de trabalho sobre a saúde e bem-estar dos enfermeiros no trabalho profissional e na vida familiar, para melhor entender os benefícios e custos da dupla jornada em comparação com a jornada única.

Em outro estudo com essa mesma categoria profissional, Portela, Rotenberg e Waissmann (2005) levaram em consideração o total de demandas que existia na vida profissional e doméstica das enfermeiras, para avaliar a associação de carga de trabalho com doenças e queixas sobre o sono e falta de tempo. Para isso, realizaram um estudo transversal com aplicação de um questionário em 206 profissionais do sexo feminino de um hospital público no Rio de Janeiro, Brasil. A duração média das jornadas semanais profissional e doméstica foram de 40,4 h e 31,6 h, respectivamente. Quando a jornada profissional se apresentava longa (acima de 44 horas semanais), as enfermeiras relataram sintomas de tensão, ansiedade, insônia e falta de tempo para lazer ou descanso, devido à dificuldade de encontrar tempo para os cuidados com a casa e para dar atenção aos filhos. Jornadas domésticas longas (acima de 28 horas) associavam-se, por um lado, com menor prevalência de queixas de falta de tempo para os filhos e, por outro, à falta de tempo para si e ao relato de varizes. Os autores concluíram que é importante a inclusão dos âmbitos laborais e domésticos na avaliação dos efeitos da carga de trabalho sobre a saúde e a vida sociofamiliar das enfermeiras. Sugere-se que, em estudos futuros, além de medidas de estresse e problemas de saúde, sejam incluídas medidas de satisfação e bem-estar, uma vez que as recompensas para pessoas que suportam cargas altas de trabalho na sua vida profissional e familiar podem ser significativas o suficiente para compensar o cansaço e dificuldades de saúde pessoal.

Embora, em muitos dos estudos apresentados, os pesquisadores mostraram que o número de horas de trabalho afete a saúde dos trabalhadores, há, além disso, a questão da intensidade das demandas enfrentadas no trabalho. O trabalho nas indústrias de abate e processamento de carnes, também conhecidas como agroindústrias, é comumente caracterizada por possuir funções rotinizadas e repetitivas, intenso ritmo de trabalho e muitas formas de controle e vigilância do trabalhador. Em razão desse contexto laboral, são observados diversos agravos à saúde de seus funcionários. Segundo uma pesquisa encomendada pelo Ministério Público do Trabalho, o índice de transtornos depressivos nos funcionários das indústrias de abate e processamento de carnes é 341% maior do que em outras atividades econômicas (Procuradoria Regional do Trabalho, 2013). Diante desse contexto, Dal Magro, Coutinho, Blanch e Moré (2014) propuseram-se a identificar as características do trabalho nas agroindústrias do estado de Santa Catarina, em especial na cidade de Chapecó, considerada a capital brasileira de agroindústria, e a relação destas com a saúde dos trabalhadores do setor.

Para atender tais objetivos, os instrumentos de pesquisa utilizados foram: (a) registro de diário de campo decorrente da observação participante; (b) entrevistas semiestruturadas realizadas com os trabalhadores das agroindústrias e profissionais de saúde.

Dal Magro et al. (2014) apontaram que a sobrecarga devida à intensidade do trabalho contribuiu para o adoecimento dos trabalhadores. Esse setor possui jornadas exaustivas, realizadas por intermédio das horas extras, as quais ultrapassavam comumente as 10 horas diárias previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além das longas jornadas de trabalho, o trabalho no período noturno gerava consequências negativas para o sono e para a conciliação trabalho-família. Em muitos casos, o trabalhador agroindustrial priorizava as necessidades de produção em detrimento da convivência familiar. Se, por um lado, o trabalho noturno possibilitava a participação nos cuidados do filho no período diurno, por outro, havia menos tempo para a relação conjugal, dificuldades na sexualidade e prevalência de conflitos familiares. Enfim, todos esses fatores contribuíram para que um número significativo de trabalhadores agroindustriais recorresse a estratégias individuais de resolução dos problemas, como os pedidos de atestados, afastamentos e demissões em decorrência dos problemas de saúde física e mental, derivados das extenuantes demandas do trabalho. Portanto, seria fundamental contar com intervenções coletivas, as quais priorizassem mudanças nas condições de trabalho em detrimento de atuações apenas parciais e temporárias (Dal Magro et al., 2014).

Outra ocupação conhecida pela intensidade das demandas envolvidas é a de professor. Neves e Silva (2014) relataram as vivências de sofrimento psíquico e prazer entre professoras do ensino fundamental do Município de João Pessoa, no estado de Pernambuco. Como dispositivo metodológico, utilizaram grupos de discussão objetivando a apreensão das inter-relações entre o trabalho e a saúde mental, tendo em vista que as situações de trabalho são vivenciadas na coletividade. Os autores apontaram que um dos fatores que potencializa o mal-estar entre as professoras está, principalmente, na longa e exaustiva jornada de trabalho, além das relações hierárquicas, dificuldade em manter o controle sobre a turma, o crescente rebaixamento salarial e o insuficiente reconhecimento social sobre a profissão.

Os sintomas físicos e psíquicos mais frequentes relatados pelas professoras incluíram a voz, alergias, perturbações visuais, dores na coluna vertebral, problemas de músculos, varizes, câncer no seio, dores de cabeça, insônia, fadiga, frustração, depressão, impotência, insegurança, irritação, angústia, embotamento afetivo e sensação de enlouquecimento. Na maioria dos casos, o sofrimento era vivido de maneira individualizada, não coletivizada. As professoras relataram ainda possuir sentimento de culpa por não darem conta satisfatoriamente das atividades domésticas e familiares. Entretanto, ao mesmo tempo, a dimensão do prazer para elas estava na

relação afetiva que estabeleciam com os alunos e de perceberem os resultados de seus trabalhos. Algumas estratégias para o enfrentamento das dificuldades estava em recorrerem às constantes faltas às aulas, às saídas frequentes das salas de aula, ao individualismo e ao desengajamento afetivo e cognitivo. As autoras concluíram que devem existir ações de promoção de saúde que permitam que as professoras possuam um local de trabalho favorável ao bem-estar. É possível notar que, embora gostavam do trabalho em si, as professoras relataram sintomas de cansaço e estresse preocupantes, o uso de estratégias que envolviam esquiva e insatisfação com os envolvimento familiares. Desta forma, este estudo parece exemplificar efeitos ainda mais negativos de jornadas de trabalho longas acopladas com alta intensidade do trabalho.

A investigação da intensidade das demandas do trabalho em conjunto com questões da jornada de trabalho também foram objeto de análise no estudo de Abreu, Baldanza, Serqueira e Silva (2012), que examinaram a influência do trabalho no turno noturno na qualidade de vida profissional e pessoal dos trabalhadores em bares, restaurantes e hotéis da cidade de Maceió, no estado de Alagoas. Foram entrevistados 385 trabalhadores noturnos, informando dados sociodemográficos, perfil do trabalho, ambiente de trabalho, saúde do trabalhador e da família. Os autores reportaram que a maioria dos funcionários relatou alta intensidade de demandas no trabalho remunerado, informando não aproveitar seus horários de descanso no expediente, trabalhar mais do que seis horas corridas (14,5% extrapolando 11 a 12 horas diárias de trabalho) e não receber por seus adicionais noturnos. Entretanto, relataram estar satisfeitos com seus ofícios. Quanto aos efeitos do serviço pago sobre a vida extratrabalho, para metade (52,2%), o trabalho não dificultou a vida social, porém, 39,5% acreditava que o trabalho noturno os impossibilitava de ter uma vida social satisfatória. Além disso, um terço (32,5%) dos entrevistados, que possuíam filhos, afirmaram que a dedicação aos mesmos era comprometida pelo horário de trabalho.

Ressalta-se ainda que, de modo geral, os respondentes possuíam nível de escolaridade baixo, o que pode influenciar na visão menos crítica sobre suas condições de trabalho e, em muitos casos, o desconhecimento sobre seus direitos. Desse modo, em pesquisas futuras, seria importante extrapolar a população de estudo para outras regiões do país, abrangendo outras escolaridades. Partindo disso, será possível estabelecer comparações as quais permitam avaliar as organizações, os empregados, e a eficácia das leis, de modo a possibilitar a adequação de novos métodos e técnicas de trabalho que contribuam para a prevenção de danos para a saúde física e mental do trabalhador noturno.

Em relação aos efeitos produzidos pela introdução de legislação nova, Lennert (2011) objetivou apresentar as condições de trabalho dos professores de Sociologia e refletir sobre os

impactos das mudanças nas leis aprovadas no segundo semestre de 2009, no estado de São Paulo. Lennert investigou a trajetória e a institucionalização da Sociologia como disciplina escolar. Para isso, recorreu a dados estatísticos do Censo Escolar da Educação Básica, elaborado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, do Ministério da Educação e aos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, formulada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, ambos de 2007. Além disso, realizou entrevistas semiestruturadas com 11 professoras, indagando sobre a trajetória profissional das mesmas.

Lennert observou que tanto o professor efetivo como o professor temporário possuíam extensas jornadas de trabalho, realizadas na escola ou em espaços não escolares. Os baixos salários também propiciavam que o professor aumentasse sua jornada de trabalho em busca de novas fontes de renda. Um professor que lecionasse 12 horas semanais, por exemplo, possuía como remuneração quase metade do salário mínimo, o que evidenciou a desvalorização da profissão. Assim, além dos prejuízos à saúde (cansaço, desgaste físico, doenças psíquicas, entre outros) e à sua vida pessoal (falta de tempo para si e para a família, para o lazer e o descanso), o processo de ensino ficava prejudicado, já que o professor não possuía tempo para estudar e preparar as aulas e ausentava-se das aulas constantemente, seja por faltas ou problemas de saúde. Portanto, de acordo com Lennert, é importante que se ofereça condições de trabalho adequadas ao professor, em especial em relação à duração da jornada de trabalho, de modo a garantir que ele possua tempo e condições materiais para estudar e preparar as aulas. Com isso, o professor poderá oferecer um trabalho de qualidade que faça sentido para ele e para os seus alunos, sem tantos impactos negativos para o bem-estar dele e sua vida pessoal.

Entre os indicadores de efeitos negativos graves das condições de trabalho, os sintomas de distúrbios osteomusculares (SDO) podem ser destacados enquanto uma das principais causas de incapacidade e absenteísmo entre os trabalhadores (Lennert, 2011). Os SDO podem ser desencadeados por fatores de risco de natureza ergonômica (repetição de um mesmo padrão de movimento, esforço e força excessivos, pressão mecânica, postura estática, entre outros); fatores organizacionais (tarefas monótonas, jornada prolongada, dobras de turno, ritmo acelerado de trabalho, ausência de pausas e número inadequado de funcionários) e, por fim, fatores psicossociais (pressão para resultados, ambiente excessivamente tenso e problemas de relacionamento) (Lennert, 2011). A maioria dos estudos têm se concentrado em profissões tais como enfermagem, músicos, bancários, fisioterapeutas, trabalhadores da indústria de cerâmica e motoristas e cobradores de ônibus (Lennert, 2011).

Mohr, Guimarães e Barbosa (2011) verificaram os sintomas de distúrbios osteomusculares em professores de academias e sua associação com jornada de trabalho, sexo

e função exercida. Em um estudo transversal, foi aplicado o Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares em 54 professores, com média de idade de 31,2 anos. Semelhantemente a outras profissões, os pesquisadores verificaram que trabalhar mais de oito horas por dia e exercer duas ou mais profissões associavam-se com maiores problemas de SDO na lombar, ombros e joelhos. Além disso, devido aos SDO, 33,3% ficaram impedidos de realizar suas atividades normais e 53,7 % procuraram um profissional da área de saúde devido a SDO, nos últimos 12 meses. Além disso, mesmo sentindo dores, muitos continuavam trabalhando sem consultar um médico ou fisioterapeuta, o que podia agravar o quadro ao ponto de impedir a prática profissional. Dessa maneira, melhores condições de trabalho deveriam ser implantadas para que a saúde desses trabalhadores não estivesse em risco. Mohr et al. não investigaram impactos dos SDO sobre a vida pessoal, mas atividades domésticas e o acompanhamento de filhos também requerem boa capacidade física. Desta forma, além dos problemas na vida profissional, estes profissionais devem ter experimentado impedimentos para participar de atividades da vida extratrabalho, também.

Os SDO são indicadores de fadiga física crônica em profissões que exigem muito movimento ou esforço físico, enquanto os distúrbios psíquicos menores (DPM) marcam efeitos negativos e graves na saúde mental (Mohr et al., 2011). Ulhôa et al. (2010) estimaram que a prevalência de DPM e identificaram os estressores associados ao DPM entre motoristas de caminhão. Os DPM compreendem sintomas tais como depressão, ansiedade, insônia e déficit de memória ou de concentração. O método consistiu em um estudo transversal, com 460 homens com média de idade de 39,8 anos, motoristas de caminhão de uma transportadora de cargas das regiões Sul e Sudeste do Brasil, em 2007. Os trabalhadores preencheram um questionário com dados sociodemográficos, perguntas sobre seu estilo de vida e condições de trabalho. Os resultados apontaram que os estressores no trabalho citados foram os congestionamentos, a alta demanda do trabalho, o baixo apoio social, o controle de rastreamento do caminhão e a jornada extensa de trabalho. Mais de 70% dos motoristas trabalhavam 10 horas ou mais diariamente. A jornada de trabalho extensa estava associada com 6,1% dos casos de DPM. Uma das causas para jornadas longas foi o congestionamento, o qual gera estresse em decorrência dos possíveis atrasos nas entregas e coletas das mercadorias. Como no caso de SDO, acredita-se que DPM afeta negativamente a vida profissional e pessoal destes trabalhadores, de forma que seja necessário encontrar estratégias para evitar condições de trabalho que contribuem sistematicamente para problemas de saúde desta gravidade.

Em muitos dos estudos anteriores, as profissões focadas envolvem atividades com certo grau de repetitividade. Machado, Araújo e Athayde (2010) refletiram sobre os processos de

inserção profissional e formação continuada dos juizes do trabalho de um Tribunal localizado na Região Norte do Brasil, bem como a função que os coletivos de trabalho podem desempenhar nesses processos. Realizaram entrevistas semiestruturadas com 13 juizes, atuantes na Vara do Trabalho. A análise dos materiais produzidos foi conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo temática. Os participantes relataram que o ingresso na magistratura é caracterizado por receios, dúvidas, medos, pressões, tensão, desgaste, ansiedade e inseguranças em decorrência da constatação de que o conhecimento que possuem é insuficiente para executar a atividade satisfatoriamente, além das precárias condições de trabalho. Mesmo entre aqueles que gostariam de continuar seus estudos, acesso à formação continuada era prejudicada não só pela inconveniência dos horários de realização de eventos, mas também pelo elevado volume de tarefas que precisavam realizar, avançando sobre o tempo “extratrabalho”, o que causava intenso sofrimento psíquico nos trabalhadores. Além disso, a jornada de trabalho era vivenciada de maneira solitária ou, em poucos casos, com apoio de um grupo pequeno de colegas. Os autores concluíram que todas essas dificuldades seriam melhor vivenciadas se os coletivos de trabalho fossem mais receptivos às demandas dos magistrados, fornecendo ajuda na tomada de decisões, auxiliando-os no melhor domínio das regras do trabalho, no cuidado com o ofício e na saúde dos mesmos. Não foram investigados impactos das extensas jornadas de trabalho sobre a vida pessoal dos respondentes, mas pode-se supor que seja difícil se envolver na vida familiar quando o tempo livre é sempre muito limitado.

Para a maior parte dos trabalhadores, suas atividades profissionais são realizadas fora de casa. À primeira vista, parece que trabalhar no seu próprio domicílio facilitaria o equilíbrio entre trabalho e família, mas Prazeres e Navarro (2011) mostraram que trabalhar em casa não resulta em benefícios quando a carga horária de trabalho é muito elevada. Estes autores estudaram associações entre as relações de trabalho e os problemas de saúde relatados pelas trabalhadoras especializadas na atividade de pesponto (costura mecânica), trabalhando na indústria de calçados na cidade de Franca, no estado de São Paulo. O trabalho das costureiras estava sendo realizado no ambiente doméstico. O método consistiu em 30 entrevistas focadas nas histórias de vida e trabalho, na observação sistematizada do processo de trabalho, na consulta a documentos históricos e na produção de imagens. Prazeres e Navarro demonstraram que as trabalhadoras vivenciavam processos laborais precários, com intensas e extensas jornadas de trabalho (alcançando até 12 horas diárias, incluindo feriados e finais de semana), baixos salários, cobranças por metas de produção, controle constante sobre a produção, insegurança laboral (ausência de equipamentos de proteção individual - EPI) e insalubridade no ambiente de trabalho (ruídos excessivos, elevada temperatura, falta de ventilação,

iluminação inadequada, contatos com solventes e poeiras, maquinário velho e carregamento de cargas pesadas). Essas condições de trabalho impactavam na saúde das trabalhadoras, as quais relatavam sentir frequentemente dores de cabeça, dores musculares, fadiga, déficits visuais e auditivos, transtornos de ansiedade, intoxicações exógenas, entre outras.

Ainda de acordo com os relatos das participantes, a organização do trabalho não possibilitava que possuíssem tempo livre dedicado ao descanso, ao lazer, às várias atividades relacionadas à vida familiar, como os cuidados com os filhos, com o marido, os idosos e a saúde. De acordo com Prazeres e Navarro, infelizmente, apesar de serem depoimentos individuais, as experiências dessas mulheres assemelhavam-se a muitas vivenciadas por grande parte dos trabalhadores deste setor, na contemporaneidade.

Voltando ao setor primário da economia, Rosa e Mattos (2010) analisaram a saúde, os riscos e o trabalho dos pescadores e catadores artesanais de caranguejo da região da APA de Guaramirim da Baía de Guanabara, a qual abrange os municípios de São Gonçalo, Itaboraí, Magé e Guapimirim, no estado do Rio de Janeiro. Por meio de uma pesquisa exploratória e descritiva de abordagem qualitativa, traçaram o perfil de 100 trabalhadores de comunidades pesqueiras, no período de 2004 e 2005. O grupo era constituído de 99 homens e uma mulher, com a maioria (70, 1%) na faixa etária superior aos 36 anos. Eram trabalhadores informais, sem proteção e garantias trabalhistas, recebendo até dois salários mínimos (67%). Além disso, possuíam baixa escolaridade; predominava o primeiro grau incompleto (63%), com 12 % de analfabetos. A duração da jornada de trabalho diária variava de oito a doze horas (57%) e de doze a dezesseis horas (34%), muitos recorrendo a uma segunda atividade remunerada (“bico”) para complementar a renda.

Ademais, do total da amostra, 44% declarou possuir problemas de saúde relacionados à sobrecarga de peso que existia em algumas das atividades realizadas, à extensa jornada de trabalho (diária e noturna) e às situações de periculosidade e insalubridade às quais estão sujeitos diariamente, tais como pouco uso de EPI, falta de legislação referente à categoria profissional, acidentes graves ou fatais com embarcações, com os apetrechos de pesca e com o próprio pescado, além de afogamentos, intensa radiação e variações climáticas. Entre as enfermidades mais frequentemente relatadas eram dores de origem neuromusculares e articulares, problemas de origem respiratória (bronquites, pneumonias, gripes e resfriados), doenças do aparelho digestivo, sinusites, deficiência alimentar, cáries dentárias, dermatites pelo contato com óleo diesel e perda da audição devido à exposição a ruídos excessivos. Em relação ao sofrimento psíquico, notou-se um excesso de consumo de álcool ou fumo para alívio do frio, da tensão nervosa, da depressão e da solidão do trabalho noturno, os quais culminavam no

envelhecimento precoce. Mesmo doentes, não podiam deixar de trabalhar. Novamente, ficam evidentes os efeitos das condições de trabalho sobre a saúde física e mental dos pescadores, sendo que jornadas longas aumentam sua exposição às condições de risco e diminuem seu envolvimento em atividades familiares que, potencialmente, pudessem reduzir a sensação de solidão, por exemplo. Todas essas dificuldades indicaram a necessidade da implementação de medidas que visem propiciar melhores condições de vida e trabalho aos pescadores.

Constata-se que a organização do trabalho pode contribuir para a conciliação entre o trabalho e a família quando os trabalhadores possuem tempo livre dedicado ao descanso, ao lazer, às várias atividades relacionadas à vida familiar, como os cuidados com os filhos, com o cônjuge, os idosos e a saúde dos mesmos. Além disso, ela pode contribuir fornecendo ajuda na tomada de decisões, auxiliando-os no melhor domínio das regras do trabalho, no cuidado com o ofício e na saúde dos mesmos.

Jornada de Trabalho e Gênero

Nos estudos já comentados, vários pesquisadores escolheram amostras compostas quase exclusivamente por homens e por mulheres, ou comentaram sobre diferenças entre respondentes de cada sexo. No conjunto de oito artigos apresentado na Tabela 4, os autores intencionalmente investigaram a associação entre a jornada de trabalho e questões de gênero.

Tabela 4. *Jornada de Trabalho e Gênero*

Autores (ano)	Objetivos
Jablonski (2010)	Investigar a negociação das tarefas domésticas diante do movimento de emancipação feminino e do crescente ingresso das mulheres no mercado de trabalho.
Ávila & Portes (2012)	Evidenciar as experiências universitárias de mulheres de camadas populares que frequentam cursos noturnos em uma Universidade pública e tornar visíveis as estratégias de sobrevivência e longevidade escolar empreendidas por elas e suas famílias.
Dedecca, Ribeiro, & Ishii (2009)	Analisar a relação existente entre status ocupacional, renda e jornada total de trabalho, buscando identificar os fatores relevantes para a discriminação entre homens e mulheres tanto no mercado de trabalho quanto no interior da família.
Melo (2011)	Refletir sobre gênero e jornada de trabalho no âmbito do coletivo de gênero nos assentamentos de reforma agrária no Pontal do Paranapanema.

Zibetti & Pereira (2010)	Discutir as condições de vida e trabalho de mulheres que atuam na docência em educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental em três redes municipais do interior do estado de Rondônia.
Mandalozzo, Martins & Shiratori (2010)	Analisar as diferentes participações dos gêneros no trabalho doméstico como potencial influenciador das diferentes condições no mercado de trabalho.
Figueiredo & Zanella (2008)	Avaliar como as representações sociais de gênero influenciaram a vida profissional das mulheres no contexto caracterizado pela reestruturação produtiva.
Faria & Rachid (2007)	Discutir a inserção da mulher no mercado de trabalho, especialmente no setor bancário brasileiro.

Jablonski (2010) investigou como ocorreu a negociação de tarefas domésticas diante do movimento de emancipação feminino e do crescente ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Para isso, avaliou as atitudes e os comportamentos sobre o cotidiano de 20 casais heterossexuais de classe média, entre 30 e 40 anos, com pelo menos 5 anos de união e ao menos um filho. Foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado, abordando seis temas: informações gerais sobre o entrevistado, opinião sobre o casamento e a educação dos filhos, lazer, vida doméstica cotidiana, cuidados dos filhos e apreciação pessoal sobre as atividades domésticas, as quais foram analisadas através da análise de conteúdo.

As mulheres relataram caber a elas o maior fardo das tarefas domésticas e os cuidados com os filhos, qualificando a participação dos homens como uma “ajuda” e somente colaborando quando solicitados; porém, as mulheres não percebiam isso como um problema ou fonte de conflitos. Entretanto, os homens afirmaram possuir uma participação maior do que a referida pelas mulheres. Provavelmente, tal discrepância de opiniões deve-se pelo denominado “efeito pavão”, ou seja, a ocorrência de respostas esperadas, conforme os padrões politicamente corretos, uma vez que as entrevistadoras pertenciam ao sexo feminino. Outro argumento está na distorção perceptiva por parte dos homens, os quais avaliaram a sua participação nas atividades domésticas como sendo exageradamente positiva.

Nesse ponto, Jablonski (2010) comentou sobre a influência de modelos parentais tradicionais em relação aos papéis de gênero. Décadas de socialização diferenciada em função de gênero fizeram com que as mulheres internalizassem a noção de que as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos não precisam ser igualmente distribuídos entre os sexos, mesmo entre aquelas com elevada escolaridade e alta renda.

Portanto, o autor apontou que os homens possuem dificuldades em compartilhar de forma igualitária as atividades domésticas e cuidados com os filhos, fazendo com que recaia sobre a mulher a maior responsabilidade para esses cuidados. Apesar disso, não se observou uma elevação significativa de conflitos entre o casal devido aos antigos papéis de gênero serem ainda amplamente aceitos. Segundo o autor, há ainda um longo percurso a ser realizado pelos casais no caminho da igualdade da jornada de trabalho familiar. Portanto, em estudos futuros sobre esse tema, ainda se faz necessário investigar as experiências de homens e mulheres separadamente, uma vez que, mesmo que estejam presentes nos mesmos espaços, os envolvimento continuam diferentes.

Ávila e Portes (2012) realizaram um estudo de abordagem microsociológica com 15 mulheres de camadas populares que frequentavam diferentes cursos noturnos em uma universidade pública, entre os anos de 2008 e 2009. Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas buscando evidenciar a experiência universitária dessas mulheres e tornar visíveis as estratégias de sobrevivência e longevidade escolar empreendidas por elas e suas famílias. Os autores apontaram que a maioria das participantes apresentaram trajetórias não lineares na universidade, com constantes interrupções e reprovações ao longo dos cursos em decorrência da dificuldade de conciliação entre a tríplice jornada (trabalho, estudo e casa), falta de incentivo por parte da família, pressão psicológica dos amigos que já concluíram os cursos, sobrecarga de trabalho doméstico e cuidados com filhos pequenos. Como estratégias de conciliação, as mulheres recorriam ao planejamento e uso racional do tempo. Assim, as participantes relataram aproveitar ao máximo os momentos que estão em sala de aula, pois sabiam que não conseguiriam outro momento para estudar. Outras estratégias eram “matar as aulas” de vez em quando, para cumprir os compromissos e ler os textos acadêmicos, mesmo que só parcialmente, ou estudar de madrugada e nos intervalos das aulas. Além disso, contavam com o envolvimento pontual de seus maridos, mães, sogras e vizinhos para frequentarem as aulas ou estudar. Comumente, sentiam-se tensas, ansiosas, fragilizadas, cansadas, sonolentas, com baixa concentração, estressadas, pressionadas, esgotadas fisicamente e culpadas, fazendo com que se tornassem emocionalmente vulneráveis. Assim, a partir dos relatos das mulheres, os autores concluíram que completar os estudos na universidade exigiu um esforço muito grande por parte delas e também necessitou do incentivo e apoio de seus familiares. Desse modo, esse estudo permite inferir a importância do estabelecimento da jornada parcial também em programas de estudos, para as mulheres que, além de trabalharem e cuidarem de filhos pequenos, estudam para obter ascensão profissional. Com prazo maior para completarem os estudos poderiam evitar reprovações e estudos de má qualidade. Desta forma, elas poderiam

dedicar mais horas para a família neste período crítico de desenvolvimento dos filhos, enquanto avançam com os estudos.

Por sua vez, Dedecca, Ribeiro e Ishii (2009) analisaram a relação existente entre status ocupacional, renda e jornada total de trabalho, buscando identificar os fatores que estão diferentes para homens e mulheres, tanto no mercado de trabalho quanto no interior da família. Para obter tais informações, os autores recorreram à base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Concluíram que, de forma geral, as mulheres trabalhavam 18 horas semanais a mais que os homens, possuindo jornadas de trabalho extensas associadas às tarefas domésticas e aos cuidados com os filhos. Além disso, as mulheres com uma inserção ocupacional desfavorável, aliada a uma baixa renda familiar, possuíam uma jornada de trabalho e doméstica significativamente superior àquelas que trabalhavam em ocupações com prestígio social e bem remuneradas. Esses dados evidenciaram a necessidade de políticas públicas de proteção ao trabalho que atinjam não apenas o mercado de trabalho, mas também o âmbito familiar. Tais políticas são fundamentais para as mulheres com menor qualificação e renda, pois são o grupo que mais se encontra em situação desvantajosa no mercado de trabalho e nas famílias. Neste sentido, por exemplo, vagas em creches públicas e programas que ofereçam um almoço a baixo custo reduzem os custos e o tempo extra necessários para criar filhos. Ao mesmo tempo, é importante considerar limites em relação a opções de “terceirização” de atividades familiares. Como no caso das alunas universitárias, uma jornada de trabalho parcial bem remunerada permitiria aos pais passar mais tempo com os filhos, o que pode contribuir para um bom desenvolvimento socioemocional dos mesmos. No entanto, ainda são necessários estudos para entender fatores que afetam o aproveitamento do tempo junto aos filhos, o que pode ajudar a pensar sobre o número “ideal” de horas que pais com filhos pequenos despenderiam no trabalho profissional e familiar.

Melo (2011) refletiu sobre gênero e jornada de trabalho nos assentamentos de reforma agrária no Pontal do Paranapanema, em especial os Projetos de Assentamentos Rodeio, Florestan Fernandes e Água Limpa, todos sob a organização do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST). A autora constatou que as trabalhadoras rurais atuavam nas tarefas domésticas, participavam das colheitas, faziam as atividades relacionadas à saúde, educação e infraestrutura (coordenadoria da merenda, da higiene e da escola, por exemplo) e, em muitos casos, eram militantes do MST. Entretanto, a maioria delas não recebiam remuneração pelo seu trabalho e não participavam das decisões sobre a economia familiar. Este estudo detalha algumas das atividades que fazem parte da tarefa de criar filhos e o tempo que isto requer. Caso

as mulheres que participaram das entrevistas estivessem com o emprego remunerado, teriam que dedicar menos tempo a essas atividades, as quais, portanto, permaneceriam sem serem feitas, seriam realizadas com menor padrão de qualidade ou teriam que ser delegadas a outras pessoas. A negociação da reorganização de atividades domésticas e de cuidados com os filhos requer habilidades sociais para considerar e avaliar diferentes opções e seus impactos sobre todos os envolvidos, incluindo os membros do casal, os filhos, a família mais extensa, e colegas de trabalho.

Zibetti e Pereira (2010) discutiram as condições de vida e trabalho de mulheres que atuavam na docência em educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental em três redes municipais do interior do estado de Rondônia. O método consistiu em análise documental dos Planos de Carreira, Cargos e Remuneração, entrevistas com técnicas das secretarias de educação e realização de nove encontros de Grupo Focal com 80 professoras, com idades entre 22 e 62 anos e com tempo de trabalho oscilando de 2 a 30 anos. As autoras verificaram que as inadequadas condições de trabalho escolares (baixos salários, carga horária exaustiva e ausência ou insuficiência do horário disponível para planejamento e preparação das atividades dentro da jornada) aliadas à desigual divisão das atribuições domésticas e aos serviços públicos deficientes no atendimento às mães trabalhadoras (creches, por exemplo), geravam consequências negativas nas condições de vida e na qualidade do trabalho docente. A docência com crianças pequenas exige muita atenção, paciência e resistência física. Entre as repercussões à saúde das professoras, estavam principalmente o desgaste físico e mental, que resultava, muitas vezes, em conflitos tanto no trabalho, quanto na família. Quando priorizavam as exigências profissionais, as mulheres sentiam-se culpadas pela desatenção e falta de paciência com os filhos. Mas, caso utilizassem o horário extra aula para realizar atividades pessoais, sentiam-se faltando empenho no trabalho. Outra vez, parece que a quantidade total de demandas estava muito grande, de forma que as professoras-mães não conseguiam alcançar um padrão de desempenho adequado em ambas as esferas simultaneamente, pelo menos a curto e médio prazos.

A sobrecarga vivida pela mulher na família reflete aspectos culturais que as fazem tentarem lidar com as mesmas demandas que lhes eram incumbidas antes do ingresso no mercado de trabalho. Além disso, as professoras não encontravam muito tempo livre para lazer e para a família, pois precisavam realizar as tarefas domésticas e cuidar dos filhos, já que, diferentemente de outras profissões melhor remuneradas, não conseguiam pagar terceiros para auxiliar nesses serviços. Portanto, conforme Zibetti e Pereira (2010), essas mulheres docentes faziam um esforço sobre-humano para lecionar. Para reverter esse quadro, é preciso identificar

as atividades que mais contribuem para o desenvolvimento e o bem-estar de crianças, quais destas devem ser desempenhadas pelos pais e quanto tempo isto tende a exigir dos próprios pais. Além disso, é necessário compreender fatores que contribuem para o bom desenvolvimento e desempenho profissional e descobrir como organizar oportunidades profissionais de alta qualidade, sem requerer que os profissionais trabalhem um número muito elevado de horas. Munida dessas informações, será possível encontrar formas de combinar papéis profissionais e familiares que evitem a sobrecarga excessiva e prolongada entre pessoas que trabalham fora enquanto criam seus filhos.

Mandalozzo, Martins e Shiratori (2010) compararam as participações de homens e mulheres no trabalho doméstico como potencial influenciador das diferentes condições no mercado de trabalho. Utilizando dados da Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (2006), e embasando-se em estudos teóricos relacionados a fatores que levem a diferenças nas horas de trabalho doméstico entre os sexos, os autores apontaram que as mulheres possuíam uma dupla e exaustiva jornada de trabalho doméstico e profissional. Dessa maneira, enquanto os homens podiam concentrar atenção e dedicação ao mercado de trabalho, as mulheres dedicavam-se mais horas por semana às atividades domésticas e aos cuidados com os filhos, não possuindo tanto tempo quanto os homens para investir na profissão e em cursos de qualificação. Apesar disso, a participação da mulher no mercado de trabalho, especialmente com a crescente elevação da sua remuneração frente ao total da renda familiar, faz com que possua um maior poder de negociação na família e, conseqüentemente, uma menor contribuição no trabalho doméstico, mesmo ainda sendo incumbida da maior parte das atividades. Outras variáveis que influenciam no poder de barganha das mulheres em suas famílias são os anos de estudo, diferenças regionais e a quantidade de horas trabalhadas no mercado de trabalho, a qual seria um limitante à dedicação ao trabalho doméstico.

A educação faz com que as mulheres percebam não só as condições de desigualdade, mas também a necessidade e possibilidade de negociação no seio das famílias a respeito das atividades a serem realizadas. Sendo assim, as mulheres com maior escolaridade conseguiriam a ajuda dos seus maridos nas tarefas domésticas e, ao mesmo tempo, os maridos com maior grau de instrução também notariam a necessidade de sua maior contribuição no trabalho doméstico. Porém, os autores ressaltaram que o poder econômico possui um efeito significativamente superior ao poder “intelectual” e de conscientização das mulheres. Em outras palavras, a educação das mulheres permite que conquiste a liberdade financeira, a qual será fundamental na negociação da divisão das tarefas domésticas. Quanto às diferenças regionais, constatou-se que os homens da região Sul do Brasil possuem maior participação no

trabalho doméstico, provavelmente devido à imigração atípica da região. Por outro lado, as mulheres da região Sudeste são as que mais contribuem em horas de trabalho para a família. Os autores sugerem que estudos futuros avaliem todas essas variáveis ao longo do tempo e o impacto delas na desigualdade existente entre homens e mulheres em suas jornadas de trabalho doméstico. Além disso, será importante examinar como mulheres com educação e renda maiores empregam seu dinheiro. À medida que compram produtos ou serviços que reduzem o tempo necessário para os afazeres domésticos, diminuem a carga total de atividades na sua jornada semanal de trabalho, tanto para si mesma, quanto para seu parceiro.

Figueiredo e Zanella (2008) avaliaram como as representações sociais de gênero influenciaram a vida profissional das mulheres no contexto atual produtivo, ou seja, como os símbolos e imagens culturais determinados para cada sexo estão imersos nas interações sociais presentes nas organizações. Com esse objetivo, realizaram entrevistas semiestruturadas com 10 trabalhadoras e a sua gerente de Recursos Humanos, em uma organização do setor de equipamentos para telecomunicações, localizada na região Sul do Brasil. Os autores indicaram que todas as participantes foram submetidas à dupla e intensa jornada de trabalho devido às representações sociais de gênero, as quais caracterizam a mulher como sendo portadora de sensibilidade excessiva, paciência, compreensão, equilíbrio, observação, intuição, inteligência rasa, submissão e com baixas aspirações profissionais, pois a sua verdadeira vocação é para o lar. Por isso, as mulheres sabem que precisam apresentar desempenhos excelentes para se sobressaíam aos homens devido a esse estigma que impõe a incapacidade profissional feminina. Já os homens são vistos pelas participantes como dotados de racionalidade, individualismo, estresse, agressividade e autoritarismo. A própria gerente de Recursos Humanos da empresa reconheceu que atribui capacidades diferentes às pessoas em função do sexo.

De tal modo, ocorreram transformações nas relações entre homens e mulheres ao longo das últimas décadas, entretanto, ainda não se romperam com os papéis sexuais tradicionais. Dessa forma, a partir das entrevistas, notou-se que, atualmente, há uma maior participação masculina nas atividades domésticas, contudo é comumente uma atuação assistencial à esposa, na ordem do favor, não se responsabilizando, em muitos casos, pela administração do lar e dos cuidados com os filhos. Além disso, ainda são diferentes as maneiras como os homens e as mulheres relacionam-se com os domínios familiar e laboral. Enquanto os primeiros veem as esferas como sendo separadas, as segundas encontram dificuldades na tentativa de conciliação entre elas, as quais geram sentimento de culpa pela impossibilidade de atender satisfatoriamente os dois âmbitos.

A empresa preocupou-se em lançar estratégias de comprometimento dos funcionários, entretanto, não houve uma preocupação com a saúde dos mesmos. Apenas entre os engenheiros existiu um propósito em mantê-los por grandes períodos na organização. Mas, entre as mulheres, constatou-se que o ritmo de trabalho era intenso, fazendo com que chegassem em suas casas exauridas. Mesmo assim, nos dias de folga, realizavam muitas atividades no âmbito familiar, aproveitando sua capacidade de trabalhar em ritmo alto.

Assim, os autores concluíram que os preconceitos de gênero influenciavam as políticas organizacionais na empresa estudada, resultando em uma divisão das atividades conforme o sexo, que, por sua vez, explica o fenômeno do teto de vidro, no qual concentra as mulheres em cargos mais baixos, limitando o crescimento profissional das mulheres. Além disso, em todos os setores onde estavam presentes as mulheres, houve uma política de imobilidade, tanto horizontal, quanto vertical. O poder de influência das mulheres restringiu-se a decisões rotineiras e de pouco alcance. Assim, seja no ambiente doméstico ou organizacional, o sexo feminino ocupa cargos que demandam pouca instrução formal, mal remunerados, baixo reconhecimento social e desvencilhados de poder e prestígio, apesar do novo modelo de gestão produtiva defender valores de qualificação, envolvimento e autonomia dos trabalhadores para atingir as metas empresariais. Esse estudo torna visível os riscos de jornadas de trabalho menores entre mulheres apenas, uma vez que tendem a resultar em uma trajetória profissional inferior à trajetória masculina, fundamentada em uma dedicação de tempo superior.

Faria e Rachid (2007) discutiram a inserção da mulher no mercado de trabalho, especialmente no setor bancário brasileiro. Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema e foram coletadas informações sobre os bancários, suas faixas salariais e jornadas de trabalho dividida por gênero, na base de dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho, entre os anos de 1994 e 2002. Constataram que a porcentagem de mulheres nos bancos aumentou, entretanto, possuíam salários inferiores aos homens e ocupavam funções com jornadas de trabalho de 30 horas. Nesse setor, os cargos preenchidos pelas mulheres exigiam menor qualificação e eram compostos por atividades repetitivas. Portanto, os ganhos obtidos com a ampliação do número de empregos para as mulheres no mercado de trabalho não foram acompanhados em relação à qualidade dos mesmos. Nota-se novamente que o trabalho em tempo parcial estava associado com condições de trabalho e remuneração significativamente inferiores em comparação com trabalhadores de tempo integral. Além disso, não investigaram benefícios acumulados na vida pessoal e familiar destas mulheres, em comparação com trabalhadoras com carga horária de 40 horas ou mais. Estas vantagens, possivelmente, possuem a mesma importância ou até uma importância maior

para o bem-estar das pessoas, a longo prazo, do que a diferença na vida profissional. Ou seja, quando objetiva-se entender os efeitos da jornada de trabalho sobre o bem-estar das pessoas, acredita-se que seja importante examinar envolvimento profissionais e familiares, em conjunto.

A maioria dos estudos evidencia o quanto a sobrecarga excessiva e prolongada entre pessoas que trabalham afeta o bem-estar das pessoas, especialmente entre as mulheres. Por isso, são necessários estudos para entender fatores que afetam o aproveitamento do tempo junto aos filhos, o que pode ajudar a pensar sobre o número “ideal” de horas que pais com filhos pequenos despenderiam no trabalho profissional e familiar.

Jornada de Trabalho e Família

Diferentemente da discussão sobre jornada de trabalho e gênero, em três artigos, os autores relacionaram a jornada de trabalho à família como um todo, conforme apresentado na Tabela 5

Tabela 5. *Jornada de Trabalho e Família*

Autores (ano)	Objetivos
Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson (2004)	Avaliar os impactos na saúde e na segurança de diferentes situações laborais, presentes em dois hotéis cinco estrelas.
Bruschini & Ricoldi (2012)	Investigar a participação masculina no trabalho doméstico, no cotidiano familiar e no cuidado com filhos pequenos.
França e Schimanski (2009)	Discutir a inserção de quatro mulheres, funcionárias com filhos e casadas no mercado de trabalho, as consequências desse ingresso para o âmbito familiar e a dupla jornada feminina de trabalho.

Em decorrência do crescimento do número de empregos precários em países da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE), vários efeitos negativos foram observados na saúde e na segurança dos trabalhadores. Entretanto, a maioria dos estudos a esse respeito concentrava-se em empregados de tempo integral, com emprego contínuo. Por isso, Bohle, Quinlan, Kennedy e Williamson (2004) optaram por comparar 39 trabalhadores em diferentes situações laborais: empregos precários, empregos sem vínculo empregatício e em “empregos permanentes” em tempo integral. Os participantes, recrutados em dois hotéis de cinco estrelas, estavam com idades entre 19 e 61 anos. Responderam questões

a respeito de horas de trabalho, conflitos trabalho-família e saúde. Os autores constataram que os empregados sem vínculo empregatício trabalhavam um número de horas acentuadamente irregular e que possuíam pouco controle sobre esta situação. Dessa maneira, conforme mudanças nas demandas organizacionais, esses trabalhadores realizavam jornadas muito extensas ou breves. Ademais, em razão das dificuldades dos trabalhadores sem vínculos empregatícios em conciliar as várias jornadas de trabalho, observou-se irregularidade na prática de exercícios físicos, na alimentação e em atividades de lazer, maior desagregação de suas vidas familiar e social e também um maior número de conflitos trabalho-família, o que, em conjunto, impactava em distúrbios do sono, cansaço e mau-humor. Nota-se que a regularidade das horas de trabalho parece ser tão importante quanto a jornada de trabalho em si.

Bruschini e Ricoldi (2012) realizaram um estudo para verificar percepções e envolvimento de homens na esfera doméstica, tanto discutidas por autores de outros estudos. Avaliaram a participação masculina no trabalho doméstico, no cotidiano familiar e no cuidado com filhos pequenos. Para isso, realizaram entrevistas e debates, por meio de metodologia de grupos focais, com 10 participantes homens, de renda familiar inferior a cinco salários mínimos, escolaridade até ensino médio completo, pais de filhos com idade inferior a 14 anos. Tanto nas entrevistas quanto nos grupos, foram discutidos o “conceito” de afazeres domésticos; o uso do tempo nos afazeres domésticos; as estratégias de articulação da família com o trabalho e as políticas sociais de apoio a essa articulação (por exemplo, creche pública). Além disso, utilizaram as bases de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) de 2006, as quais permitiram fazer análises sobre a participação masculina nacional nos afazeres domésticos e sobre o tempo dedicado a essas atividades.

Os pesquisadores apontaram que, em um primeiro momento, os participantes demonstraram espanto com os temas a serem debatidos, mostrando com isso o quanto se sentem distantes das questões que envolvem a esfera privada da família e da reprodução. Após a surpresa, os homens relataram possuir um envolvimento significativo na limpeza e higiene da casa e no cuidado com os filhos. Em relação aos afazeres domésticos, afirmaram fazer atividades domésticas de duas a três horas por dia, além de um dia no final de semana. Com isso, os homens participavam mais das atividades domésticas e do cuidado com os filhos do que eles mesmo imaginavam antes de começar o debate.

Segundo os participantes, as estratégias para conciliar o trabalho e a família dependiam da flexibilidade das jornadas de trabalho deles. Os homens relataram que se preocupavam com as estratégias utilizadas pelas empresas na busca pela conciliação entre o trabalho e a família, tais como a possibilidade de sair mais cedo para levar o filho ao médico. Os homens veem as

creches como uma política social importante para o cuidado das crianças. Outra política social importante relatada pelos homens foi a licença paternidade, a qual deveria ser ampliada.

Por fim, as autoras afirmaram a importância de que os gestores públicos brasileiros incorporem o conceito de “trabalhadores com responsabilidades familiares”, formulado pela Organização Internacional do Trabalho, na Convenção 156, de 1981, na formulação de políticas sociais. Não assinado pelo Brasil na época, sob o argumento de que a legislação interna não era compatível com a igualdade entre os sexos, esse documento esclarece que as responsabilidades familiares dos trabalhadores abrangem tanto os cuidados com as crianças quanto de outros membros familiares que precisem de cuidado ou apoio. Dessa maneira, propõem-se que se deva garantir a todos os trabalhadores o direito ao trabalho, contanto que ele não seja uma fonte de problemas ou discriminação entre homens e mulheres. Portanto, as autoras finalizam o artigo defendendo a revisão da posição do Estado Brasileiro perante à Convenção 156 como um primeiro passo para uma política nacional abrangente e efetiva de conciliação entre as demandas familiares e laborais. Apesar de ser uma amostra pequena de homens, os resultados desse estudo permitem inferir que os homens estão interessados em apoiar alterações em casa, no trabalho e nas políticas públicas que permitiriam um maior equilíbrio entre envolvimento com dependentes familiares enquanto trabalham fora.

França e Schimanski (2009) discutiram o processo e consequências da inserção de quatro mulheres, casadas e com filhos, enquanto funcionárias na Universidade Estadual de Ponta Grossa. Coletaram dados por meio de uma pesquisa qualitativa fundamentada na técnica de entrevista semiestruturada, uma revisão bibliográfica, um estudo de observação participante e um estudo documental. Pela análise dos dados, inferiram que, embora tenham ingressado precocemente no trabalho para auxiliar na subsistência familiar, o trabalho para elas era uma fonte de realização pessoal, satisfação, autonomia e independência, que possibilitava oferecer a si mesmas e aos familiares as condições materiais de existência. Entretanto, além do seu trabalho fora de casa, todas as participantes arcavam com a maioria dos afazeres da casa, muitas vezes abrindo mão do descanso aos finais de semana para realizar as tarefas domésticas. Apesar disso, essa sobrecarga era vista como natural e não relatavam sentir dificuldades na conciliação entre a família e o trabalho. Segundo os autores, a aceitação da dupla jornada de trabalho decorre da divisão sexual do trabalho, na qual destina à mulher as atividades domésticas. Por outro lado, em relação aos cuidados com as crianças, notaram que houve uma maior divisão das responsabilidades entre o casal, o que reflete a importância dos filhos nos projetos individuais e conjugais das famílias na contemporaneidade. Portanto, com essa maior participação masculina, observaram que houve uma mudança parcial nos valores culturais, os

quais apontam, na atualidade, para uma sociedade em que relações mais igualitárias e mais tradicionais se mesclam.

A maioria dos estudos evidencia uma mudança nos valores culturais, nos quais os homens estão interessados em apoiar alterações em casa, no trabalho e nas políticas públicas que permitiriam um maior equilíbrio entre envolvimento com dependentes familiares enquanto trabalham fora.

Considerações finais

Com base nos estudos revisados, observou-se que condições de trabalho envolvendo a carga horária de trabalho podem comprometer a saúde das pessoas. As jornadas de trabalho extensas e preenchidas com falta de autonomia em relação à atividade, horários irregulares, baixos salários, vínculos empregatícios frágeis, solidão, baixo apoio social, excesso de demandas, baixa escolaridade, elevado grau de insatisfação no exercício das atividades e segurança laboral deficiente acarretam em sofrimento psíquico e físico aos trabalhadores, bem como a adoção de estilos de vida inadequados (consumo de álcool, cigarro e tranquilizantes, sedentarismo e alimentação não saudável). Além disso, jornadas extensas acarretam em privações sociais e familiares. Alguns desses efeitos danosos à saúde repercutem em doenças cardiovasculares, dores musculares, distúrbios psíquicos menores, acidentes de trabalho e conflitos entre o trabalho e a família.

As condições de trabalho extenuantes são atravessadas por categorias profissionais, diferenças regionais, questões de gênero, sociais e familiares. Segundo a literatura, mulheres com baixa escolaridade, ganhando salários muito baixos e com filhos pequenos estão mais sujeitas ao adoecimento devido à dupla ou tripla jornada de trabalho (Mandalozzo, Martins & Shiratori, 2010). Ademais, de modo geral, professores, profissionais da saúde, trabalhadores do setor primário e secundário da economia, motoristas de transportes e cargas apresentam elevados problemas de saúde física e mental em decorrência da extenuante jornada de trabalho (França & Schimanski, 2009; Lennert, 2011; Neves & Silva, 2014; Pafaro & De Martino, 2004; Portela, Rotenberg & Weissmann, 2005; Prazeres & Navarro, 2011). Entende-se que trabalhadores com problemas de saúde tão graves devem apresentar envolvimento familiares limitados, o que pode causar danos para o relacionamento conjugal e ao desenvolvimento dos filhos.

Nesse sentido, propostas que visem modificar as condições de trabalho são fundamentais para proporcionar satisfação aos trabalhadores e suas famílias. Concomitantemente a isso, há a necessidade por parte das instituições públicas e privadas em implementar algumas estratégias para minimizar os fatores de risco à saúde física dos trabalhadores, como empregar a reavaliação periódica das condições de saúde e da capacidade para o trabalho entre seus trabalhadores, promover palestras e atividades relacionadas à promoção de saúde, inclusive implantando programas de ginástica laboral.

Além disso, as medidas a serem implementadas nas instituições a curto, médio e longo prazo estariam, por um lado, a manutenção da jornada de trabalho que não coloque em risco à saúde dos trabalhadores, conforme sancionado pela OIT e, por outro lado, a implementação da jornada em tempo parcial, especialmente para os pais com filhos até seis anos de idade ou outros familiares com significativo grau de dependência funcional. Apesar da maioria da literatura presente nesta revisão enquadrar a redução da jornada de trabalho como uma política de precarização laboral, a qual resultaria em aumento do desemprego e intensificação do trabalho, estudos internacionais apontam a relevância da diminuição das horas semanais de trabalho para aqueles que estão empregados e possuem ao menos um filho em idade pré-escolar. Ressalta-se que apenas três textos da revisão de literatura abordaram essa temática diretamente e por meio de estudos com delineamento que permite captar informações detalhadas sobre os efeitos da jornada de trabalho sobre a vida profissional e familiar dos participantes (Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson, 2004; Bruschini & Ricoldi, 2012; França & Schimanski, 2009).

De acordo com Dal Rosso (2006) e Prazeres e Navarro (2011), a jornada de trabalho expressa-se pela “quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas”. Nesse sentido, a jornada de trabalho manifesta-se pela sua interferência na qualidade de vida dos trabalhadores e o tempo dedicado a outras esferas da vida, como a família. Portanto, devido à carência de estudos sobre jornada em tempo parcial no Brasil, sugere-se que em pesquisas futuras seja abordada essa problemática, principalmente sobre seus impactos nos trabalhadores e suas famílias, além de atentar para estratégias interpessoais que ajudam a lidar com as demandas enfrentadas, favorecendo percepções de maior equilíbrio entre o trabalho e a família.

REFERÊNCIAS

- ^{1*}Abreu, N.R.; Baldanza, R.F.; Serqueira, I.F.G. & Silva, R.A. (2012). Trabalho em Turnos Noturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores. *Revista Gestão e Tecnologia*, 12 (3), 103-131.

¹ O asterisco indica um artigo que foi selecionado durante o processo de revisão sistemática da literatura.

- * Ávila, R.C. & Portes, E.A. (2012). A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. *Estudos feministas*, 20 (3), 809-832.
- *Blass, L.M.S. (1988). Jornada de trabalho: uma regulamentação de múltipla escolha. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 13 (36), s/p.
- *Bohle, P.; Quinlan, M.; Kennedy, D. & Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment. *Revista Saúde Pública*, 38, 19-25.
- *Bruschini, M. C.A. & Ricoldi, A.M. (2012). Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. *Estudos feministas*, 20 (1), 259-287.
- *Calvete, C.S. (2003). A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sisifo ou Prometeu?. *Civitas*, 3(2), 417-433. Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Brasília: Senado Federal.
- Costa, A. B., & Zoltowski, A. P. C. (2014). *Como escrever um artigo de revisão sistemática*. Em S.H. Koller, M.C.P.P Couto e J.V. Hohendorff (Orgs.). Manual de Produção Científica (pp. 55-70). Porto Alegre: Penso.
- *Dal Magro, M.L.P.; Coutinho, M.C.; Blanch, J.M & Moré, C.L.O.O. (2014). Intensificação e prolongamento da jornada de trabalho nas indústrias de abate e processamento de carnes e seus impactos na saúde dos trabalhadores. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (1), 67-83.
- Dal Rosso, J. (2006). Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Ciência Cultura*, 58, 31-34.
- *Dal Rosso, J. (2013). Jornadas excessivas de trabalho. *Revista Paranaense de Desenvolvimento*, 34 (124), 73-91.
- Decreto-Lei n. 5.452. (1943, 9 de agosto). *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União, seção 1, Brasília.
- *Dedecca, C.S.; Ribeiro, C.S.M.F. & Ishii, F.H. (2009). Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(1), 65-90.
- *Faria, G.S.S. & Rachid, A. (2007). A questão do gênero no setor bancário brasileiro. *Nucleus*, 4 (1), 121-130.
- *Figueiredo, P.M. & Zanella, L.C.H. (2008). Percepções de mulheres profissionais em meio ao cenário da reestruturação produtiva: a persistência de uma emancipação limitada?. *Revista Ciências da Administração*, 10 (20), 141-164.
- *França, A.L. & Schimanski, E. (2009). Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Emancipação*, 9 (1), 65-78.
- *Galastri, L.O. (2010). Crise econômica, ofensiva neoliberal e a resistência dos trabalhadores: o duelo de classes na França entre 2008 e 2009. *Revista Espaço Acadêmico*, 108, 29-38.
-

- *Gonzaga, G.M.; Menezes Filho, N.A. & Camargo, J.M. (2003). Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. *Revista Brasileira de Economia*, 57 (2), 369-400.
- *Grazia, G.R. (2006). A redução da jornada de trabalho em tempos de desemprego e precarização sem limites. *Emancipação*, 6 (1), 97-117.
- *Jablonski, B. (2010). A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30 (2), 262-275.
- * Janssen, D. & Nachreiner, F. (2004). Health and psychosocial effects of flexible working hours. *Revista de Saúde Pública*, 38, 11-18.
- *Jesus, G.M & Jesus, E. F. A. (2012). Nível de atividade física e barreiras percebidas para a prática de atividades físicas entre policiais militares. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 34(2), 433-448.
- *Landsbergis, P (2004). Long work hours, hypertension, and cardiovascular disease. *Cadernos de Saúde Pública*, 20 (6), 1746-1748.
- Lee, S.; McCann, D.& Messenger, J.C. (2009). *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília, OIT.
- *Lennert, A. L. (2011). Condições de trabalho do professor de sociologia. *Caderno Cedes*, 31 (85), 383-403.
- Liberati, A., Altman, D., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gotzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A. et al. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. *Annals of Internal Medicine*, 151, 65-94.
- *Machado, G.E.; Araújo, A.J.S.& Athayde, M.R.C. (2010). Coletivos de trabalho, inserção e Formação: o caso dos juízes do trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(4), 698-711.
- *Mandalozzo, R.; Martins, S.R. & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? *Estudos Feministas*, 18 (2), 547-566.
- * Melo, E.J. (2011). Gênero e jornada de trabalho em assentamentos rurais. *Revista Pegada Eletrônica*, 2 (1), s/p.
- *Metzner, R.J. & Fischer, F.M. (2001). Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. *Revista Saúde Pública*, 35 (6), 548-553.
- *Mohr, P.A.; Guimarães, A.V.& Barbosa, A.R. (2011). Sintomas de distúrbios osteomusculares em profissionais de educação física, atuantes em academias de Florianópolis-SC. *Revista Brasileira Ciências Esporte*, 33 (4), 1041-1053.
- *Neves, M.Y.R.N. & Silva, E.S. (2014). A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. *Estudos e pesquisas em Psicologia*, 6 (1), 64-75.
- * Pafaro, R.C & De Martino, M.M.F. (2004). Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 38(2), 152-160.

- *Papini, C.B.; Nakamura, P.M.; Martins, C.O. & Kokubun, E. (2010). Severidades ocupacionais associadas à inatividade física no lazer entre trabalhadores. *Motriz*, 16 (3), 701-707.
- Papini, C.B. (2009). *Associações entre nível, oferta de atividade física no trabalho e atividade física de lazer*. Dissertação de mestrado. Instituto de Biociências da Universidade Estadual Paulista, Rio Claro.
- *Portela, L.F.; Rotenberg, L. & Waissmann, W. (2005). Health, sleep and lack of time: relations to domestic and paid work in nurses. *Revista Saúde Pública*, 35 (5), 802-808.
- *Prazeres T.J. & Navarro, V.L. (2011). Na costura do sapato, o desmanche das operárias: estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras das indústrias de calçados de Franca, São Paulo, Brasil. *Caderno Saúde Pública*, 27 (10), 1930-1938.
- Procuradoria Regional do Trabalho no Estado de Santa Catarina. (2013). Notícia publicada em 03/12/2013. Recuperado em 20 de julho, 2016, de <http://www.prt12.mpt.mp.br/prt/noticias/2013_12/03_12.php>.
- *Radosevic-Vidacek, B. & Koscec. (2004). A. Shiftworking families: parents' working schedule and sleep patterns of adolescents attending school in two shifts. *Revista de Saúde Pública*, 38, 38-46.
- *Ribas, L.F. & Netto Mandalozzo, S.S. (2004). Repercussão social da redução da jornada de trabalho. *Emancipação*, 4 (1), 171-190.
- *Rosa, M.F.M. & Matttos, U.A.O. (2010). A saúde e os riscos dos pescadores e catadores de caranguejo na Baía de Guanabara. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15, 1543-1552.
- *Santana, V.S.; Loomis, D.P. & Newman, B (2001). Housework, paid work and psychiatric symptoms. *Revista Saúde Pública*, 35 (1), 16-22.
- *Tepas, D.I; Barnes-Farrell, J.L; Bobko, N.; Fischer, F.M.; Iskra-Golec, I. & Kaliterna, L. (2004). The impact of night work on subjective reports of well-being: an exploratory study of health care workers from five nations. *Revista de Saúde Pública*, 38, 26-31.
- *Ulhôa, M.A.; Marqueze, E.C.; Lemos, L.C.; Silva, L.G.; Silva, A.P.; Nehme, P., Fischer, F, Moreno, C.R.C.(2010). Distúrbios psíquicos menores e condições de trabalho em motoristas de caminhão. *Revista Saúde Pública*, 44(6), 1130-1136.
- * Zibetti, M.L.T. & Pereira, S.R. (2010). Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. *Educar em Revista*, 2, 259-276.

ESTUDO 3

HABILIDADES SOCIAIS E GÊNERO ENTRE ADULTOS: UMA REVISÃO DA LITERATURA

Manuscrito em elaboração

Habilidades sociais e gênero entre adultos: uma revisão da literatura

Resumo: No presente trabalho, o objetivo foi analisar os resultados de estudos nos quais os pesquisadores comparam as habilidades sociais de homens e mulheres, para identificar em quais fatores existem diferenças, outras variáveis que estejam envolvidas e treinamentos existentes. Textos foram recuperados de cinco bases de dados, e após a aplicação dos critérios de inclusão (gênero e habilidades sociais entre adultos sem transtornos mentais) e exclusão (pesquisas focadas em rendimento acadêmico ou autoeficácia), foram identificados 21 textos. Buscou-se analisar as associações entre habilidades sociais e gênero entre adultos, resultando em seis categorias: (a) habilidades sociais globais, (b) empatia, (c) expressão de afeto positivo, (d) resolução de problemas, (e) efeitos de variáveis sociodemográficas e (f) satisfação com a vida e com o casamento. Notou-se a importância das influências culturais sobre as habilidades sociais de homens e mulheres, na produção de diferenças em habilidades empáticas e de expressão de afeto positivo. As habilidades sociais também variaram conforme algumas variáveis sociodemográficas e os contextos (conjugal, por exemplo). Para estudos futuros, recomenda-se considerar o uso das habilidades sociais em outros contextos importantes, tais como o trabalho e o papel parental, bem como a realização de estudos longitudinais para saber como habilidades sociais de homens e mulheres modificam-se ao longo da vida.

Palavras-Chave: Revisão, Habilidades Sociais, Gênero

Apesar de não haver consenso sobre a definição do termo habilidades sociais (HS), vários autores concordam que estas habilidades envolvem um conjunto de comportamentos manifestados pelos indivíduos durante interações sociais, as quais favoreçam um desempenho adequado das tarefas sociais (Bolsoni-Silva & Maturano, 2002; Del Prette & Del Prette, 2001; Sartori, Del Prette & Del Prette, 2017).

Ressalta-se que o conceito de habilidade social difere de competência social, esta última sendo entendida em um sentido avaliativo, na qual “qualifica a proficiência de um desempenho e se refere à capacidade do indivíduo de organizar pensamentos, sentimentos e ações em função de seus objetivos e valores, articulando-se às demandas imediatas e mediatas do ambiente” (Del Prette & Del Prette, 2001, p.31). Dessa maneira, um comportamento socialmente competente é considerado aquele mais apropriado para determinada situação, considerando tanto os conteúdos quanto as consequências dos comportamentos.

Estudos evidenciam que indivíduos com um bom repertório de habilidades sociais possuem relações sociais mais produtivas, satisfatórias e duradouras. As habilidades sociais situam-se em dez conjuntos: comunicação, civilidade, fazer e manter amizades, empatia, assertividade, expressar solidariedade, manejar conflitos e resolver problemas interpessoais, expressar afeto e intimidade, coordenar grupo e falar em público (Del Prette & Del Prette, 2017; Sartori, Del Prette & Del Prette, 2017).

O início dos estudos sobre habilidades sociais é atribuído a um dos pais da teoria comportamental - Salter (1949), que implementou técnicas para aprimorar a expressividade

verbal e facial, as quais foram descritas no livro *Conditioned Reflex Therapy*. Algumas décadas depois, em 1958, Wolpe recorreu ao termo “comportamento assertivo” para referir-se à expressão de sentimentos negativos e defesa dos próprios direitos. Entretanto, habilidades sociais não é sinônimo de assertividade, pois abrange uma gama maior de comportamentos (Bolsoni-Silva & Maturano, 2002).

Um comportamento socialmente habilidoso ou mais adequado implica na expressão de atitudes, sentimentos, tanto positivos quanto negativos, opiniões, desejos, respeito a si mesmo e aos outros e resolução imediata dos problemas presentes e arrefecimento das dificuldades futuras (Del Prette & Del Prette, 2017). Além disso, um comportamento social habilidoso abrange as capacidades mais específicas de iniciar e manter conversas; falar em grupo; expressar amor, afeto e agrado; defender os próprios direitos; solicitar favores; recusar pedidos; fazer e aceitar cumprimentos; expressar as próprias opiniões, inclusive aquelas de desacordo, saber se desculpar ou reconhecer falta de conhecimento, solicitar mudança de comportamento e enfrentamento das críticas recebidas (Del Prette & Del Prette, 2017). Essas respostas podem ocorrer nas mais diversas situações, a saber: ambientes familiares, do trabalho, do consumo, lazer, transporte público, formalidade e etc. (Bolsoni-Silva & Marturano, 2002).

Os déficits de habilidades sociais atrapalham o funcionamento social, bem como a capacidade adaptativa do indivíduo, gerando vários prejuízos, principalmente no desempenho, nas interações sociais, com geração de conflitos, perda da qualidade de vida e comprometimento da saúde mental (Del Prette & Del Prette, 2017). Os déficits que um indivíduo pode apresentar são: (a) déficit de aquisição; (b) déficit de desempenho; (c) déficit de fluência, que se apresenta com uma proficiência inferior à esperada diante das exigências sociais (Del Prette & Del Prette, 2001).

A avaliação das habilidades sociais gerais tem sido realizada com vários segmentos da população adulta, havendo, no entanto, poucos estudos sobre as diferenças existentes entre homens e mulheres adultos. Nesse sentido, destacam-se os trabalhos de Del Prette et al. (2004), que constatou diferenças em alguns dos fatores do Inventário de Habilidades Sociais (IHS) quanto ao gênero. Verificaram que as mulheres são mais habilidosas para os fatores de Autoafirmação do Afeto Positivo e os homens apresentam resultados mais altos para o Enfrentamento, Autoexposição e Autocontrole da Agressividade. No fator Conversação, não foram encontradas diferenças significativas. Já no estudo de Bartholomeu, Nunes e Machado (2008), em três das cinco classes de habilidades sociais, foram encontradas diferenças significativas, ligadas ao gênero, porém com um padrão de resultados diferente daquele relatado por Del Prette et al. Para as mulheres, os escores de Autoafirmação e Autoexposição foram

mais elevados em relação aos homens. No fator Autocontrole da Agressividade, os resultados dos dois estudos foram similares, com os homens apresentando pontuações maiores que as mulheres. No estudo de Barreto et al. (2004) também se evidenciou diferenças significativas entre as habilidades sociais de jovens universitários pertencentes ao sexo masculino e ao sexo feminino. As mulheres apresentaram pontuações mais elevadas de assertividade e autoafirmação na expressão de afeto positivo. Por outro lado, os homens obtiveram maior pontuação nas habilidades de autocontrole da agressividade e habilidades assertivas.

Estes resultados evidenciam que existem ainda expectativas diferentes quanto às habilidades sociais esperadas para homens e mulheres. Os homens aprendam, desde crianças, a controlar e inibir as emoções e afetos como resultado da internalização de um modelo que associa masculinidade à racionalidade e autocontrole (Barreto et al., 2004). Por outro lado, as mulheres incorporaram a necessidade de expressão emocional à feminilidade (Barreto et al., 2004; Del Prette et al., 2004). Essas diferenças ressaltam-se nos contextos profissional e conjugal, no qual o homem vincula-se prioritariamente ao ambiente público e laboral, aceitando responsabilidades mesmo que impeçam sua participação em rotinas familiares, enquanto a mulher dá prioridade para responsabilidades na esfera doméstica e privada, procurando atividades remuneradas que permitem manter envolvimento familiares diários (Santos, 2015). Muitas mulheres alcançaram cargos de direção no mundo empresarial, contudo, ainda se concentram em segmentos de atividade econômicas associadas a serviços sociais, culturais e de saúde, os denominados “guetos femininos”, onde ganham salários inferiores aos homens (Jaime, 2011).

Diante dessa conjuntura, as habilidades sociais podem ser uma ferramenta para continuar a experimentar e negociar modificações nos papéis ligados ao gênero. Entretanto, apesar da relevância dessa temática, existem poucos estudos de revisão de literatura acerca das habilidades sociais preponderantes em homens e mulheres adultos, as variáveis envolvidas e as intervenções possíveis para o aprimoramento das mesmas.

Método

Foi realizada uma revisão da literatura, objetivando levantar e integrar informações sobre as relações existentes entre habilidades sociais e gênero. Considerando as modificações contínuas que vem ocorrendo nos papéis masculinos e femininos, no presente estudo, foram considerados artigos publicados no período de 2007 a 2017, nas bases de dados *Web of Science*, *Science Direct*, *American Psychological Association* (PsyARTICLES), Scielo e Lilacs. As

buscas foram feitas a partir do cruzamento do descritor “social skills” com “gender”. Utilizou-se o operador booleano AND para relacionar os termos.

Os critérios de inclusão foram: (a) publicações em inglês, espanhol e português; (b) acesso ao texto completo, via a Biblioteca Comunitária da Universidade Federal de São Carlos (usando CAPES Periódicos); (c) evidências obtidas com adultos, sem transtornos ou doenças específicas. Foram excluídos trabalhos sobre rendimento acadêmico e autoeficácia, para manter o foco no exame de habilidades sociais em si (por exemplo, empatia) e para reduzir o número de trabalhos realizados com universitários, uma vez que a maior parte deles não está inserido no contexto de trabalho e, no geral, ainda não constituiu família própria, que são duas tarefas importantes no desenvolvimento adulto.

Após a busca inicial, a primeira fase de seleção de textos ocorreu pela leitura dos títulos e resumos dos textos. Quando a leitura dos resumos não permitia verificar o atendimento dos critérios de inclusão e exclusão, estas informações foram procuradas no corpo do texto. Os artigos incluídos nesse estudo foram lidos e as informações relacionadas aos objetivos do estudo analisados, usando métodos qualitativos (Anfara, Brown & Mangione, 1992). A partir disso, uma análise descritiva dos dados foi apresentada nos resultados.

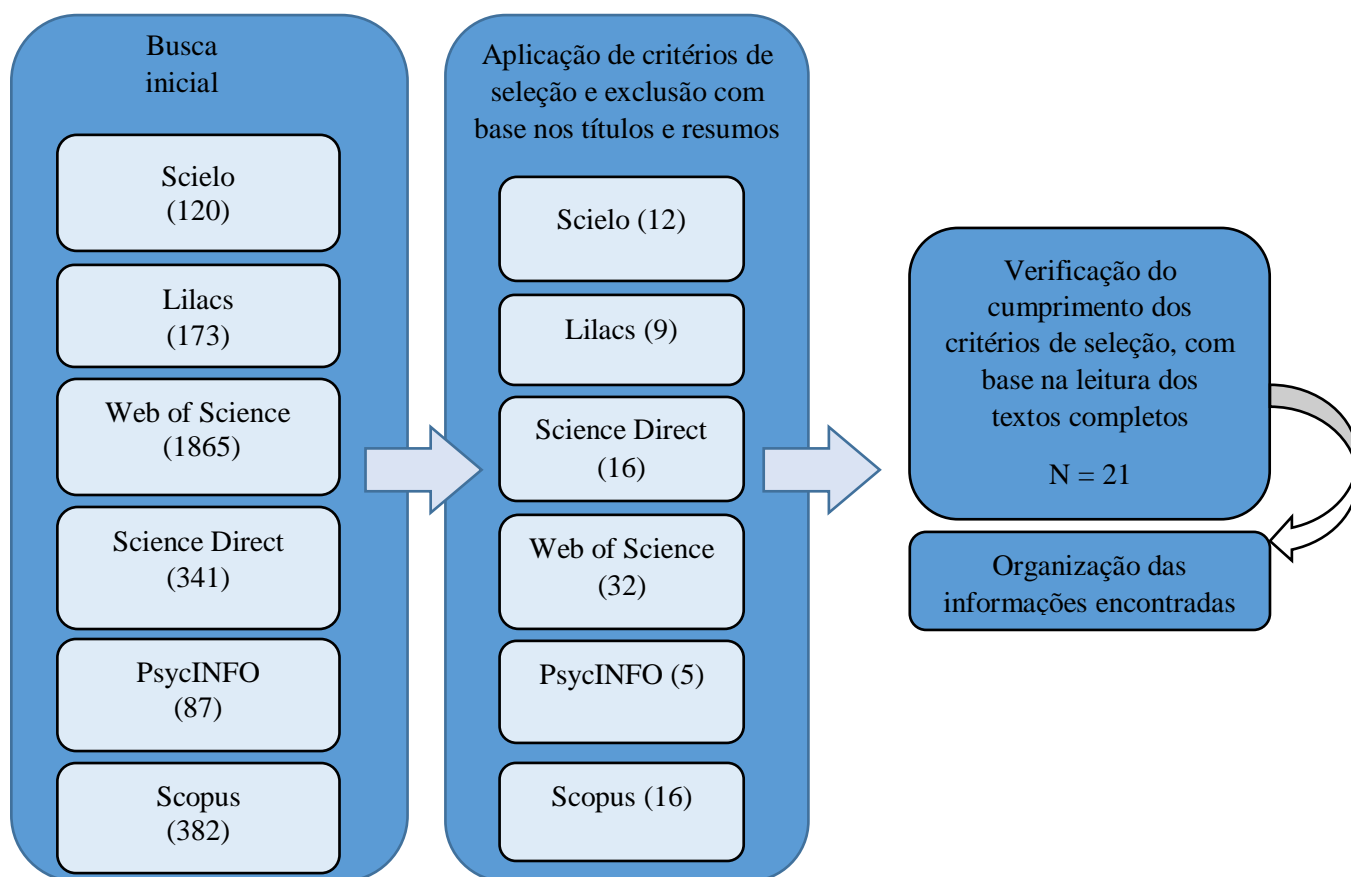


Figura 1. Fluxograma do processo de seleção e análise dos textos.

Resultados

1. Habilidades sociais globais e gênero

Nessa categoria, foram agrupados os artigos que avaliavam várias habilidades sociais entre homens e mulheres.

Tabela 1. *Habilidades Sociais Globais e Gênero*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Micu et al. (2015)	Investigar o perfil da primeira turma de alunos de licenciatura em ciência forense, comparando homens e mulheres, para obter dados que proporcionem uma possível intervenção.
Pinho (2016)	Caracterizar a queixa dos usuários de um Pronto Atendimento Psicológico, por sexo, oferecido gratuitamente para os alunos regularmente matriculados em um curso de graduação no Brasil.
Gude et al. (2009)	Avaliar se jovens médicos melhoraram suas habilidades de comunicação no período entre se formarem em medicina e concluírem o estágio clínico (residência)
Pelegrín, Serpa e Rosado (2013)	Analisar as variáveis demográficas (sexo e idade) sociais (habilidades sociais) e ambientais (tipos de esportes) relacionadas aos comportamentos agressivos e antiesportivos em uma amostra de jogadores espanhóis.

No primeiro estudo deste conjunto, Micu et al. (2015) objetivaram investigar o perfil da primeira turma de alunos de licenciatura em ciência forense para obter dados para subsidiar uma possível intervenção em autopercepções, habilidades de autorregulação emocional e habilidades interpessoais, importantes para a atuação profissional nesta área. Realizaram um estudo transversal descritivo, comparativo e correlacional das habilidades dos estudantes do primeiro semestre de licenciatura de ciência forense e sua relação com o rendimento escolar dos mesmos. Foram aplicadas 11 escalas do tipo Likert, para avaliar as seguintes habilidades: autoestima; autoconhecimento e expressão emocional; compromisso; criatividade; resiliência e enfrentamento; autocrítica e heterocrítica; otimismo; confiança em si mesmo; assertividade e liderança; empatia e, por fim, trabalho, apoio em equipe e habilidades sociais e interpessoais.

Os autores notaram que os alunos que possuíam maiores notas tinham níveis elevados de autoestima, manifestavam maior compromisso e relatavam um melhor manejo da autocrítica e heterocrítica. Além disso, observaram diferenças de gênero no nível de desenvolvimento das habilidades sociais. Os homens, em comparação com as mulheres, obtiveram pontuações mais altas para as escalas de autoconhecimento e expressão emocional, bem como assertividade e liderança.

No estudo de Pinho (2016), objetivou-se caracterizar a queixa dos usuários de um Pronto Atendimento Psicológico, oferecido gratuitamente para os alunos regularmente matriculados nos cursos de graduação da Universidade do Oeste de Santa Catarina. O método consistiu em uma pesquisa documental realizada em 102 prontuários de indivíduos atendidos no ano de 2011, observando as variáveis sexo, idade, curso universitário e motivo da consulta. Observou-se que a maioria dos estudantes que buscavam atendimento pertencia ao sexo feminino (76.5%), a faixa etária com maior número de atendimentos estava entre os 21 e 25 anos (55.9%) e as principais queixas eram déficits de habilidades sociais ou dificuldades em habilidades sociais (conflitos familiares, no namoro, nas amizades e relacionamentos sociais em geral), transtorno depressivo e ansiedade. Como também observou Bolsoni-Silva & Loureiro (2015), as mulheres buscavam mais ajuda psicológica que os homens em decorrência da facilidade e necessidade das mulheres comunicarem-se e pela menor resistência em solicitar apoio.

No estudo de Gude et al. (2009), os autores objetivaram avaliar se jovens médicos melhoraram suas habilidades de comunicação entre se formarem em medicina e concluírem o estágio clínico (residência). Participaram do estudo estudantes de medicina noruegueses que se formaram em 2004. No total, 111 médicos (70% mulheres) participaram da filmagem de uma entrevista padronizada com pacientes no mesmo ano que se formaram (2004). Após dois anos, em 2006, 62 médicos (69% mulheres) fizeram uma segunda entrevista. As habilidades de comunicação foram avaliadas com a Escala de Avaliação da Entrevista de Comunicação do Arizona (ACIR).

Os achados indicaram que as habilidades sociais das mulheres melhoraram muito no período de dois anos, trabalhando em hospitais locais e com baixo nível de estresse, porém para os homens, não ocorreu melhora. Além disso, os autores partiram da premissa que existem habilidade sociais gerais e específicas. As primeiras podem ser compreendidas como sendo aquelas desenvolvidas espontaneamente durante o contato com os pacientes no estágio clínico, como evitar repetição, progresso lento, entendimento da linguagem, contato visual e ausência de interrupções, e a segunda decorreria de treinamento repetitivo em um contexto seguro com feedback construtivo, tais como fazer perguntas, organização, oferecer respostas, documentos

e capacidade de síntese. Ressalta-se que as habilidades sociais gerais atingiram níveis significativamente superiores em comparação com as habilidades sociais específicas, porém ambas melhoraram. Desta forma, os resultados da pesquisa não confirmaram totalmente o pressuposto de que apenas habilidades sociais gerais, e não habilidades profissionais específicas, podem ser aprendidas espontaneamente e que melhoraram durante o período de estágio. Em termos de gênero, ressalta-se que ao longo dos dois anos de inserção neste contexto de trabalho, as mulheres, muito mais que os homens, desenvolveram estratégias para tornar as relações mais agradáveis. Ou seja, uma parte importante da adaptação das mulheres ao seu contexto de trabalho dependeu do uso das habilidades sociais.

Pelegrín, Serpa e Rosado (2013) analisaram as variáveis demográficas (sexo e idade) sociais (habilidades sociais) e ambientais (tipos de esportes) relacionadas aos comportamentos agressivos e antiesportivos em uma amostra de 468 jogadores espanhóis. Os objetivos do estudo foram: a) conhecer a relação entre as variáveis personalidade, expressão e controle da raiva entre homens e mulheres, grupos etários e em função da natureza do esporte; b) detectar e analisar perfis mais desajustados e mais ajustados entre a amostra de esportistas e c) identificar variáveis de personalidade predictoras de condutas agressivas e antiesportivas. Os instrumentos utilizados foram: (a) *State Trait Anger Expression Inventory (b): STAXI-2*, que permite avaliar os diferentes aspectos da raiva; (b) *Situational Personality Questionnaire (CPS)*, que avalia 15 traços da personalidade (estabilidade, ansiedade, autoconceito, eficácia, autoconfiança, independência, dominância, controle cognitivo, sociabilidade, adaptação social, agressividade, tolerância, inteligência emocional, integridade-honestidade e liderança) e (c) *Questionnaire of unsportsmanlike and aggressive attitudes*, composto por 25 itens, que inclui atitudes e comportamentos inadequados para com outros esportistas, árbitros ou treinadores.

Os resultados evidenciaram que os homens apresentaram melhor ajustamento emocional (mais comportamentos de estabilidade emocional, melhor autoestima, autoconfiança e liderança) e pior adaptação social (menos comportamentos de tolerância, habilidades sociais e responsabilidade, mais agressividade e com comportamentos antiesportivos). As mulheres apresentavam melhor adaptação social (mais comportamentos de tolerância, compreensão, adaptação, responsabilidade, disciplina e sociabilidade) e pior ajustamento emocional (maior ansiedade). Foram encontradas mais condutas agressivas e antiesportivas e maior desajuste emocional nos esportistas mais jovens. As condutas agressivas e antiesportivas foram mais frequentes em esportes de equipe. Finalmente, as variáveis instabilidade emocional, tolerância, falta de habilidades sociais, hostilidade, insegurança e falta de confiança foram as que melhor explicaram os comportamentos agressivos e antiesportivos na amostra alvo deste estudo.

Novamente, similar ao que foi observado Pinho (2016), as mulheres apresentaram índices mais altos de problemas de saúde mental, mesmo que também apresentaram melhores índices de ajustamento social, como também observado por Pelegrín, Serpa e Rosado (2013).

De modo geral, neste conjunto de estudos, o sexo masculino apresentou maiores problemas no aprendizado sobre as necessidades emocionais, bem como dificuldades em buscar auxílio psicológico quando deprimidos e ansiosos. Apesar de um aparente domínio maior das habilidades sociais entre as mulheres, no estudo de Pinho (2016), as mulheres se apresentaram com mais problemas de saúde mental, em comparação aos homens. Possivelmente, isso ocorre porque as mulheres são mais sensíveis às dificuldades de conflitos interpessoais que encontram nos relacionamentos com outras pessoas.

2. Empatia e gênero

Nessa categoria, foram agrupados os artigos que avaliavam a empatia entre homens e mulheres.

Tabela 2. *Empatia e Gênero*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Kuypers (2017)	Avaliar o efeito do estímulo dinâmico e estático sobre a empatia entre homens e mulheres.
Torres, Bonilla & Moreno (2016)	Analisar a empatia afetiva e cognitiva entre homens e mulheres.
Kelan (2008)	Identificar quais habilidades sociais são necessárias para o exercício profissional em tecnologia da informação (TI), averiguar como os profissionais de TI constroem estas habilidades.

Para Kuypers (2017), a empatia pode ser compreendida como sendo a habilidade de reconhecer estados emocionais em outras pessoas e senti-los por elas. Para avaliar comportamentos empáticos, pode-se recorrer à apresentação tanto de estímulos estáticos (por exemplo, em papel) quanto dinâmicos (por exemplo, *role play*) aos participantes. Entretanto, para o autor, os últimos parecem ser mais adequados para compreender essa habilidade complexa. Assim, para avaliar o efeito do estímulo dinâmico e estático sobre a empatia entre

homens e mulheres, foram recrutados 80 participantes (40 homens), com média de 22.5 anos. Contrariamente a primeira hipótese do estudo, não foram encontradas diferenças entre as respostas aos estímulos estáticos e dinâmicos. Entretanto, foram observadas disparidades em relação ao gênero, apenas para os estímulos dinâmicos. Ao se utilizar estímulos dinâmicos, as mulheres apresentaram-se mais excitadas e preocupadas com as pessoas em estado afetivo negativo. Portanto, concluiu-se que os estímulos dinâmicos são mais adequados para avaliar as diferenças de gênero para a empatia, pelo menos em relação a situações hipotéticas.

Também pesquisando sobre empatia, Torres, Bonilla e Moreno (2016) obtiveram resultados semelhantes a Kuypers (2017). Segundo os autores, a empatia refere-se a adoção de uma perspectiva que implica um exercício de imaginação destinado a apropriar os pensamentos e sentimentos de outra pessoa em uma situação específica, o que possibilita uma vida e convivência melhores. A empatia ainda possui dois componentes: um afetivo e outro cognitivo que correspondem, respectivamente, a capacidade de vivenciar os sentimentos de outras pessoas e a habilidade de interpretar os mesmos. Portanto, os pesquisadores analisaram a empatia afetiva e cognitiva a partir do teste *Cognitive and Affective Empathy Scale* (TECA). Participaram 317 alunos que se inscreveram nos diferentes programas de treinamento na Faculdade de Ciências da Educação da Universidade Pedagógica e Tecnológica da Colômbia. Foram realizadas análises diferenciadas para esse propósito dependendo do gênero, idade e do programa de treinamento ou programa. Os achados evidenciaram que as mulheres obtiveram melhores resultados no TECA, especialmente na empatia afetiva, no final do programa de treinamento. Isto é coerente com os resultados do estudo anterior, especialmente considerando que os participantes provavelmente passaram por atividades que envolviam o uso de estratégias dinâmicas de treinamento.

Para Kelan (2008), o trabalho do profissional da tecnologia da informação (TI) muitas vezes não é visto como requerendo habilidades sociais e emocionais. Entretanto, cada vez mais, são exigidas habilidades nessa área. Partindo disso, o pesquisador objetivou: a) identificar quais habilidades sociais são necessárias para o exercício dessa profissão; b) averiguar como os profissionais de TI desenvolvem suas habilidades sociais. O método consistiu na análise do discurso de funcionários pertencentes a duas empresas em Zurique, na Suíça. A primeira empresa, denominada de Redtech, é a menor das duas, possui mais de 50 empregados e produz software comercial. A segunda, chamada de Bluetech, é uma multinacional que comercializa serviços de hardware, software e TI. Foram entrevistadas 26 pessoas, sendo 16 homens e 10 mulheres. Os temas das entrevistas eram: contexto do trabalho, relações com a tecnologia, biografias, conceitos de gênero e planos futuros. A duração das entrevistas era

aproximadamente de uma hora. Foram também realizadas anotações de campo sobre as observações.

A autora concluiu que apesar dos locais de trabalho dos profissionais de TI serem predominante masculinos, logo associados ao estereótipo da racionalidade, são também significativamente emocionais, comunicativos e empáticos. Na interação entre colegas de trabalho e com os clientes, são exigidas habilidades sociais fundamentais para o sucesso das atividades laborais. Nessa direção, os homens entrevistados confirmaram que veem as mulheres como sendo mais habilidosas socialmente, inclusive nos relacionamentos que ocorrem dentro das empresas, entretanto, quando questionados sobre o perfil do trabalhador ideal do profissional da área de TI, eles acreditavam que tanto os homens quanto as mulheres podem representa-lo, pois ambos possuiriam conhecimento técnico e social para a atividade. Além disso, enquanto os homens eram recompensados por se mostrarem emocionalmente competentes, as mulheres não ganhavam crédito extra pela realização de tarefas técnicas, pois isso constituía a base do trabalho. Segundo a autora, essa discrepância reflete as tendências gerais da sociedade, na qual afirma-se viver a neutralidade de gênero, porém confirmando-se a desigualdade na relação entre homens e mulheres pelos discursos contraditórios sobre competências sociais e técnicas.

Em todos os estudos desse conjunto, as mulheres apresentaram-se mais empáticas em comparação aos homens, em conformidade com as expectativas de gênero. Essa diferença estava especialmente saliente em situações envolvendo interações em curso (ao vivo).

3. Expressão de afeto positivo e gênero

Nessa categoria, foram agrupados os artigos que avaliavam a expressão de afeto positivo entre homens e mulheres.

Tabela 3. *Expressão de Afeto Positivo e Gênero*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Bolsoni-Silva, Loureiro, Rosa e Oliveira (2010)	Avaliar as habilidades sociais associadas ao gênero de estudantes universitários do curso de Desenho Industrial, no Brasil.
Hannah, Lim e Ayers (2009)	Avaliar as habilidades sociais associadas ao gênero de estudantes universitários do curso de Odontologia, na Nova Zelândia.

No estudo de Bolsoni-Silva, Loureiro, Rosa e Oliveira (2010) foi feita uma avaliação de 85 estudantes universitários do curso de Desenho Industrial, utilizando-se o Questionário de Habilidades Sociais para Universitários – Comportamentos e Contexto (QHU-CC) e o Inventário de Habilidades Sociais (IHS). Na aplicação do IHS, as autoras encontraram diferenças significativas quanto ao gênero dos acadêmicos, assinalando que os homens eram mais competentes ao falarem em público do que as mulheres, bem como para a maioria dos fatores e os escores totais, com exceção da Autoafirmação na Expressão de Afetos Positivos.

No estudo de Hannah, Lim e Ayers (2009), os resultados também evidenciaram a preponderância da sensibilidade e afetividade entre as mulheres em comparação aos homens. O estudo baseou-se em uma aplicação do *Social Skills Inventory* (SSI) com 136 estudantes do terceiro ano de odontologia em Dunedin, na Nova Zelândia. O SSI é um instrumento com 90 itens que é usado para avaliar a comunicação (habilidade de um indivíduo para comunicar-se com os outros); sensibilidade (competência para receber e entender as ideias dos outros) e controle (habilidade para regular as interações). Antes do treinamento de habilidades sociais, foi aplicado o ISS e gravada em vídeo uma entrevista inicial do aluno com um ator simulando ser paciente. O vídeo foi avaliado por tutores, pelos pacientes e autoavaliados por cada aluno. Após o treinamento em habilidades sociais, meses após a primeira avaliação, novamente foi aplicado o ISS e realizadas uma segunda entrevista.

Os tutores foram treinados para avaliarem as habilidades de consulta dos alunos em seis domínios: habilidades de escuta receptiva, habilidades verbais expressivas, habilidades não-verbais, resposta às necessidades e sentimentos dos pacientes, estrutura da entrevista e conteúdo clínico. Os “pacientes” avaliaram o desempenho das habilidades de consulta dos alunos em cinco áreas-chave: clareza de comunicação, minuciosidade de coleta e compartilhamento de informações, comportamentos pessoal e profissional e satisfação geral com a entrevista. Os atores-pacientes também avaliaram sua probabilidade de retornar aos estudantes de odontologia. Os alunos classificaram seu próprio desempenho com base nas mesmas cinco áreas-chave que os pacientes, e a soma destes constituiu uma pontuação de desempenho total.

Verificou-se que as participantes do sexo feminino possuíam habilidades sociais globais mais elevadas e eram mais emocionalmente expressivas e sensíveis do que os estudantes do sexo masculino, embora estes últimos apresentaram maior controle emocional. Entretanto, a relação entre essas habilidades e o desempenho das habilidades de consulta superior das estudantes femininas na primeira entrevista não foi mantida para a segunda entrevista. Esses resultados sugerem que se ensinadas efetivamente, as habilidades de comunicação podem ser aprendidas por aqueles menos habilidosos.

Portanto, os dois estudos evidenciaram que as mulheres possuem habilidades sociais superiores aos homens na afetividade e sensibilidade. Porém, quando estas habilidades são ensinadas, os homens aprimoram suas habilidades.

4. Resolução de problemas e gênero

Neste agrupamento de quatro artigos, os textos selecionados evidenciaram as diferenças entre homens e mulher na habilidade de resolução de problemas.

Tabela 4. *Resolução de Problemas e Gênero*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Rodzalan e Saat (2015)	Investigar a percepção sobre a capacidade crítica de pensamento e resolução de problemas entre estudantes universitários da Malásia, comparando homens e mulheres.
Coşkun, Garipağaoğlu e Tosun (2013)	Investigar o nível de resiliência e as habilidades da resolução de problemas estudantes universitários de Istambul, comparando homens e mulheres.
Sumi (2012)	Examinar a relação entre a autoavaliação da capacidade de resolução de problemas sociais e a qualidade das relações interpessoais, para homens e mulheres.
Quirós (2013)	Evidenciar a implementação do enfoque das habilidades para a vida e o desenvolvimento de alternativas propiciadoras de prevenção dos conflitos na população masculina.

Segundo Rodzalan e Saat (2015), os estudantes universitários precisam possuir habilidades críticas de pensamento e resolução de problemas, pois este é o foco dos empregadores na contratação de novas pessoas. Por isso, caso essa problemática não seja pesquisada, a probabilidade de existirem muitos diplomados desempregados no futuro será expressiva. Assim, os autores investigaram entre 2000 alunos estudantes de graduação de seis universidades públicas da Malásia a percepção sobre a capacidade crítica de pensamento e resolução de problemas. Entre os participantes, 682 eram homens e 1318 mulheres. Como objetivo específico, buscou-se determinar se há diferenças entre gêneros e entre os cursos de ciências (biologia, química, física e ciência matemática), ciências sociais (contabilidade, gestão de recursos humanos, gestão, tecnologia, marketing e psicologia) e engenharia (civil, mecânica e elétrica). Foi aplicado o *Belbin Team Role Self-Perception Inventory* [Inventário de Auto-

Percepção de Função de Equipe de Belbin] (BTRSPI), que possui onze declarações de pensamento crítico e habilidades de resolução de problemas.

Os estudantes do sexo masculino se auto avaliaram como sendo mais capazes de ter um olhar independente e inovador na maioria das situações do que as estudantes do sexo feminino. Como esperado, em comparação com estudantes do sexo feminino, os estudantes do sexo masculino acreditavam muito menos que os sentimentos afetam a capacidade para trabalhar com tempo limitado. Além disso, quando avaliaram o tempo que necessitam para fazer um julgamento preciso, os estudantes do sexo masculino indicaram que precisam de mais tempo, em comparação com as respostas dadas pelas mulheres.

Portanto, os autores entenderam que, de forma geral, todos os alunos possuíam altas habilidades para ter pensamentos críticos e para resolver problemas. Mesmo assim, os estudantes do sexo masculino, em comparação com as mulheres, avaliaram suas habilidades de pensamento crítico e de resolução de problemas de forma mais positiva. Considerando o conjunto de resultados obtidos, os autores recomendaram que os professores deveriam dar aos alunos tarefas desafiadoras que exigem que eles pensem criticamente, em vez de se concentrarem no aprendizado rotineiro. Além disso, sugeriram que outras atividades extra aula e treinamentos relacionados ao pensamento crítico e habilidades para resolver problemas devem ser promovidas aos alunos.

Em outro estudo sobre o repertório de habilidades interpessoais de universitários e diferenças ligadas ao gênero, Coşkun, Garipağaoğlu e Tosun (2013) focaram na avaliação mais geral de resiliência, por envolver habilidades importantes para estudantes se recuperarem de dificuldades de maneira construtiva. Como no estudo anterior, também avaliaram a capacidade de resolução de problemas, por ser outra habilidade que os alunos devem possuir e aprimorar, porque facilita a definição do problema, a motivação para solucioná-lo e a determinação para resolvê-lo. As coisas que são percebidas como problemas e as estratégias de resolução de problemas variam de pessoa para pessoa, mas as habilidades de resolução de problemas são explicadas por sentimentos, reações e habilidades para gerenciar o estresse diante de situações problemáticas. Assim, indivíduos que possuem esta última habilidade podem ter mais qualidade de vida que outras pessoas, pois comumente são bem-sucedidas na busca pelas melhores soluções, além de saberem se comportar no enfrentamento das situações problemáticas. Partindo disso, o objetivo do estudo foi investigar o nível de resiliência e as habilidades de resolução de problemas em 325 alunos que estudaram na Universidade Yeditepe, em Istambul, em 2012, sendo 115 homens e 210 mulheres. Os instrumentos utilizados foram: (a) informações

demográficas sobre os participantes, (b) a *Resilience Scale* [Escala de Resiliência] e (c) o *Problem Solving Inventory* [Inventário de Resolução de Problemas].

Os resultados do estudo revelaram que os alunos possuíam um elevado nível de resiliência. A habilidade para resolução de problemas entre os estudantes foi considerada média. Por outro lado, houve uma relação positiva e forte entre o nível de resiliência dos estudantes e suas habilidades na resolução dos problemas. Além disso, não houve diferença significativa no nível de resiliência dos estudantes universitários em termos de gênero, nível escolar, renda mensal e instalações de alojamento. Os autores concluíram que, devido à resiliência parece envolver um conjunto de habilidades (tais como a resolução de problemas), é importante reconhecer essas habilidades e levá-las em consideração ao prestar serviços psicológicos a estudantes de graduação nas universidades.

Este temático também foi pesquisado por Sumi (2012), em uma amostra japonesa, para examinar a relação entre a capacidade de resolução de problemas sociais e a qualidade das relações interpessoais, por parte de homens e mulheres. O apoio social, a reciprocidade em troca de apoio e o conflito interpessoal foram aspectos das relações interpessoais que foram analisadas no estudo. A hipótese do estudo era que os homens possuíam uma maior capacidade social de resolução de problemas do que as mulheres. Além disso, os autores esperavam encontrar correlações positivas entre as pontuações para a capacidade do respondente e desfechos tais como o apoio social e a reciprocidade em troca. Foram utilizados os seguintes instrumentos: (a) *Problem-Solving Self-Efficacy Scale* [Escala de auto-eficácia na resolução dos problemas, versão japonesa], que é usada para avaliar se alguém acredita na sua própria capacidade de resolver problemas; (b) *Problem-Solving Skills Scale* [Escala de Habilidades de Solução de Problemas], usado para avaliar as habilidades percebidas para resolver efetivamente problemas sociais e (c) *Interpersonal Relationship Inventory* [Inventário de Relacionamento Interpessoal], que compreende 3 escalas: apoio, reciprocidade e conflito.

A amostra consistiu de 139 estudantes do sexo feminino e 148 estudantes do sexo masculino, que participaram de duas sessões, separadas por um intervalo de 6 semanas (Tempo 1 e Tempo 2). Os resultados sugerem que a capacidade de resolução de problemas pode ter uma associação positiva, mas limitada, com a qualidade das relações interpessoais, seis semanas depois. Além disso, com base nas suas análises, os autores observaram que os homens relataram ter maior capacidade de resolução dos problemas sociais, maior autoeficácia e, conseqüentemente, maior qualidade de relacionamentos interpessoais em relação às mulheres.

Contudo, os autores levantaram a hipóteses que, em geral, há uma tendência para as mulheres subestimarem enquanto os homens superestimarem suas habilidades e desempenho,

colocando em dúvida o significado das diferenças encontradas entre homens e mulheres. Assim, em estudos futuros, será preciso usar estratégias para avaliar a capacidade e qualidade dos relacionamentos, que permitem controlar a probabilidade de as pessoas sobre ou subestimarem suas habilidades, em função de gênero.

Em seu estudo teórico, Quirós (2013) analisou a relevância do enfoque das habilidades para a vida e o desenvolvimento de alternativas propiciadoras de prevenção dos conflitos, na população masculina. Segundo Quirós, há muitos estudos que evidenciam a dificuldade dos homens em resolver conflitos adequadamente, até porque fazem uso inadequado do poder. Entretanto, há um novo paradigma das masculinidades, no qual estabelece uma nova percepção sobre o homem e sua relação com outras pessoas, ou seja, alguém que busca uma adequada resolução dos problemas mediante o fortalecimento e a geração de canais de comunicação que possa se expressar livremente, sem precisar cumprir com a figura social do “poder”. É um homem com capacidade de sentir, pensar e vivenciar sentimentos como raiva e frustração com um manejo adequado e opte por resoluções de conflitos satisfatórias. Além disso, essa visão moderna da masculinidade privilegia a igualdade de gênero, na qual há respeito pela mulher e seu papel ativo na sociedade, com responsabilidades partilhadas na casa.

Em dois estudos, os homens mostraram-se mais habilidosos na resolução dos conflitos em relação às mulheres. Entretanto, em um dos artigos, não houve diferença quanto ao gênero. Por outro lado, no artigo de Quirós (2013), presume-se que a maior parte dos homens não resolve os conflitos de maneira adequada, sem agressividade e de modo assertivo, e, portanto, seria necessário a emergência de uma nova masculinidade que permita ao homem ser empático e assertivo.

5. Variáveis sociodemográficas

Nesta categoria, foram agrupados os artigos nos quais a relação entre habilidades sociais e gênero foi examinada a luz de variáveis sociodemográficas adicionais, tais como escolaridade, instituição de trabalho e idade.

Tabela 5. *Habilidades Sociais, gênero e outras variáveis*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Soares, Naiff, Fonseca, Cardozo e Baldez (2009)	Identificar e comparar o repertório de habilidades sociais de professores nos vários níveis de ensino e comparar as variáveis demográficas tais como gênero, tipo de instituição, escolaridade e área em que atuam.
Martins et al. (2014)	Investigar as várias relações entre afeto parental, controle comportamental e psicológico, habilidades sociais e competência acadêmica em pré-adolescentes. Além disso, averiguar a influência do gênero, idade dos filhos e escolaridade dos pais sobre tais aspectos.
Demenescu, Mathiak e Mathiak (2014)	Avaliar os efeitos da idade e do gênero na habilidade de reconhecer vozes e rostos das pessoas.

Soares, Naiff, Fonseca, Cardozo e Baldez (2009) objetivaram identificar e comparar o repertório de habilidades sociais de 264 professores nos vários níveis de ensino (49 da educação infantil, 106 do ensino fundamental, 52 do ensino médio e 57 do ensino superior), sendo 60 do sexo masculino e 200 do sexo feminino, considerando as variáveis demográficas de tipo de instituição, escolaridade e área em que atuam. O instrumento utilizado foi o Inventário de Habilidades Sociais (IHS).

De modo geral, os professores apresentaram bom repertório de habilidades sociais, o que indica que podem ser bons modelos de comportamento social para seus alunos. Em relação à associação entre habilidades sociais e gênero, não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres em nenhum dos fatores de habilidades sociais quando esta relação foi examinada dentro de cada área de conhecimento (humanas, exatas, biológicas, etc.), para cada nível de escolaridade (graduação, especialização e mestrado) ou em cada contexto de ensino (público, privado ou ambos).

Em relação às habilidades sociais não diferenciaram conforme o gênero, pode ser em decorrência de um repertório bem apurado dos homens e mulheres docentes. Assim, para lidar de modo satisfatório com alunos de diferentes níveis de instrução e de demandas, é necessário que o professor seja uma pessoa socialmente competente, que possua habilidades sociais adequadas para a função. Portanto, tanto homens quanto as mulheres docentes devem ser

semelhantes nas habilidades para se relacionarem tanto com os diferentes alunos, quanto com outras pessoas presentes na instituição de ensino.

Mudando do contexto escolar para o contexto familiar, Martins et al. (2014) investigaram as relações entre afeto parental, controle comportamental e psicológico, e as habilidades sociais dos pais enquanto preditores de competência acadêmica em pré-adolescentes. Além disso, averiguaram a influência do gênero e da idade dos filhos sobre estas relações. A idade e a escolaridade dos pais também foram investigadas para saber qual o impacto de ambas sobre o comportamento de seus filhos.

dores (mães, pais e outros familiares) de 148 crianças entre 10 e 13 anos, que frequentavam duas escolas públicas de Florianópolis, que responderam a um instrumento sobre práticas parentais denominado de *Child Rearing Parental Report* (CRPR). Para avaliar o desempenho escolar da criança alvo, cinco professores responderam ao *Teacher Rating Scale* (TRS). As análises fatoriais exploratórias apontaram duas dimensões das práticas parentais (afeto e controle) e quatro dimensões relativas ao desempenho escolar dos filhos (sociabilidade, dificuldades escolares, competência acadêmica e dificuldades emocionais). Em relação ao controle parental, foram identificadas três subdimensões: controle psicológico, controle comportamental e superproteção. Além disso, foram investigadas variáveis moderadoras que costumam influenciar no sucesso acadêmico dos filhos, tais como nível socioeconômico, escolaridade e expectativas dos pais, bem como idade e sexo das crianças.

Os autores apontaram que as meninas eram vistas como possuindo mais habilidades sociais e acadêmicas. Além disso, os meninos eram mais submetidos a práticas controladoras pelos pais do que as meninas. Tais diferenças de gênero encontradas podem ser compreendidas a partir das diferenças culturais de educação para meninos e meninas.

A escolaridade materna associou-se positivamente com uso de afeto e controle comportamental e maior competência acadêmica dos filhos. As mães com maior escolaridade utilizavam menos estratégias que visavam a indução de culpa e ansiedade (controle psicológico). Já para os pais, a elevada escolaridade também se correlacionou com a competência acadêmica dos filhos. Práticas parentais que associavam tanto o afeto quanto o controle comportamental correlacionaram-se positivamente com a competência acadêmica dos filhos, enquanto o controle psicológico associou-se negativamente com habilidades sociais. Tais achados podem servir de orientação para programas para o desenvolvimento de habilidades educativas parentais, de modo a reforçar ou aprimorar o relacionamento com os filhos.

No próximo estudo deste conjunto, o foco não foi mais no desenvolvimento de habilidades sociais de crianças e sim em verificar diferenças em algumas habilidades

observacionais entre adultos de diferentes faixas etárias, que poderiam resultar em diferenças nas suas habilidades sociais. A capacidade para interpretar adequadamente as emoções possibilita que exista um adequado relacionamento social e bem-estar para o indivíduo em qualquer fase da vida. Partindo disso, Demenescu, Mathiak e Mathiak (2014) avaliaram os efeitos da idade e do gênero na habilidade de reconhecer vozes e rostos das pessoas. Os objetivos do estudo foram: (a) examinar diferenças relacionadas com a idade na interpretação de emoções expressas na modalidade de vozes ou de rostos; (b) investigar o efeito da interação idade-gênero sobre o reconhecimento das emoções; e (c) avaliar o relacionamento entre desempenhos em ambas as modalidades.

A amostra consistiu em 60 participantes pertencentes a três grupos etários de participantes: jovens (18 – 35 anos), idade média (36-55 anos) e pessoas com mais idade (56-75 anos), para os quais solicitou-se que se identificassem as emoções de raiva, medo, tristeza, desgosto e felicidade apresentadas em vozes e rostos. Todos os participantes eram falantes nativos de alemão, sem histórico de distúrbios neurológicos, e tinham visão normal ou corrigido para ser normal. Além disso, cada participante completou um teste de avaliação auditiva.

De modo geral, os participantes mais velhos apresentaram uma menor identificação das emoções nos rostos quando comparados aos jovens e de meia-idade. No entanto, a associação positiva entre a capacidade de reconhecimento de emoção em rostos e vozes sugere que o envelhecimento afeta uniformemente o reconhecimento emocional nas duas modalidades. Por outro lado, as mulheres de idade média e mais velhas apresentaram melhor desempenho do que os homens no reconhecimento das emoções pelas vozes. Essa diferença de desempenho pode ser explicada pela dificuldade na tarefa, ou seja, o reconhecimento das emoções nas vozes é mais difícil em relação aos rostos. A tarefa anterior requer processos mais complexos. Concluindo, o estudo forneceu evidências sob o efeito da idade e do gênero no reconhecimento emocional, sendo que a vantagem das mulheres parece ser dependente da idade e do estímulo.

Os dois primeiros artigos evidenciaram a importância da escolaridade para o uso de habilidades sociais, mas não apontaram efeitos ligados ao gênero. No primeiro estudo, os professores com elevada escolaridade, independentemente do gênero, apresentaram um repertório de habilidades sociais mais satisfatório. De forma paralela, no segundo artigo, pais com elevada escolaridade demonstraram ser mais habilidosos no relacionamento com seus filhos. Quanto à variável idade, no terceiro artigo, os autores apontaram que as habilidades sociais podem ser aprimoradas com o passar dos anos, especialmente entre mulheres, tendo em vista que as mulheres com idade média demonstraram maior reconhecimento das emoções e das vozes quando comparadas aos homens.

6. Habilidades sociais e gênero: satisfação com a vida e com o casamento

Nesta categoria, foram analisados quatro artigos nos quais os pesquisadores relataram achados empíricos sobre as habilidades sociais envolvidas na satisfação com a vida e com o casamento.

Tabela 6. *Satisfação com a vida, satisfação com o casamento*

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Ozben (2013)	Investigar as habilidades sociais, a satisfação com a vida e os níveis de solidão entre universitários turcos, comparando alunos do sexo feminino e masculino.
Malinauskas, Dumciene e Lapeniene (2014)	Analisaram a relação entre as habilidades sociais e os níveis de satisfação com a vida, considerando a influência de gênero e ano de estudo, entre universitários na Lituânia.
Stoiko, Strough e Turiano (2016)	Determinar se o conflito trabalho-família e facilitação, que influenciam na satisfação com a vida, têm preditores diferentes (estatísticos) e se essas relações preditivas são moderadas por gênero e habilidades sociais.
Villa e Del Prette (2013)	Caracterizar a relação entre a satisfação conjugal do entrevistado (separando homens e mulheres) e seu próprio repertório de habilidades sociais (gerais e conjugais) e a satisfação conjugal do entrevistado e as habilidades sociais de seu cônjuge; identificar classes e subclasses de habilidades sociais especificamente relevantes no contexto conjugal.

Ozben (2013) objetivou investigar as habilidades sociais, a satisfação com a vida e os níveis de solidão em 525 universitários turcos solteiros, sendo 258 mulheres (49%) e 267 homens (51%). Os objetivos específicos foram: (a) comparar as habilidades sociais, satisfação com a vida e níveis de solidão dos estudantes, comparando homens e mulheres; (b) examinar as relações entre habilidades sociais, satisfação com a vida e solidão nos estudantes universitários e (c) determinar se a satisfação com a vida e as habilidades sociais são preditores ou não da

solidão. Os instrumentos utilizados foram: UCLA Loneliness Scale, Escala de Satisfação com a Vida, Inventário de Habilidades Sociais e um formulário com informações pessoais. As análises estatísticas empregadas no tratamento dos dados coletados foram: testes de amostras independentes t, análise de correlação e análise de regressão linear múltipla.

Os resultados do estudo evidenciaram que as habilidades sociais e os níveis de satisfação de vida de estudantes do sexo feminino foram significativamente superiores aos dos estudantes do sexo masculino. Os níveis de solidão foram mais elevados entre os homens quando comparados às mulheres. Além disso, as habilidades sociais e a satisfação com a vida estavam negativamente correlacionadas com a solidão; e as habilidades sociais foram positivamente correlacionadas com a satisfação com a vida. A associação positiva entre habilidades sociais e bem-estar psicológico pode ser explicada pelo fato de que pessoas com boas habilidades sociais parecem avaliar suas experiências de vida como sendo menos estressantes, em contraste com pessoas com habilidades sociais pouco desenvolvidas.

Para os autores, as mulheres são mais habilidosas socialmente que os homens, principalmente por influências culturais na educação e socialização das mesmas. Nesse sentido, são mais empáticas, receptivas e expressam mais suas emoções que os homens, pois são mais encorajadas pelas famílias a mostrar e falar mais sobre o que sentem e pensam. Espera-se que os homens turcos reprimam suas emoções e evitem falar sobre si mesmos, para serem aceitos pela sociedade. Assim, sentenças turcas como “meninos não devem chorar”, “meninos não riem demais” e “meninos não falam demais” explicam o porquê das baixas habilidades sociais dos homens turcos.

Quanto à satisfação com a vida, as mulheres apresentaram mais satisfação com a vida em comparação com os homens, o que pode ser explicado pelo fato de indivíduos que usam suas habilidades sociais de forma adequada e frequente apresentarem maior satisfação com a vida. Porém, outra explicação seria que os homens turcos possuem mais responsabilidades estressantes que as mulheres, o que comprometeria a satisfação com a vida deles, neste momento. Em relação à solidão, os homens universitários apresentaram maiores níveis de sofrimento que as mulheres, também em decorrência da cultura turca, onde, apesar dos homens serem considerados privilegiados, confortáveis e mais livres que as garotas – com uma rede social mais extensa que elas – encontram mais dificuldades em desenvolver relações interpessoais psicologicamente satisfatórias e por isso sentem solidão.

Portanto, especialmente para os universitários masculinos, os autores recomendam que as habilidades sociais sejam aprimoradas. Nessa direção, as universidades poderiam criar grupos para aprimoramento das habilidades sociais a partir de métodos efetivos de comunicação

e oferecimento de estratégias para lidar com a solidão. Além disso, as universidades poderiam ofertar suporte financeiro e social aos alunos, bem como incentivá-los a obter sucesso acadêmico, por serem medidas que aumentariam a satisfação com a vida.

Em um segundo estudo, muito similar aquele realizado por Ozben (2013), Malinauskas, Dumciene e Lapeniene (2014) avaliaram as habilidades sociais e níveis de satisfação com a vida entre homens e mulheres universitários, porém adicionando a variável ano de estudo nas análises. Participaram 459 universitários de Kaunas, na Lituânia, sendo 234 mulheres e 225 homens, 260 pertencendo ao primeiro ano e 199 estudantes do último ano. Os participantes responderam o Inventário de Habilidades Sociais (*Social Skills Inventory*) e a Escala de Satisfação com a Vida (*Satisfaction with Life Scale*). Um questionário sociodemográfico também foi respondido, para obter informações sobre gênero, idade e ano de estudo. Os resultados indicaram que as mulheres obtiveram melhores resultados do que os homens, tanto para as habilidades sociais quanto para a satisfação com a vida, se somando aos resultados obtidos por Ozben (2013). Estes autores também apontaram a influência cultural das habilidades sociais. As pontuações para habilidades sociais e a satisfação com a vida dos alunos do último ano foram significativamente superiores às dos alunos do primeiro ano. Houve uma correlação positiva, porém fraca, entre o nível de habilidades sociais e a satisfação com a vida.

Um dos fatores que afeta a satisfação com a vida são as relações com parceiros íntimos. Há alguns pesquisadores estudando a importância das habilidades sociais para a satisfação com o casamento (Stoiko, Strough, & Turiano, 2016; Villa & Del Prette, 2013). Para Villa e Del Prette (2013), as habilidades sociais conjugais são um dos múltiplos determinantes da satisfação conjugal. Partindo disso, as autoras cruzaram os dados de maridos e esposas sobre habilidades sociais conjugais e satisfação conjugal com os seguintes objetivos: (a) caracterizar a relação entre a satisfação conjugal do entrevistado e seu próprio repertório de habilidades sociais (gerais e conjugais) e a satisfação conjugal do entrevistado e as habilidades sociais de seu cônjuge; e (b) identificar classes e subclasses de habilidades sociais específicos ao contexto conjugal.

No estudo, a satisfação conjugal foi considerada como uma construção formada por três eixos principais: (a) interação com o cônjuge (o quanto cada esposo está satisfeito, a frequência com a qual o outro busca a interação); (b) os aspectos emocionais do parceiro (o quanto o cônjuge está satisfeito com a forma como o outro lida com as emoções) e (c) os aspectos práticos do casamento (quanto cada um dos cônjuges está satisfeito com o modo como o outro lida com organização pessoal, prioridades, regras domésticas e resolução de problemas). As habilidades sociais conjugais foram compreendidas como o repertório de comportamentos (ou classe de

comportamentos) usados para lidar adequadamente com situações interpessoais envolvendo cônjuges, especificamente no contexto conjugal.

A amostra consistiu de 406 participantes casados, sendo 188 homens e 218 mulheres, aos quais foram aplicados os seguintes instrumentos: (a) Escala de Satisfação Conjugal; (b) Inventário de Habilidades Sociais (IHS – Del Prette) e (c) o Inventário de Habilidades Conjugais (IHSC – Villa & Del Prette).

Os resultados apontaram que as habilidades sociais favorecem as relações conjugais e estão associadas à satisfação conjugal. Além disso, as autoras afirmaram que existe relação entre habilidades sociais conjugais e satisfação conjugal. Nas correlações cruzadas (a correlação entre a pontuação obtida por um dos cônjuges com os resultados obtidos pelo outro), a satisfação conjugal dos maridos se relacionou fortemente com três classes de habilidades sociais conjugais de suas mulheres (autocontrole proativo, autocontrole reativo e expressividade/empatia). Já a satisfação conjugal das esposas se correlacionou com três classes de habilidades conjugais dos maridos (conversação assertiva, autoafirmação assertiva e expressividade/empatia). De modo geral, os homens encontravam-se mais satisfeitos no relacionamento quando as mulheres eram mais habilidosas para lidar com as situações de conflito, pois exigia menos habilidades dos homens e tornava a relação mais confortável para eles. Por outro lado, as mulheres encontravam-se mais satisfeitas no relacionamento quando os homens eram mais assertivos na relação conjugal. Tanto para os homens quanto para as mulheres, a comunicação assertiva e a empatia eram importantes para a satisfação conjugal, pois melhoravam a relação com o parceiro e contribuíam para a autoestima do emitente e alcance de seus objetivos. As autoras recomendaram o preparo de intervenções que iniciam com a avaliação de casais e de oferecer intervenções que levam em consideração o repertório de comportamentos interpessoais (habilidades sociais) de ambos os cônjuges. Sugeriram, ainda, que terapeutas devem avaliar e encorajar o desenvolvimento de repertórios de comportamentos comuns, mas também de comportamentos específicos para homens e mulheres.

Por sua vez, Stoiko, Strough e Turiano (2016) consideraram quais características familiares e laborais possam promover mais satisfação conjugal, atentando para níveis de conflito e facilitação entre o trabalho e a família. Segundo os autores, existem poucos estudos sobre as condições de trabalho e as características familiares associadas ao conflito versus a facilitação. Informações desta natureza ajudariam para compreender quem está mais vulnerável aos conflitos e a vivenciar facilitação, permitindo o estabelecimento de políticas mais efetivas no local de trabalho. Portanto, o estudo buscou determinar se: (a) conflito trabalho-família e

facilitação têm preditores diferentes e (b) se essas relações preditivas são moderadas por gênero. Para isso, foram analisadas características do trabalho e da família, neste estudo americano.

Os autores utilizaram dados da primeira e segunda onda do *National Survey of Midlife Development* nos EUA (MIDUS), com dados coletados em 1995 (MIDUS I) e 2005 (MIDUS II). MIDUS é um estudo longitudinal projetado por uma equipe interdisciplinar que investiga preditores comportamentais, psicológicos e sociais de saúde e bem-estar relacionados à idade, nos Estados Unidos. Os adultos não-institucionalizados, de língua inglesa foram entrevistados em dois momentos ($N_{1995} = 7.108$; $N_{2005} = 4.963$). No momento do primeiro contato, os participantes estavam com idades entre 25 a 74 e foram recrutados usando uma amostra de discagem aleatória de nível nacional. Os participantes completaram uma entrevista por telefone e dois questionários por correio. Depois de retirar participantes com dados incompletos, a amostra final foi composta por 4,582 pessoas, em 1995, e 2,407 pessoas, em 2005.

As variáveis referentes ao conflito ou facilitação trabalho-família eram: *spillover* negativo e *spillover* positivo do trabalho em relação à família, mais *spillover* negativo e *spillover* positivo da família em relação ao trabalho. As características do trabalho consideradas no estudo foram: habilidade discreta (aprender e utilizar habilidades), autoridade de decisão, apoio social no trabalho e demandas. As características da família avaliadas foram estado civil e número de filhos. Os itens e as escalas foram construídos para uso no projeto MIDUS.

O estudo contribuiu com informações importantes, mostrando que as associações entre preditores familiares e de trabalho e a experiência de conflitos e facilitação operam de forma semelhante para homens e mulheres. As semelhanças de gênero sugerem que, embora existam diferenças de nível médio em alguns aspectos da interface trabalho-família (por ex. quanto o trabalho interfere na vida familiar, para cada sexo), os fatores no trabalho e as características familiares que predizem a qualidade do ajuste entre estas duas esferas não diferem significativamente para homens e mulheres.

De forma geral, os autores concluíram que a percepção sobre elevadas demandas do trabalho previu um maior conflito trabalho-família, mas não estava relacionado com a facilitação. Além disso, tanto para os homens, quanto para as mulheres, habilidades no trabalho e estar em um casamento (união estável) previu uma maior facilitação entre o trabalho-família (ou seja, perceber benefícios), mas não estavam relacionadas com o conflito trabalho-família (isto é, sentir dificuldades). A percepção sobre possuir mais autoridade de decisão e apoio social no trabalho, e ter filhos para criar, previam menos conflitos e mais facilitação trabalho-família.

Assim, segundo os autores, são necessárias políticas efetivas para aumentar a facilitação de trabalho-família e diminuir o conflito trabalho-família, tanto para homens quanto para

mulheres. Entre elas, maximizar o poder percebido pelo trabalhador para tomar decisões no local de trabalho e facilitar o maior apoio entre os colegas de trabalho pode ter efeitos positivos, não só diminuindo o *spillover* negativo do trabalho para a família, mas também aumentando o *spillover* positivo do trabalho para a família.

Em relação à satisfação com o casamento, a comunicação assertiva e empática beneficia tanto os homens quanto as mulheres. Por fim, habilidades no trabalho, tais como autoridade de decisão no emprego e apoio social previram uma maior facilitação entre o trabalho-família, tanto para homens, quanto para mulheres.

Todos os autores recomendaram que as habilidades sociais sejam aprimoradas por meio de intervenções individuais e coletivas. Quanto à satisfação conjugal, as empresas poderiam permitir que os trabalhadores tomassem mais decisões sobre o uso de seu tempo, no local de trabalho, e também poderiam encorajar apoio entre os colegas de trabalho, para diminuir o *spillover* negativo do trabalho para a família e aumentar o *spillover* positivo do trabalho para a família (Stoiko, Strough & Turiano, 2016). No contexto privado, as recomendações foram que os terapeutas avaliem e encorajam o desenvolvimento de repertórios de comportamentos comuns aos dois sexos, mas também de comportamentos específicos para homens e mulheres (Villa & Del Prette, 2013).

Considerações Finais

Os estudos evidenciaram a existência de algumas diferenças nas habilidades sociais de homens e mulheres. Para a mulher, espera-se afetividade, sensibilidade e empatia, enquanto para o homem, que ele emita comportamentos mais controladores ou competitivos que podem envolver agressividade e expressões de autoridade (Souza & Fonseca, 2008; Ozben, 2013). Assim, as habilidades ditas como “femininas”, quando presentes em homens, os beneficiam no trabalho, enquanto para as mulheres é encarado como sendo algo natural, normal (Kelan, 2008). Entretanto, uma nova masculinidade está emergindo na sociedade, na qual o homem é ativo nas tarefas domésticas, companheiro e assertivo, o que propicia maior satisfação com a vida e o casamento (Quirós, 2013).

Constatou-se também que as habilidades sociais se relacionam com gênero, mas também com outras variáveis, tais como idade e escolaridade (Soares, Naiff, Fonseca, Cardozo & Baldez, 2009). Além disso, as habilidades sociais relacionam-se aos vários contextos onde os indivíduos estão inseridos e interagindo, como por exemplo na relação conjugal (Villa & Del Prette, 2013). No casamento, são importantes as habilidades de comunicação tanto no homem quanto na esposa para que exista satisfação e bem-estar (Villa & Del Prette, 2013).

Concomitantemente, são necessários, também, estudos longitudinais para compreender os efeitos a longo prazo para a compreensão dos treinamentos em habilidades sociais.

A principal limitação desta revisão de literatura decorre de não ter usado descritores sobre habilidades sociais mais específicas. Assim, podem existir outros artigos que abordem o tema em questão, que não foram captados com os descritores utilizados nesse trabalho. Além disso, nos próprios estudos encontrados, notou-se que os instrumentos usados para avaliar as habilidades sociais eram, em sua maioria, de autoavaliação, os quais podem resultar na sub ou superestimação das habilidades quando os respondentes são excessivamente sensíveis ou indiferentes às necessidades de outras pessoas (Soares, Naiff, Fonseca, Cardozo & Baldez, 2009; Villa & Del Prette, 2013). Outra limitação das pesquisas encontradas envolve o fato que a maioria das pesquisas foram realizadas com universitários, captando poucas informações sobre as habilidades de homens e mulheres a lidarem com interações em contextos de trabalho e parentais, que são duas atividades de fundamental importância para muitos adultos. Nesse sentido, seria importante avaliar as habilidades sociais relacionadas ao equilíbrio trabalho-família entre casais que trabalham e possuem filho em idade pré-escolar.

REFERÊNCIAS

- Anfara Jr., V. A., Brown, K. M., & Mangione, T. L. (2002). Qualitative analysis on stage: Making the research process more public. *Educational Researcher*, 31(7), 28-38. doi:10.3102/0013189X031007028
- Angelico, A.P.; Crippa, J.A.S.; Loureiro, S.R. (2006). Fobia social e habilidades sociais: uma revisão da literatura. *Interação em Psicologia*, 10(1):113-125.
- Barreto, M.C.M.; Pierri, M.R.S.R; Del Prette, Z.A.P.; Del Prette, A. (2004). Habilidades sociais entre jovens universitários: um estudo comparativo. *Revista matemática estatística*, 22(1):31-42.
- Bartholomeu, D., Nunes, C. H. S. S., & Machado, A. A. (2008). Traços de personalidade e habilidades sociais em universitários. *Psico-USF*, 13(1), 41-50. doi:10.1590/S1413-82712008000100006
- Bolsoni-Silva, A.T. & Marturano, E.M. (2002). Práticas educativas e problemas de comportamento: uma análise à luz das habilidades sociais. *Estudos de Psicologia*, 7 (2), 227-235.
- *Bolsoni-Silva, A. T., Loureiro, S. R., Rosa, C. F., & Oliveira, M. C. F. A. (2010). Caracterização das habilidades sociais de universitários. *Contextos Clínicos*, 3(1), 62-75.
- Caballo, V. E. (2008). *Manual de avaliação e treinamento das habilidades sociais*. São Paulo: Santos Editora.

- *Coşkun, Y.D., Garipağaoğlu, Ç. & Tosun, Ü. (2013). Analysis of the Relationship between the Resiliency Level and Problem Solving Skills of University Students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 114 (2014), 673-680. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.12.766
- Del Prette A, Del Prette Z.A.P. *Psicologia das Relações Interpessoais: Vivências para o Trabalho em Grupo*. Petrópolis, RJ: Vozes; 2001.
- Del Prette, Z. A. P., Del Prette, A., Barreto, M. C. M., Bandeira, M., Rios-Saldaña, M. R., Ulian, A. L. A. O. & Villa, M. B. (2004). Habilidades sociais de estudantes de psicologia: Um estudo multicêntrico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17(3), 341-350. doi:10.1590/S0102-79722004000300007
- *Demenescu, L.R., Mathiak, K.A. & Mathiak, K. (2014). Age and gender-related variations of emotion recognition in pseudowords and faces. *Experimental Aging Research*, 40, 187-207. Doi: 10.1080/0361073X.2014.882210
- *Gude, T., Vaglum, P., Anvik, T., Baerheim, A., Fasmer, O.B., Grimstad, H., Hjortdahl, P., Holen, A., Nordoy, T. & Eide, H. (2009). Do physicians improve their communication skills between finishing medical school and completing internship? A Nationwide prospective observational cohort study. *Patient Education and Counseling*, 76, 207-212.
- *Hannah, A., Lim, B.T. & Ayers, K.M.S. (2009). Emotional Intelligence and Clinical Interview Performance of dental students. *Journal of Dental Education*, 73 (9), 1107-1117. Doi: 10.1007/s10266-015-0219-0
- Jaime, P. (2011). Para além das pink collars. Gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. *Civitas – Revista de Ciências Sociais* [em línea], 11 (1), 135-155. Retrieved from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74218922009>.
- *Kelan, E.K. (2008). Emotions in a Rational Profession: The Gendering of Skills in ICT Work. *Gender, Work and Organization*, 15 (1), 49-71. Doi: 10.1111/j.1468-0432.2007.00355.x
- *Kuypers, K. P.C. (2017). Emotional Empathic Responses to Dynamic Negative Affective Stimuli is Gender- Dependent. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-8. Doi: 10.3389/fpsyg.2017.01491
- *Malinauskas, R., Dumciene, A. & Lapeniene, D. (2014). Social skills and life satisfaction of lithuanian first-and senior-year university students. *Social behavior and personality*, 42 (2), 285-294. Doi: 10.2224/sbp.2014.42.2.285
- *Martins, R.P., Nunes, S.A.N., Faraco, A.M.X., Manfroi, E.C., Vieira, M.L. & Rubin, K.H. (2014). Práticas parentais: associações com desempenho escolar e habilidades sociais. *Psicologia Argumento*, 32 (78), 89-100. Doi: 10.7213/psicol.argum.32.078.AO04
- *Micu, I.M.P., Castillo, Z.C., Caballero, L.V., Reyes, A.M.S, Morales, M.F. & Leu, P.M.H.S. (2015). Desarrollo personal em estudiantes de primer año em ciencia forense. Universidad Autónoma de México. *Investigación em Educación Médica*, 4 (16), 190-199. Doi: 10.1016/j.riem.2015.04.004

- *Moreira, P. A. S., Pinheiro, A., Gomes, P., Cotter, M. J. & Ferreira, R. (2013). Development and Evaluation of Psychometric Properties of an Inventory of Teachers' Perceptions on Socio-Emotional Needs. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26 (1), 67-76. Doi: 10.1590/S0102-79722013000100008
- *Ozben. S. (2013). Social skills, life satisfaction, and loneliness in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: An international journal*. 41(2). 203-211. doi: 10.2224/sbp.2013.41.2.203
- *Pelegrín, A., Serpa, S. & Rosado, A. (2013). Aggressive and unsportsmanlike behaviours in competitive sports: na analysis of related personal and environmental variables. *Anales de Psicología*, 29 (3), 701-713. Doi: 10.6018/analesps.29.3.175841
- *Pinho, R. (2016). Caracterização da clientela de um programa de atendimento psicológico a estudantes universitários. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6 (1), 114-130. Retrieved from: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168870262016000100006&lng=es&tlng=pt.
- *Quirós, W.P. (2013). La implementación de habilidades para la vida em el adecuado abordaje de los conflictos em hombres: Una perspectiva desde las nuevas masculinidades. *Revista Electrónica Educare*, 17 (3), 137-150. Retrieved from: <http://www.una.ac.cr/educare>
- *Rodzalan, S.A. & Saat, M.M. (2015). The Perception of Critical Thinking and Problem Solving Skill among Malaysian Undergraduate Students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 172 (2015), 725-732. Doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.425
- Salter, A. (1949). *Conditioned Reflex Therapy: the direct approach to the reconstruction of personality*. New York: Creative Age Press.
- Santos, L. (2015). Homens e expressão emocional e afetiva: vozes de desconforto associadas a uma herança instituída. *Configurações* [online], 15, 31-48. Doi: 10.4000/configuracoes.2593.
- Sartori, R.M.; Del Prette, A. & Del Prette, Z.A.P. (2017). Habilidades Sociais do terapeuta na formação da aliança terapêutica: estudo de revisão. *Revista Brasileira de Psicoterapia*, 19 (2), 29-43.
- *Soares, A.B., Naiff, L.A.M., Fonseca, L.M., Cardozo, A. & Baldez, M.O. (2009). Estudo comparativo de habilidades sociais e variáveis demográficas de professores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 11 (1), 35-49. Retrieved from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151636872009000100004&lng=pt&tlng=pt.
- *Stoiko, R.R., Strough, J. & Turiano (2016). Understanding “his and her” work-family conflict and facilitation. *Current Psychology*, 36 (3), 453-467. Doi: 10.1007/s12144-016-9434-2.
- *Sumi, K. (2012). Relationship of social problem-solving ability with interpersonal relationships: a prospective study among japanese women and men. *Psychological Reports: Relationships & Communications*, 111 (3), 929- 937. Doi: 10.2466/21.20.28.PR0.111.6.929-37.

- *Torres, L.H.; Bonilla, R.E. B. & Moreno, A.K. A. (2016). Empathy in future teachers of the Pedagogical and Technological University of Colombia. *New approaches in educational research*, 5 (1), 30-37. Doi: 10.7821/naer.2016.1.136
- *Villa, M.B. & Del Prette, Z.A.P. (2013). Marital Satisfaction: the role of social skills of husbands and wives. *Paidéia*, 23 (56), 379-387. Doi: 10.1590/1982-43272356201312

ESTUDO 4

EFEITOS DE JORNADA DE TRABALHO, HABILIDADES SOCIAIS E GÊNERO SOBRE O EQUILÍBRIO TRABALHO-FAMÍLIA

Manuscrito em elaboração

Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família

Resumo: No presente estudo, o objetivo foi examinar se as horas de trabalho semanais e as habilidades sociais afetam o equilíbrio entre trabalho e família e a satisfação de pessoas casadas e com filhos em idade pré-escolar, verificando os efeitos para os homens em comparação com as mulheres. Foram entrevistados 142 participantes (54 homens e 88 mulheres), em união estável ou casados, ambos trabalhando (em tempo parcial, integral ou extenso) e com ao menos um filho de até seis anos de idade. Foram aplicados o Inventário de Habilidades Sociais-Del Prette, um instrumento para avaliar percepções de *spillover* (facilitação e conflitos) entre trabalho e família, bem como, escalas de satisfação com o trabalho, a casa, relacionamento com os filhos, com o casamento e com a vida em geral. Enquanto resultados principais, foi observado que as habilidades sociais dos participantes não variaram em função da sua jornada de trabalho. Quanto às percepções de satisfação, em comparação com mulheres trabalhando em tempo parcial ou integral, as mulheres que trabalhavam em jornada integral possuíam menor satisfação no relacionamento com os filhos. Assim, em geral, observou-se pouca influência da jornada de trabalho sob a satisfação dos participantes. Em relação ao *spillover*, para os homens, a habilidade de expressão de sentimento positivo contribuiu para a redução da frequência dos conflitos na conciliação entre o trabalho e família, em ambas as direções. Para as mulheres, este resultado foi encontrado apenas para aquelas que trabalhavam em jornada parcial e para reduzir a frequência de conflitos causados pelas demandas familiares sobre a vida profissional. De forma inesperada, para as mulheres que trabalhavam em jornada integral, as habilidades de conversação associavam-se com menor frequência de facilitação da vida familiar ou profissional. Nesse sentido, diferenças entre os homens na expressão de sentimentos positivos afetam suas percepções de equilíbrio entre trabalho e família, mas há pouca influência desta habilidade sobre as percepções de mulheres. Quanto à satisfação dos participantes com diferentes aspectos da sua vida, a maior frequência de expressão de sentimento positivo entre as mulheres proporcionou maior satisfação no casamento. Para os homens, esta habilidade relacionou-se a maior satisfação na vida e no trabalho. No relacionamento com os filhos, os homens sentiam-se mais satisfeitos quando recorriam à conversação assertiva. Novamente, a satisfação dos homens foi mais influenciada pelas habilidades sociais do que no caso das mulheres. Portanto, é possível dizer que a jornada de trabalho, as habilidades sociais e o gênero são fatores importantes que afetam a satisfação de pessoas com filhos pré-escolares em vários domínios da vida. Recomenda-se que em estudos futuros sejam usadas amostras maiores, desenhos longitudinais e instrumentos mais específicos de avaliação de habilidades sociais em cada uma das esferas investigadas.

Palavras-chave: Habilidades Sociais, *Spillover*, Jornada de Trabalho, Satisfação, Gênero

1.INTRODUÇÃO

A compreensão sobre as variáveis envolvidas na conciliação entre o trabalho e a família com filhos em idade pré-escolar pode auxiliar organizações públicas e privadas no desenho e implementação de políticas e promoção de práticas que facilitem o equilíbrio entre essas esferas. Como resultado, o ambiente organizacional e as relações familiares poderão ser mais estáveis e harmoniosos. De forma geral, os estudiosos da área apontam que as dificuldades no equilíbrio laboral e familiar são frequentes, bem como o mal-estar presente tanto no âmbito da família quanto do trabalho. Segundo Greenhaus, Collins e Shaw (2003), o equilíbrio trabalho e

família pode ser compreendido como a capacidade de estar satisfeito tanto com o papel familiar quanto com o papel laboral. A satisfação ocorreria em todos os âmbitos da vida como consequência da adequada distribuição de tempo e investimento de energia nestas esferas. Em muitos casos, o conflito entre papéis ocorre especialmente entre as mulheres, as quais têm a responsabilidade frequentemente de cuidar de seus filhos e da casa sem apoio efetivo do companheiro, o que afeta (restringe) o desempenho no trabalho (Figueroa, Escobar & Pavez, 2009). Contudo, existe outra perspectiva na qual evidencia-se que o ingresso da mulher no mercado de trabalho foi benéfico para ela e os demais membros familiares, pois oferece a oportunidade da mulher sentir reconhecimento, socializar-se e possuir independência na tomada de decisões importantes sobre sua vida, por estar trabalhando (Figueroa, Escobar & Pavez, 2009).

Ainda conforme Greenhaus, Collins e Shaw (2003), alcançar um estado de equilíbrio entre o trabalho e a família envolve três componentes: quantidade de tempo similar dedicada a família e ao trabalho; compromisso com as responsabilidades em cada uma das esferas semelhante e, por último, satisfação próxima nos âmbitos familiar e laboral. Considerando a questão de tempo, é possível que a jornada de trabalho remunerado afeta a percepção de *spillover* (Matias, 2007), ou seja, dos efeitos positivos e negativos do trabalho sobre a vida familiar e vice-versa, especialmente em períodos quando o volume de trabalho na esfera familiar é alto, como no caso de pais de crianças na primeira infância. Além da quantidade de tempo dedicado a atividades profissionais e familiares, é provável que as habilidades interpessoais das pessoas também influenciam na sua capacidade de combinar com outras pessoas, como dividir tarefas e estruturar atividades familiares e de trabalho. Neste sentido, é possível que haja um efeito conjunto da jornada de trabalho e das habilidades sociais das pessoas sobre suas percepções de *spillover*.

A experiência de facilitação e de conflitos entre atividades familiares e laborais é importante por seu potencial para afetar a qualidade do desempenho do indivíduo, como também por afetar a saúde mental e bem-estar das pessoas. Em acordo com Figueroa, Escobar e Pavez (2009), no presente estudo, a satisfação é entendida como sendo um fator cognitivo de bem-estar subjetivo que resume a influência desses dois envolvimento sobre a qualidade de vida do sujeito. Neste estudo, será dada atenção para satisfação geral com a vida e com quatro elementos específicos: casamento, filhos, trabalho e casa.

No entanto, a construção do bem-estar e qualidade de vida requerem do indivíduo habilidades para interagir com as demais pessoas nas esferas de trabalho e da vida familiar. Estudiosos evidenciam que indivíduos com repertórios de habilidades sociais possuem mais

satisfação e bem-estar nos diversos âmbitos da vida (Argyle, 1999; Carneiro, Falcone, Clark, Del Prette & Del Prette, 2007; Feitosa, 2014). Segundo Del Prette e Del Prette (2005, p.31), o termo habilidades sociais refere-se às “diferentes classes de comportamentos sociais do repertório de um indivíduo, que contribuem para a competência social, favorecendo o relacionamento saudável e produtivo com as demais pessoas”. A aquisição deste repertório social depende de um processo de aprendizagem contínuo, a partir das demandas próprias dos estágios de desenvolvimento do indivíduo e os resultados do desempenho interpessoal apresentado. Pessoas com baixo repertório de habilidades sociais apresentam provavelmente dificuldades nas suas relações interpessoais e problemas tais como a timidez, isolamento social, depressão e até suicídio (Carneiro, 2006; Del Prette & Del Prette, 1999; 2001).

As habilidades sociais são divididas em diferentes classes de comportamentos sociais que podem ser utilizados pelo indivíduo para lidar adequadamente com as demandas advindas das relações interpessoais (Del Prette & Del Prette, 2017). Dessa maneira, para um satisfatório relacionamento social, deve-se considerar as habilidades de comunicação (iniciar, manter ou encerrar a conversação), assertivas (manifestar opinião), empáticas (expressar apoio), de civilidade (cumprimento e agradecimento), expressividade emocional (aprovação do comportamento pelos demais), de trabalho (trabalhar em equipe) etc. A capacidade de controlar esse repertório de habilidades sociais e utilizar informações socioculturais denomina-se competência social, a qual possibilita obter consequências positivas para si mesmo e para as demais pessoas (Del Prette & Del Prette, 2005).

Na literatura, as habilidades sociais associam-se a maior qualidade de vida e de saúde entre os indivíduos (Carneiro, Falcone, Clark, Del Prette & Del Prette, 2007). Na mesma direção, Feitosa (2014) afirma que as habilidades sociais possibilitam a percepção de bem-estar e diminuem a percepção de estresse e depressão. Segundo Argyle (1999), as habilidades sociais estão entre as variáveis com maior impacto positivo sobre o bem-estar subjetivo e a felicidade.

Em relação à satisfação no casamento, algumas habilidades sociais associam-se à satisfação com relacionamentos de longa duração, tais como desenvolver a capacidade para manejar os conflitos; consultar o companheiro na tomada de decisões e nutrir uma boa comunicação. Vários pesquisadores evidenciaram ainda que indivíduos com elevada satisfação conjugal eram mais habilidosos socialmente e comunicavam-se adequadamente (Davis & Oathout, 1987; Sardinha, Falcone & Ferreira, 2009).

Independentemente da relação conjugal, também é importante reconhecer a contribuição das habilidades sociais para a qualidade das relações entre os pais e os filhos. O conjunto de habilidades sociais educativas dos pais denomina-se Habilidades Sociais

Educativas Parentais (HSE-P), as quais são aplicáveis à prática educativa dos filhos. Alguns exemplos da HSE-P são evidenciar para a criança as consequências do comportamento para si e para os outros, expressar sentimentos negativos, positivos, opiniões e a afirmação de limites, os quais favorecem que a criança desenvolva várias habilidades sociais, entre elas, a independência, a autoconfiança e a responsabilidade (Leme & Bolsoni-Silva, 2010).

Para quem precisa equilibrar envolvimento profissional com familiares, torna-se importante o repertório do indivíduo para trabalhar com os colegas de trabalho. Os pais que possuem habilidades sociais profissionais podem se beneficiar de uma melhor relação no ambiente familiar, pois frequentemente não vivenciam os acontecimentos no trabalho de forma tão negativa, o que também contribui para um melhor convívio doméstico. As habilidades sociais profissionais podem ser compreendidas como “aquelas que atendem às diferentes demandas interpessoais do ambiente de trabalho objetivando o cumprimento de metas, a preservação do bem-estar da equipe e o respeito aos direitos de cada um” (Del Prette & Del Prette, 2001, p. 89). Segundo esses autores, existem quatro habilidades consideradas importantes para o contexto de trabalho. São elas: coordenar grupos; falar em público; resolver problemas, tomar decisões e mediar conflitos. Tais habilidades também são conhecidas pelos conceitos de inteligência social, sensibilidade para o trabalho em equipe, inteligência emocional, assertividade etc.

Além das habilidades sociais, que é um fator “qualitativo” que afeta como as pessoas se relacionam, outro fator “quantitativo” importante para o equilíbrio trabalho e família é a quantidade de horas dedicadas ao trabalho profissional e familiar, que também influencia na satisfação com as diferentes esferas da vida. Alguns estudiosos evidenciam que indivíduos com jornada extensa possuem mais dificuldades no equilíbrio trabalho e família e, por outro lado, aqueles que trabalham em jornada parcial conseguem conciliar de forma mais satisfatória e com maior bem-estar as demandas do trabalho e da família (Figuroa, Escobar & Pavez, 2009; Silva & Silva, 2015).

Embora existam pesquisas abordando a relação entre habilidades sociais e indicadores de desempenho ou bem-estar no trabalho, casamento e relacionamento com os filhos, como também estudos sobre efeitos de jornada de trabalho, ainda não se sabe como as habilidades sociais e a jornada de trabalho afetem em conjunto a satisfação de homens e mulheres com filhos pré-escolares. Nesse sentido, na Figura 1, encontra-se um modelo que descreve a relação entre os vários fatores que afetam o bem-estar de indivíduos que constroem famílias e possuem filhos em idade pré-escolar e se dedicavam a um trabalho remunerado, ao longo do tempo.

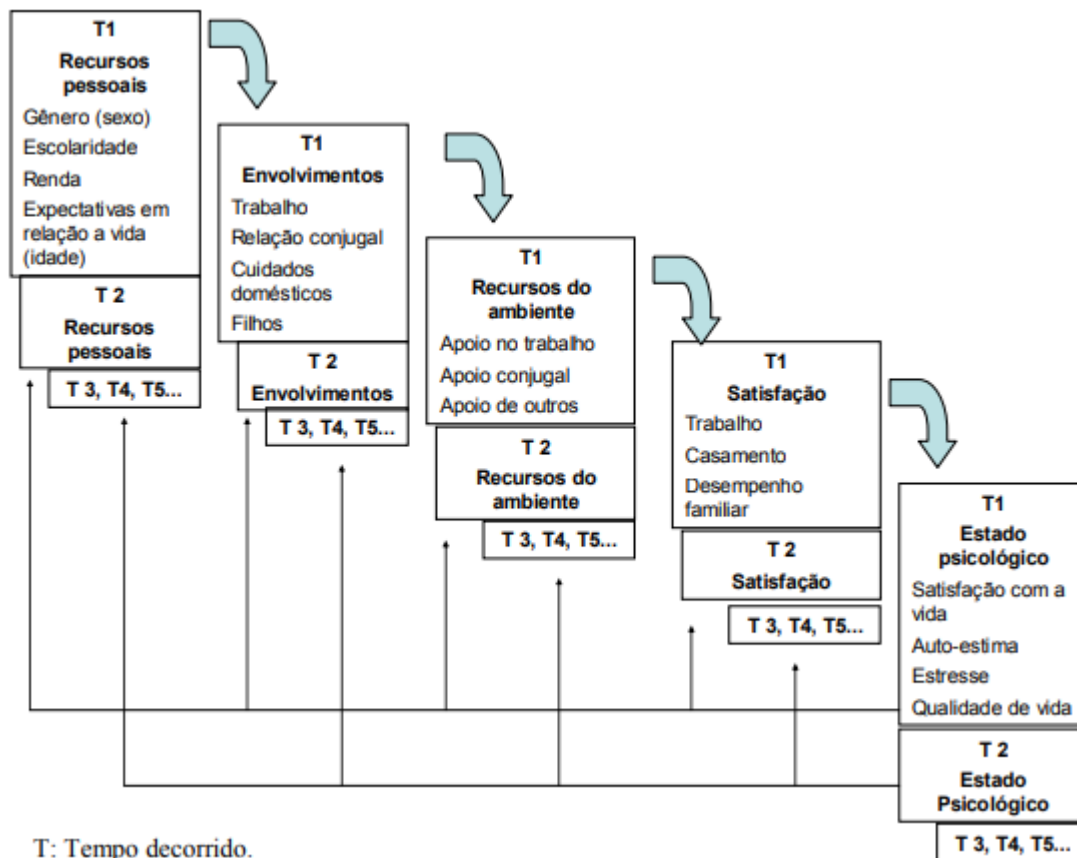


Figura 1. Modelo adaptado que embasa a análise de fatores que podem afetar homens e mulheres em relação ao equilíbrio trabalho-família (Barham & Vanalli, 2012).

Barham e Vanalli (2012) embasaram seu modelo em conceitos sobre enfrentamento de estresse olhando especificamente para a questão de equilíbrio trabalho e família. Quando Vanalli (2012) testou este modelo, observou que a relação entre as variáveis é diferente para homens e mulheres. No presente trabalho, será analisado a influência de dois recursos pessoais, um, representado pelo sexo do indivíduo, e o outro, pelas habilidades sociais dos participantes, em conjunto com diferenças nos envolvimento dos participantes ligados ao tempo de trabalho remunerado. Em termos de apoio dos recursos do ambiente, será examinada a experiência de conflitos ou facilitação entre a vida profissional e a familiar. Por fim, será analisada a satisfação dos participantes com o trabalho, com a organização da casa, com o casamento, com os filhos e com a vida em geral.

1.1 Habilidades sociais: satisfação com a vida em geral, com o casamento, com os filhos e com o trabalho, para homens e mulheres

As habilidades sociais têm sido relacionadas com maior qualidade de vida, pois contribuem para que as relações entre os indivíduos sejam mais gratificantes, com maior realização pessoal, sucesso profissional e melhor saúde física e mental (França-Freitas, Del Prette & Del Prette, 2017). Portanto, um adequado repertório de habilidades sociais é um fator de proteção que faz com que o indivíduo vivencie menos dificuldades no enfrentamento das situações adversas (Del Prette & Del Prette, 2011).

As habilidades interpessoais envolvidas no casamento são denominadas de habilidades sociais conjugais e podem ser definidas como sendo o repertório de comportamentos utilizado para lidar satisfatoriamente com situações interpessoais no relacionamento com o parceiro (Aguilar, Matias, Barham, Fontaine & Del Prette, 2018). Para Norgren, Souza, Kaslow, Hammerschmidt e Sharlin (2004), tanto para os homens quanto para as mulheres, a expressão do afeto, a capacidade de resolução dos problemas e a comunicação estão relacionados à satisfação conjugal em casamentos de longa duração. Além disso, o nível de satisfação no relacionamento era maior conforme a proximidade e a coesão conjugal.

Em um estudo de Villa e Del Prette (2005), os resultados revelaram uma correlação significativa entre satisfação conjugal e habilidades sociais. Para os homens, a satisfação no casamento ocorria quando a parceira possuía autocontrole proativo, autocontrole reativo e expressividade e empatia. Para as mulheres, maridos com habilidades de conversação assertiva, autoafirmação assertiva e expressividade/empatia proporcionavam maior satisfação conjugal. Apenas os comportamentos empáticos envolvendo maior aceitação e compreensão do outro, os quais podem fortalecer o relacionamento, foram considerados importantes tanto para homens quanto para as mulheres.

Apesar de aparecerem com correlações mais baixas e escassas, outras habilidades também contribuem para a satisfação conjugal, segundo Villa e Del Prette (2005). São elas: (a) *coping* e auto-afirmação diante de risco, que permite uma relação mais honesta e aberta para enfrentar situações que provocam conflitos no relacionamento; (b) autosegurança na expressão de sentimentos positivos; (c) autocontrole da agressividade, podendo ser compreendida como a capacidade de expressar raiva e desprazer de uma maneira socialmente competente, em oposição a reações de impulsividade e explosões. Tais dados confirmam a hipótese de vários estudos anteriores (Bolsoni e Marturano, 2010a; Del Prette e Del Prette, 2008; Villa e Del Prette, 2005), nos quais foi evidenciado que as habilidades sociais favorecem a satisfação conjugal.

Nessa mesma direção, Sardinha, Falcone e Ferreira (2009) constataram que a combinação de expressões assertivas e empáticas exercem relevante influência na satisfação

conjugal. Em relação à empatia, houve diferença significativa entre os sexos, com as mulheres atingindo maiores níveis de empatia do que os homens. Concernente às respostas assertivas, diferentemente das expressões consideradas agressivas ou passivas, estas aprimoram o relacionamento do casal, melhorando a autoestima de ambos e equilibrando o poder no casal. Dessa maneira, entre cônjuges, as expressões assertivas podem tornar o relacionamento mais aberto e honesto devido à liberdade que cada um possui de expressar-se, independentemente de agradar o parceiro (Sardinha, Falcone & Ferreira, 2009).

Outro dado importante observado no estudo de Sardinha, Falcone e Ferreira, (2009) foi a associação entre autocontrole das mulheres em relação à agressividade e a satisfação dos maridos. Em outras palavras, as habilidades de autocontrole das esposas diminuem a probabilidade de conflito no relacionamento conjugal e propiciam um ambiente mais harmonioso para o casal. Já para as mulheres, elas se encontravam mais satisfeitas no relacionamento quando os homens possuíam um bom repertório para enfrentar as situações interpessoais. Em relação aos comportamentos específicos, a expressão de sentimentos positivos proporcionou satisfação tanto para a esposa quanto para o marido, sendo fator importante para um relacionamento menos conflituoso (Sardinha, Falcone & Ferreira, 2009). Nota-se que uma das tarefas principais dos casais é de colaborar nas atividades domésticas para se manterem de forma independente das suas famílias de origem. Nesse sentido, as habilidades sociais também podem ser importantes para a divisão das tarefas domésticas. Com base nesses estudos sobre a relação entre habilidades sociais e a relação conjugal, observa-se que o repertório interpessoal de cada cônjuge tem grande influência sobre a qualidade deste relacionamento, existindo algumas diferenças no impacto do repertório de homens e mulheres.

Conforme relatos de participantes do estudo de Silva (2000), as mães foram vistas como sendo mais participativas na educação dos filhos quando comparadas aos pais. Nessa mesma direção, Costa, Teixeira e Gomes (2000) constataram que as mães emitiam mais comportamentos de exigência e responsividade que os pais. Bolsoni-Silva e Marturano (2008) e Bolsoni-Silva e Del Prette (2002) compararam as habilidades sociais de pais e mães, identificando que as mães relatavam maior uso de habilidades de comunicação, responsividade e expressividade para expressar afeto e estabelecer limites, portanto, ofereciam mais modelos e modelagem para habilidades sociais (Bolsoni-Silva & Del Prette, 2002). Portanto, parece que a qualidade do tempo junto com os filhos depende fortemente do repertório de habilidades sociais dos pais.

Concernente às habilidades sociais laborais, relevantes no mundo do trabalho, há pouco tempo o mundo do trabalho valorizava quase que exclusivamente as competências técnicas em

detrimento das competências sociais nas interações profissionais. Porém, em um mercado de trabalho cada vez mais exigente e com o surgimento de novos paradigmas organizacionais, há necessidade de mão de obra qualificada e também com habilidades sociais profissionais (Del Prette & Del Prette, 2001; Sadir & Lipp, 2013). Os trabalhadores socialmente habilidosos possuem bons relacionamentos interpessoais, contribuem para a melhoria do clima organizacional, cumprem as metas do trabalho, preservam o bem-estar da equipe e respeitam os direitos de cada um, o que possibilita que todas possuam uma melhor qualidade de vida. Além disso, nas relações interpessoais, possuem melhores habilidades de empatia, resolução de problemas, assertividade e expressão de sentimento positivo (Colombo & Prati, 2014; Sadir & Lipp, 2013).

A coordenação de grupos pode ser compreendida como a “capacidade de promover e articular os desempenhos dos participantes em direção à consecução dos objetivos propostos ou previamente definidos” (Del Prette & Del Prette, 2001, p. 90), sendo comumente associada ao conceito de liderança. A resolução de problemas, tomada de decisões e mediação de conflitos podem ser dificultadas pelo excesso de ansiedade, falta de motivação, dificuldades em processar informações e os déficits em habilidades sociais (Del Prette & Del Prette, 2001).

As habilidades sociais também são eficazes na redução do estresse. Sadir e Lipp (2009) analisaram quais as fontes de estresse no trabalho em diferentes categorias profissionais e concluíram que a maioria delas envolvia algum aspecto das relações interpessoais, tais como dificuldades no relacionamento com a equipe e superiores, existência de pessoas desorganizadas e despreparadas, conflitos de interesses e valores, inexistência de cooperação etc. Em síntese, em muitos casos, as relações interpessoais no trabalho podem ser geradoras de estresse no ambiente organizacional, e as habilidades sociais são importantes para lidar com estas dificuldades.

Considerando estudos sobre o uso das habilidades sociais nos relacionamentos conjugais, com os filhos e com os colegas de trabalho, é possível notar que estas habilidades influenciam o grau de satisfação do homem e da mulher com as interações na sua vida familiar e profissional. Em todos esses contextos, indivíduos com repertório satisfatório de habilidades sociais possuíam maior bem-estar e qualidade de vida.

1.2 Jornada de trabalho: satisfação com o trabalho, com a organização da casa, com o casamento, com os filhos e com a vida, para homens e mulheres

Segundo Dal Rossi (2006), a jornada de trabalho pode ser compreendida como o tempo que o trabalho remunerado consome da vida dos indivíduos. A jornada de trabalho relaciona-

se também com tipo de trabalho executado, afetando o tempo para atividades extra-trabalho, tais como envolvimento familiares, tarefas domésticas, a saúde e o lazer. Além disso, a jornada de trabalho pode ser definida em extensa (alongada), integral e parcial (reduzida).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os limites máximos da jornada de trabalho que possam garantir saúde e segurança no trabalho são oito horas diárias e 48 horas semanais, para o comércio. Essa regulação internacional tornou-se referência para cálculo da jornada de trabalho em diversos países (Lee, McCann. & Messenger, 2009). A jornada de trabalho denominado como trabalho extenso pode colocar em risco a saúde e a segurança do trabalhador. A jornada excessiva correspondente a 49 horas ou mais por semana, apresenta-se mais acentuada em países periféricos, como o Brasil, podendo ter consequências significativas para a saúde física e mental (Dal Rosso, 2013).

Segundo dados do IBGE (2010), o trabalho extenso praticado no Brasil corresponde a 22% da população economicamente ativa, assemelhando-se à média mundial, que é aproximadamente 21,3%. Um em cada cinco trabalhadores do planeta trabalha 49 horas semanais ou mais por semana, segundo Lee, McCann e Messenger, (2009). No Brasil, destaca-se a relação entre jornada extensa e gênero: os homens trabalham mais em jornadas extensas (18,5%) em comparação às mulheres (11,5%). No entanto, quando considerado tanto o trabalho remunerado quanto o doméstico e não remunerado, o sexo feminino realiza jornadas mais longas que o sexo masculino devido ao tempo significativamente maior dedicado às atividades domésticas e educação dos filhos em comparação com os homens (Figuerola, Escobar & Pavez, 2009; Vanalli, 2012).

A incorporação da mulher no mercado de trabalho ocasionou várias mudanças nas configurações familiares e laborais. Como estes domínios influenciam um ao outro, a satisfação das mulheres e dos homens são influenciados pela frequência de situações de tensão, capacidade de lidar com demandas para cuidar dos filhos, à falta de tempo para autocuidados e lazer, frequência de conflitos no casamento e severidade dos problemas econômicos. Dessa maneira, a satisfação na vida familiar impacta no trabalho, e vice-versa. Em relação às jornadas de trabalho, as mulheres com filhos pequenos e que trabalham em jornada extensa encontram-se mais descontentes em relação às mulheres de jornada parcial, principalmente pela falta de tempo para se dedicar aos filhos e às tarefas domésticas (Figuerola, Escobar & Pavez, 2009).

No estudo de Silva e Silva (2015), realizado apenas com homens que trabalham como motoristas de ônibus, evidencia-se a importância de não se trabalhar em jornadas tão longas para favorecer a conciliação entre o trabalho e a família. Os motoristas participantes voltavam para a casa todos os dias, folgando duas vezes na semana e seus horários definidos com

antecedência, o que possibilitava a organização prévia da vida familiar, semana por semana. Silva e Silva notaram a existência de maior conflito entre o trabalho e a família por parte dos trabalhadores com filhos pequenos e que trabalhavam mais de 40 horas semanais.

Portanto, segundo Silva e Silva (2015), maior número de horas de trabalho, ter filhos pequenos e receber pouco suporte no trabalho contribuem para a aumento do conflito entre o trabalho e a família. Quanto mais novos os filhos, maior o grau de dependência, o que determina a quantidade de tempo que é necessário para administrar a vida fora do contexto profissional. Em outras palavras, quando possuem filhos em idade pré-escolar, o uso do tempo fora do contexto laboral é regulado pela rotina com os filhos e a família. Nesse sentido, Silva e Silva consideram importante que o empregador priorize a rotina dos funcionários com filhos pequenos na definição das políticas relacionadas às escalas de trabalho, de modo que possibilite que pais e filhos fiquem mais tempo juntos.

Portanto, tanto entre os homens quanto entre as mulheres com filhos pequenos, constata-se que a jornada de trabalho extensa impacta na saúde dos indivíduos. Por outro lado, o trabalho em jornada parcial, especialmente entre as mulheres, proporciona maior qualidade de vida e mais satisfação no relacionamento conjugal, com os filhos e no trabalho.

Considerando o conjunto de achados de estudos anteriores sobre habilidades sociais e jornada de trabalho, o objetivo do presente estudo foi examinar os efeitos conjuntos de horas de trabalho semanais e das habilidades sociais sobre a satisfação de pessoas casadas e com filhos em idade pré-escolar com a vida em geral e com: o casamento, os filhos, o trabalho e nos cuidados com a casa, verificando os efeitos para os homens em comparação com as mulheres. Como hipótese, acredita-se que os indivíduos com repertórios de habilidades sociais mais desenvolvidos possuiriam menos conflitos e mais experiências positivas na conciliação do trabalho remunerado com a vida familiar, além de maior satisfação de vida em geral, como também nas esferas do casamento, filhos, trabalho e casa. Além disso, considerando a influência de fatores de natureza mais quantitativa sobre o equilíbrio trabalho e família, entende-se que as horas de trabalho semanais influenciam a conciliação entre os âmbitos laboral e familiar, especialmente para as mulheres. Portanto, indivíduos que estejam trabalhando em jornadas mais reduzidas e que sejam habilidosos socialmente seriam aqueles que conseguiriam equilibrar melhor as demandas do trabalho e da família durante a primeira infância dos seus filhos, com resultados mais favoráveis para sua satisfação, sendo que este resultado deveria ser mais acentuado entre as mulheres do que os homens.

2. Método

2.1 Participantes

Foram 142 participantes, sendo 88 mulheres (62%) e 54 homens (38%), com idades variando entre 23 e 53 anos de idade ($M = 35.93$ e $DP = 5.61$). Todos eram casados ou em união estável (com duração de 5 meses a 29 anos; $M = 8.81$ e $DP = 5.20$), ambos trabalhando, possuindo ao menos um filho de até seis anos de idade e a maioria com ensino superior (71%). Em relação à faixa de renda, a maioria dos participantes (40%) possuía renda mensal entre 5.000 e 10.000 reais. Além disso, 85% dos participantes nunca alteraram o turno de trabalho, e 59% trabalham no período diurno, 58% nunca trabalha aos sábados e 80% nunca trabalha aos domingos. Quanto à ocupação, 22,5% dos participantes trabalhavam como professores; 18,3% funcionários públicos; 21,1% para empresas; 9,2% na área administrativa; 7,7% autônomos; 6,3% profissionais da limpeza; 6,3% trabalhando em duas ocupações ao longo da semana; 4,9% profissionais da saúde e 3,5 % na área da comunicação. Em função do número muito pequeno de participantes do sexo masculino que trabalhavam em jornada parcial, a despeito do uso de estratégias específicas para encontrar participantes neste perfil, os dados deste grupo não foram incluídos nas análises subsequentes do presente estudo.

Tabela 1. *Horas de Trabalho Médio, por Jornada de Trabalho e por Sexo*

Sexo	Tempo Parcial < 33 h			Tempo Integral 40-44 h			Tempo Extenso > 45 h		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Mulheres	32	25.5	7.08	35	40.4	1.29	21	47.9	10.82
Homens	4	-	-	27	41.8	2.02	23	54.3	7.16

2.2 Instrumentos (Anexo A)

Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del Prette Plus): Com base em um estudo realizado por Braz, Del Prette e Del Prette (2016), são pontuados 25 itens, os quais descrevem situações de relacionamentos interpessoais que exigem habilidades sociais. O participante relata a frequência com que reage, conforme sugerido em cada item (considerando o número total de vezes em que se encontra na situação descrita), e verifica uma opção em uma escala Likert de cinco pontos, variando entre “nunca ou raramente” para “sempre ou quase sempre”. Os itens do instrumento apresentam uma estrutura de cinco fatores: (a) Conversação assertiva (F1); (b)

Expressão de Sentimento Positivo (F2); (c) Autoafirmação e enfrentamento (F3), (d) Auto-exposição social (F4), e (e) Abordagem afetivo-sexual (F5).

Spillover: Escala formulada por Marisa Matias em sua dissertação, na qual adaptou um estudo nacional dos Estados Unidos designado MIDUS, desenvolvido pela Fundação John e Catherine MacArthur (Matias, 2007). A composição da escala consiste em 14 itens com 3 fatores, sendo: o primeiro relacionado a interferências negativas em termos de disponibilidade, cumprimento de obrigações e transferência de bem-estar entre o papel profissional e o papel familiar (*spillover* negativo trabalho-família); o segundo consistindo nas interferências negativas entre família e trabalho (*spillover* negativo família-trabalho) e o terceiro referindo-se não só as interferências positivas entre o papel familiar e o papel profissional, avaliando o grau em que as competências, comportamentos e afetos recebidos na família afetam positivamente o ambiente laboral, mas também as transferências de competências, afeto e comportamentos entre os ambientes profissional e familiar.

Satisfação com diferentes esferas da vida

Existem escalas para avaliar percepções de satisfação em diferentes contextos, mas a aplicação de todas estas escalas, para contemplar as cinco áreas de interesse, aumentaria muito o tempo de resposta para os participantes. Uma pergunta única sobre a satisfação geral em uma determinada área pode ter uma correlação alta com escores obtidos usando uma escala composto por vários itens, conforme foi demonstrado por Chueng e Lucas (2014), em relação à satisfação com a vida, bem como por Nakata, Irie e Takahashi (2013), em relação à satisfação com o trabalho. Seguindo a lógica destes autores, foram usadas perguntas únicas para investigar a satisfação geral dos participantes com o trabalho, a organização da casa, a relação com os filhos, a relação com o parceiro e com a vida em geral.

Escala de satisfação com o trabalho: Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do seu envolvimento no trabalho de 1 (*totalmente insatisfeito*) a 10 (*totalmente satisfeito*).

Escala de satisfação com as rotinas domésticas (casa): Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do desempenho em tarefas domésticas de 1 (*totalmente insatisfeito*) a 10 (*totalmente satisfeito*).

Escala de satisfação com a relação conjugal: Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do envolvimento conjugal de 1 (*totalmente insatisfeito*) a 10 (*totalmente satisfeito*).

Escala de satisfação com o envolvimento com os filhos: Analisar o quanto se sente satisfeito com a qualidade do envolvimento com o filho de 1 (*totalmente insatisfeito*) a 10 (*totalmente satisfeito*).

Escala de satisfação com a vida em geral: Analisar o quanto se sente satisfeito com a vida de 1 (*totalmente satisfeito*) a 10 (*totalmente insatisfeito*).

2.3 Procedimentos

2.3.1 Coleta dos dados

Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Federal de São Carlos (Processo n. 1390.014) (Anexo B), o local de recrutamento inicialmente foi na Prefeitura Municipal de São Carlos e na Unidade Saúde Escola (USE) e, depois por indicação, usando a técnica bola de neve (*Snowball Technique*), a qual consiste na seleção de sujeitos que farão parte da amostra via informação e ou referência de outras pessoas, que por sua vez indicarão outros e assim por diante (Varoto, 2005). Além disso, procurou-se instituições (principalmente escolas e universidades) que contratam funcionários em tempo parcial para recrutar homens trabalhando em tempo parcial, mas quase todos os homens nesta condição possuem um ou mais empregos adicionais, de forma que trabalham em tempo integral ou horas extensas. Um convite foi elaborado para divulgação do estudo (Anexo C).

As pessoas indicadas foram convidadas a participar do estudo e as reuniões foram agendadas para a aplicação dos instrumentos. Cada encontro foi iniciado com uma explicação dos objetivos do estudo e da assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo D). Em seguida, cada um dos instrumentos foi completado de acordo com as instruções. A pesquisadora esteve presente para tirar as dúvidas dos participantes. A maioria dos encontros para coletar dados ocorreu em grupos, porém todos completaram os instrumentos separadamente e individualmente. Não era um critério que ambos os cônjuges deveriam participar do estudo. Assim, apenas homens e mulheres casados participaram do estudo, mas não necessariamente ambos os cônjuges.

Ao final da entrevista, para oferecer algo em retorno aos participantes, foi entregue um folheto (Anexo E) com definições de equilíbrio trabalho e família e exemplos de efeitos de um equilíbrio positivo sobre o indivíduo, suas crianças e sobre o próprio casal, segundo a literatura.

2.3.2 Análise dos dados

Após a aplicação dos instrumentos, as informações foram inseridas em uma base de dados. O tratamento estatístico dos dados foi efetuado no programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versão 24.0.

Inicialmente, foi verificada a consistência interna das subescalas do instrumento de habilidades sociais. Uma vez que o alfa de Cronbach para vários fatores era inferior a 0,60,

apenas os fatores de conversação assertiva e expressão de sentimento positivo podiam ser usados nas análises de regressão múltipla para determinar a influência de cada fator sobre a satisfação dos participantes.

Para a análise da confiabilidade dos itens e fatores presentes no Inventário de Habilidades Sociais, inicialmente foi realizada a inversão de todos os itens do fator 1 (participar de conversação, pedir favores e colegas, encerrar conversação, reagir a elogio, lidar com crítica dos pais, encerrar conversa ao telefone, manter conversação e fazer pergunta a um desconhecido).

Além disso, foram feitas análises excluindo alguns itens para aumentar o valor do alfa de Cronbach, entretanto essas exclusões não alteravam significativamente os valores de alfa de Cronbach para os fatores. Também se analisou o efeito sob a confiabilidade dos itens considerados não pertinentes aos indivíduos que estejam casados ou em união estável, como o 12 (“se estou interessado em uma pessoa para relacionamento sexual, consigo abordá-la para iniciar conversação”) e o 21 (“quando estou gostando de alguém com que venho saindo, tomo a iniciativa de expressar-lhe meus sentimentos”), porém a exclusão dos mesmos não resultou em diferença significativa no alfa de Cronbach. Portanto, apenas os Fatores 1 e 2, sem exclusão de itens, serão utilizados nas análises do presente estudo.

Tabela 2. *Análise da Confiabilidade dos Fatores do Inventário de Habilidades Sociais para a Amostra Total e Participantes de cada Gênero e Jornada de Trabalho*

Confiabilidade do IHS	Amostra total	Mulheres	Homens	Jornada Parcial	Jornada Integral	Jornada Extensa
Fator 1: Conversação Assertiva	0,689 (Excluir item 23_I alfa = 0,701)	0,668 (Excluir item 18_I alfa = 0,670)	0,708 (Excluir item 23_I alfa = 0,763)	0,524 (Excluir item13_I alfa = 0,550)	0,749 (Excluir item 23_I alfa = 0,769)	0,673 (Excluir item 23_I alfa = 0,699)
Fator 2: Expressão de sentimento positivo	0,634 (Excluir item 3 alfa = 0,644)	0,632 (Nenhum item a excluir)	0,625 (Excluir item 3 alfa = 0,678)	0,680 (Nenhum item a excluir)	0,555 (Excluir item 3 alfa = 0,610)	0,702 (Excluir item 3 alfa = 0,727)
Fator 3: Autoafirmação e enfrentamento	0,577 (Nenhum item a excluir)	0,630 (Nenhum item a excluir)	0,457 (Excluir item 15 alfa = 0,494)	0,680 (Excluir item 15 alfa = 0,717)	0,595 (Excluir item 21 alfa = 0,630)	0,453 (Excluir item 4 alfa = 0,486)

Fator 4: Autoexposição social	0,557 (Excluir item 11 alfa = 0,645)	0,486 (Excluir item 11 alfa = 0,577)	0,675 (Excluir item 11 alfa = 0,755)	0,546 (Excluir item 11 alfa = 0,747)	0,541 (Excluir item 11 alfa = 0,582)	0,617 (Excluir item 11 alfa = 0,687)
Fator 5: Abordagem afetivo-sexual	0,590 (Nenhum item a excluir)	0,598 (nenhum item a excluir)	0,586 (Nenhum item a excluir)	0,409 (Excluir item 7 alfa= 0,453)	0,556 (Excluir item 1 alfa = 0,585)	0,710 (Nenhum item a excluir)
Todos os itens	0,795 (Excluir item 23_I alfa = 0,799)	0,800 (Excluir item 23_I alfa = 0,803)	0,795 (Excluir item 15 alfa = 0,806)	0,764 (Excluir item 7 alfa = 0,784)	0,812 (Excluir item 15 alfa = 0,816)	0,798 (Excluir item 27 alfa = 0,808)
IHS menos item 12	0,781 (Excluir item 23_I alfa = 0,785)	0,786 (Excluir item 23_I alfa = 0,790)	0,778 (Excluir item 15 alfa = 0,791)	0,758 (Excluir item 7 alfa = 0,781)	0,796 (Excluir item 15 alfa = 0,800)	0,780 (Excluir item 4 alfa = 0,789)
IHS menos item 20	0,778 (Excluir item 23_I alfa = 0,782)	0,786 (Excluir item 27 alfa = 0,790)	0,774 (Excluir item 15 alfa = 0,787)	0,749 (Excluir item 7 alfa = 0,771)	0,795 (Excluir item 15 alfa = 0,800)	0,781 (Excluir item 27 alfa = 0,792)
IHS menos itens 12 e 20	0,762 (Excluir item 23_I alfa = 0,765)	0,770 (Excluir item itens 23_I ou 27 alfa = 0,774)	0,755 (Excluir item 15 alfa = 0,771)	0,741 (Excluir item 7 alfa = 0,767)	0,777 (Excluir item 15 alfa = 0,782)	0,761 (Excluir item 27 alfa = 0,774)

Em seguida, uma vez que o instrumento de *Spillover* ainda não havia sido validado para uso no Brasil, os resultados obtidos com este instrumento também foram analisados para verificar a estrutura interna e confiabilidades das subescalas deste instrumento.

Considerou-se o *spillover* como sendo composto por quatro fatores: **Fator 1**: (Trabalho– Família Positivo): itens 1, 3, 4 e 6; **Fator 2** (Trabalho– Família Negativo): itens 9, 10, 12 e 13; **Fator 3** (Família – Trabalho Negativo): itens 8, 11 e 14; **Fator 4** (Trabalho - Família Positivo): itens 2,5 e 7. Posteriormente, foram adicionados os itens 17, 18, 19 e 20 nas análises. Na Tabela 3, indicam-se as perguntas correspondentes aos itens do instrumento.

Tabela 3. *Itens do Spillover, por Fator*

Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Positivo	Negativo	Negativo	Positivo
Família -Trabalho	Trabalho-Família	Família- Trabalho	Trabalho-Família
Item 8: O que eu faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes.	Item 1: Devido à minha atividade profissional me sinto muito cansado (a) para fazer as coisas que tenho que fazer em casa	Item 9: As tarefas de casa me impedem de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional.	Item 2: Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa.
Item 11: O afeto e a consideração que recebo em casa me dão mais autoconfiança na minha atividade profissional	Item 3: Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa.	Item 10: O estresse em casa me torna mais irritável no emprego.	Item 5: As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com problemas em casa.
Item 14: Conversar com meu companheiro (a) me ajuda lidar melhor com problemas profissionais.	Item 4: Após um dia de trabalho estressante fico facilmente irritável.	Item 12: As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso me dedicar à minha atividade profissional.	Item 7: O que faço no eu trabalho torna as conversas em casa mais interessantes.
-	Item 6: Não consigo me desligar das preocupações profissionais quando estou em casa.	Item 13: Não consigo me desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a atividade profissional.	-
	Item 19. A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das obrigações familiares	Item 17: As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extras, etc.)	

Item 20. A minha atividade profissional me impede de estar com a família o tempo que desejaria	Item 18. As minhas obrigações familiares me impedem de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira
---	---

Procurou-se ajustar primeiramente o modelo proposto pelos autores norte-americanos com os 14 itens, tendo-se obtido valores de ajustamento insatisfatórios ($\chi^2(71) = 140.820$; $p < .001$; $\chi^2/df = 1.983$; CFI = .770 RMSEA = .084). Deste modo procurou-se ajustar um segundo modelo composto pela estrutura fatorial obtida em Portugal, tendo-se obtido melhores indicadores de ajustamento ($\chi^2(129) = 243,269$; $p < .001$; $\chi^2/df = 1,886$; CFI = .795; RMSEA = .079), contudo os pesos fatoriais do item 6 “Não consigo me desligar das preocupações profissionais quando estou em casa.”, 13 “Não consigo me desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a atividade profissional.”, 10 “O estresse em casa me torna mais irritável no emprego” e 4 “Após um dia de trabalho estressante fico facilmente irritável” são abaixo do aceitável ($\lambda = .153$; $\lambda = .168$; $\lambda = .284$; $\lambda = .332$) pelo que retirando estes itens o ajustamento é já aceitável ($\chi^2(70) = 98.912$; $p = .013$; $\chi^2/df = 1.413$; CFI = .938; RMSEA = .054).

Após esta análise fatorial confirmatória, foram calculados os alfas de Cronbach para cada um dos fatores: *spillover* negativo trabalho-família, *spillover* negativo família trabalho, *spillover* positivo família- trabalho e *spillover* positivo trabalho-família, os valores obtidos foram, respectivamente: $\alpha = 0.801$; $\alpha = 0.722$; $\alpha = 0.624$ e $\alpha = 0.575$. Os dois fatores de *spillover* positivo apresentaram valores de consistência interna abaixo do desejável pelo que se procurou testar uma estrutura alternativa em que estes dois fatores de *spillover* positivo (família-trabalho e trabalho-família) foram unidos. O valor de consistência interna neste caso é de $\alpha = 0.607$.

A figura 2 apresenta os parâmetros padronizados estimados para o modelo fatorial em hipótese e que revelou melhor ajustamento $\chi^2(70) = 98.912$; $p = .013$; $\chi^2/df = 1.413$; CFI = .938; RMSEA = .054. Todos os itens apresentam um peso fatorial superior a .437).

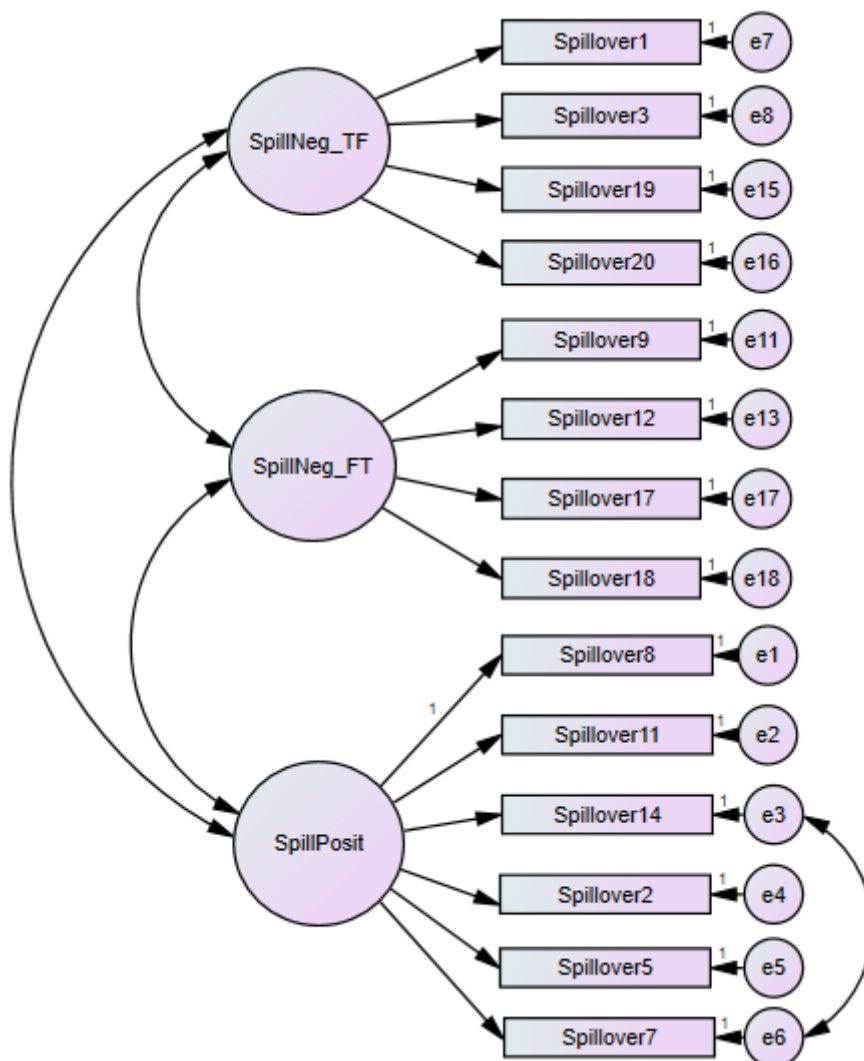


Figura 2. Análise Fatorial Confirmatória da medida do Spillover.

Tabela 4. *Confiabilidade (Alfa de Cronbach) dos fatores de Spillover, por Sexo*

Fator	Amostra	Sexo	
		Masculino	Feminino
<i>Spillover</i> Negativo_Trabalho - Família	.80	.79	.82
<i>Spillover</i> Negativo_Família - Trabalho	.72	.69	.73
<i>Spillover</i> Positivo (Trabalho-Família e Família Trabalho)	.60	.58	.64

Portanto, a partir da análise da Tabela 4, constata-se que a escala de *spillover* positivo não apresenta um alfa de Cronbach tão satisfatório quando comparado ao *spillover negativo* nas duas direções, em particular no caso do sexo feminino.

3. Resultados e Discussão

3.1 Comparação do Repertório de Habilidade Sociais, por Sexo e Jornada de Trabalho

Inicialmente, para verificar se existiam diferenças nas habilidades sociais entre os grupos de interesse, comparou-se as médias para os dois fatores de habilidades sociais considerados neste estudo (conversação assertiva e expressão de afeto positivo) para os homens e mulheres, considerando sua jornada de trabalho.

Tabela 5. *Comparação das Habilidades Sociais por Sexo e Jornada de Trabalho*

Habilidades Sociais		Jornada de trabalho (em horas)			Anova		
		< 33	40 a 44	> 45	F	p	
Conversa ^o Assertiva	Mulheres	M	24.31	23.54	23.10	0.330	.720
		DP	4.56	5.96	6.03		
	Homens	M	-	22.07	21.91	0.009	.926
		DP	-	6.48	5.47		
Express ^o de sentimento positivo	Mulheres	M	17.31	17.74	16.95	0.524	.594
		DP	3.18	2.33	3.12		
	Homens	M	--	16.22	16.13	0.009	.923
		DP	--	3.33	3.36		

Com base na Tabela 5, é possível observar que os participantes de ambos os sexos e de todas as jornadas de trabalho avaliaram suas habilidades de conversa^o assertiva e express^o de sentimento positivo de forma muito similar. Não foram observadas diferen^{ças} entre os participantes de cada jornada, em rela^{ção} ao seu repertório de habilidades sociais.

3.2 Equilíbrio entre trabalho e família em homens e mulheres, por jornada de trabalho

Tabela 6. *Spillover: Facilitação e Conflito nas Esferas Familiar e Laboral dos Participantes, por Sexo e Jornada de Trabalho*

Tipo de <i>Spillover</i>	Sexo		Jornada de Trabalho			ANOVA	
			<33 h	40 – 44 h	> 45 h	<i>F</i>	<i>p</i>
Conflitos: Vida Familiar	Mulheres	<i>M</i>	6.59 ^b	10.25 ^a	9.66 ^a	7.932	.001
		<i>DP</i>	3.90	3.79	4.21		
	Homens	<i>M</i>	-	6.70 ^b	9.13 ^a	4.110	.048
		<i>DP</i>	-	3.76	4.70		
Conflitos: Vida Profissional	Mulheres	<i>M</i>	6.37	7.02	5.71	0.742	.479
		<i>DP</i>	4.25	3.92	3.48		
	Homens	<i>M</i>	-	4.14	5.26	0.951	.334
		<i>DP</i>	-	3.40	4.64		
Facilitação: Vidas Familiar e Profissional	Mulheres	<i>M</i>	16.06	15.60	16.23	0.153	.858
		<i>DP</i>	3.65	4.81	5.31		
	Homens	<i>M</i>	-	14.48	15.47	0.526	.472
		<i>DP</i>	-	4.32	5.39		

a = média significativamente mais alta do que as outras da mesma linha.

b = média significativamente mais baixa do que as outras da mesma linha.

Na Tabela 6, são apresentadas as médias para *spillover* para homens e mulheres conforme as jornadas de trabalho. Observa-se que as mulheres de jornada integral apresentaram mais conflitos com origem da família para o trabalho em comparação as mulheres de outras jornadas de trabalho. Em relação aos homens, conforme a hipótese do estudo, aqueles que trabalhavam em jornada extensa apresentaram mais conflitos com origem na família para o trabalho em comparação aos homens de jornada integral.

Tabela 7. Satisfação dos Participantes com Diferentes Esferas de sua Vida, por Sexo e Jornada de Trabalho

Esfera			Jornada de Trabalho (em horas)			ANOVA	
			< 33	40 a 45	> 45	F	p
1. Trabalho	Mulheres	M	7.0	7.0	7.04	0.004	.996
		DP	1.75	2.43	2,20		
	Homens	M	-	7.4	6.86	1.008	.320
		D	-	1.73	2.05		
2. Casa	Mulheres	M	6.93	5.85	6.61	2.203	.117
		DP	2.16	2.14	2.15		
	Homens	M	-	7.33	6.60	1.255	.268
		DP	-	1.59	2.88		
3. Relação conjugal	Mulheres	M	7.28	6.85	7.95	1.495	.230
		DP	2.05	2.63	2.01		
	Homens	M	-	8.03	7.47	1.090	.302
		DP	-	1.78	1.99		
4. Filhos	Mulheres	M	8.71a	7.20b	8.80a	6.510	.002
		DP	1.88	2.29	1.47		
	Homens	M	-	8.85	8.43	0.843	.363
		DP	-	1.70	1.47		
5. Vida	Mulheres	M	7.84	7.42	7.90	0.698	.500
		DP	1.64	1.81	1.64		
	Homens	M	-	7.96	7.86	0.058	.811
		DP	-	1.34	1.39		

Na Tabela 7, são apresentadas as médias e desvio padrão para os respondentes de cada sexo em cada jornada de trabalho em relação à sua satisfação com o tempo disponível para realizar atividades em diferentes esferas da sua vida. As médias foram comparadas usando o teste ANOVA. As mulheres indicaram menor satisfação com a organização e manutenção da casa do que com outras esferas de suas vidas. A única diferença estatisticamente significativa na satisfação dos participantes envolveu ao relacionamento com os filhos. As mulheres que trabalhavam em jornada extensa e tempo parcial estavam mais satisfeitas em comparação às mulheres que trabalhavam em jornada integral.

3.3 Efeitos de Habilidades Sociais sobre Spillover e Percepções de Satisfação

Tabela 8. *Estatísticas de Regressão: a Contribuição das Habilidade Sociais para Spillover Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho, por Sexo e Jornada de Trabalho*

		Jornada de trabalho					
		< 33		40 a 44		> 45	
		β	<i>P</i>	β	<i>p</i>	B	<i>p</i>
Spillover Conflito Trabalho – Família							
Mulheres	F1	-0.307	0.093	0.011	0.952	- 0.155	0.549
	F2	0.114	0.524	0.041	0.830	- 0.117	0.650
Homens	F1	--	--	- 0.211	0.239	- 0.085	0.707
	F2	--	--	- 0.463	0.014	- 0.063	0.779
Spillover Conflito Família – Trabalho							
Mulheres	F1	- 0.175	0.315	- 0.243	0.193	- 0.179	0.494
	F2	- 0.338	0.058	0.127	0.492	- 0.019	0.940
Homens	F1	--	--	- 0.232	0.189	- 0.243	0.227
	F2	--	--	- 0.469	0.012	- 0.414	0.047
Spillover Facilitação							
Mulheres	F1	0.234	0.196	- 0.390	0.025	- 0.133	0.608
	F2	0.191	0.289	- 0.152	0.369	0.226	0.386
Homens	F1	--	--	0.099	0.622	0.258	0.247
	F2	--	--	0.264	0.194	0.055	0.801

Em relação aos conflitos com origem no trabalho que afetam a vida familiar, foi observado uma tendência das habilidades de conversação assertiva reduzirem estes conflitos entre as mulheres que trabalhavam em tempo parcial. Para os homens que trabalhavam em tempo integral, a expressão de sentimentos positivos tinha um efeito redutor sob os conflitos do trabalho para a vida familiar. Nesse sentido, as habilidades de combinar tarefas com outras pessoas ajudam as mulheres que trabalhavam em tempo parcial enquanto as habilidades de reconhecer contribuições positivas de outras pessoas ajudam os homens trabalhando em tempo integral a controlarem a intrusão de tarefas do trabalho na vida familiar.

Com respeito às demandas na família que dificultam o desempenho no trabalho, para as mulheres que estavam em jornada parcial, bem como para os homens que trabalhavam em tempo integral ou tempo extenso, havia uma tendência de sofrer menos conflitos desta natureza quando reconheciam os esforços de outras pessoas mais frequentemente. Por fim, em relação à experiência de facilitação da vida profissional ou familiar, o único contexto em que as habilidades sociais afetavam suas experiências positivas foi entre as mulheres que trabalhavam em tempo integral. No entanto, a relação entre a frequência do uso de habilidades de conversação assertiva e facilitação foi negativa, ou seja, o envolvimento em conversas talvez não estava direcionado para produzir apoio para as mulheres que trabalhavam em tempo integral. Lembra-se que as mulheres que trabalhavam em tempo integral eram menos satisfeitas do que as outras mulheres na relação com os filhos. Pode ser que as conversas não resultam na mobilização das pessoas para trabalharem em equipe, o que poderia contribuir para interações com os filhos mais satisfatórias.

Tabela 9. *Estatísticas de Regressão: a Contribuição das Habilidades Sociais para a Satisfação com o Trabalho, Casa, Relação Conjugal, Filho e com a Vida, por Sexo e Jornada de Trabalho*

		Jornada de trabalho					
		< 33		40 a 44		> 45	
		β	<i>p</i>	β	<i>p</i>	β	<i>P</i>
1. Satisfação com o trabalho							
Mulheres	F1	0.118	.527	0.013	.944	- 0.208	.417
	F2	0.031	.866	0.234	.208	- 0.115	.651
Homens	F1	--	--	- 0.155	.417	0.065	.738
	F2	--	--	0.421	.034	0.501	.017
2. Satisfação com a organização e manutenção da casa							
Mulheres	F1	0.133	.456	- 0.081	.667	- 0.060	.819
	F2	- 0.310	.088	0.096	.610	0.128	.625
Homens	F1	--	--	- 0.001	.994	- 0.099	.660
	F2	--	--	0.218	.292	- 0.013	.952
3. Satisfação com a relação conjugal							
Mulheres	F1	- 0.067	.710	0.326	.076	0.277	.285
	F2	0.263	.154	- 0.187	.302	- 0.036	.888
Homens	F1	--	--	- 0.166	.423	0.051	.820
	F2	--	--	0.136	.509	0.157	.484
4. Satisfação com o relacionamento com os filhos							
Mulheres	F1	0.431	.016	0.142	.434	- 0.448	.056
	F2	- 0.017	.918	0.226	.215	0.514	.030
Homens	F1	--	--	0.523	.007	0.022	.902
	F2	--	--	- 0.081	.652	0.630	.002
5. Satisfação com a vida em geral							
Mulheres	F1	0.190	.297	0.089	.635	- 0.144	.664
	F2	0.186	.308	0.073	.696	0.033	.901
Homens	F1	--	--	0.167	.414	0.110	.587
	F2	--	--	0.137	.502	0.446	.036

Com base na Tabela 8, observou-se que a habilidade social de expressão de afeto positivo foi um preditor de satisfação no trabalho para os homens que trabalhavam tanto na jornada integral quanto na extensa. Para as mulheres que trabalhavam em jornada parcial, essa mesma habilidade social foi preditora de satisfação com a organização e manutenção da casa, como também para a satisfação conjugal.

Nota-se, ainda, que entre as mulheres de jornada parcial, a frequência do uso da classe de habilidades sociais de conversação assertiva foi um preditor de satisfação no relacionamento com os filhos. Para as mulheres que trabalhavam em jornada extensa, tanto as habilidades sociais de conversação assertiva quanto as habilidades sociais de expressão de sentimento positivo eram preditoras de satisfação no relacionamento com os filhos.

Para os homens que trabalhavam em jornada integral, as habilidades de conversação assertiva eram preditoras de satisfação no relacionamento com os filhos. Por outro lado, para os homens que trabalhavam em jornada extensa, as habilidades de expressão de sentimento positivo eram preditoras de satisfação no relacionamento com os filhos.

Entre os homens que trabalhavam em jornada extensa, as habilidades sociais de expressão de sentimento positivo eram preditoras de satisfação com a vida em geral.

4. Discussão

Considerando as informações mais relevantes obtidas a partir das análises dos dados, elaborou-se a Tabela 10.

Tabela 10. *Resumo dos Resultados Significativos para Spillover e Satisfação, Considerando Gênero, Jornada de Trabalho e Habilidades Sociais*

Medida	Gênero	Resultados Observados	
		Jornada de Trabalho (Tabelas 6, 7)	Habilidades Sociais x Jornada (Tabela 8, 9)
Spillover conflitos Trabalho-família	Mulheres	JP < JI, JE	---
	Homens	JI < JE	✓ Quanto mais expressão de sentimentos positivos, JI -- menos conflitos
Spillover conflitos Família-trabalho	Mulheres	JP = JI = JE	✓ Quanto mais expressão de sentimentos positivos JP - menos conflitos
	Homens	JI = JE	✓ Quanto mais expressão de sentimentos positivos JI, JE - menos conflitos
Spillover Facilitação	Mulheres	JP = JI = JE	✓ Quanto mais conversação assertiva: JI -- menos facilitação
	Homens	JI = JE	----

Notas: JP = Jornada Parcial, JI = Jornada Integral e JE = Jornada Extensa

Conforme os estudos de Matias e Fontaine (2012), Álvarez e Gómez (2011), Jablonski (2010) e Mandalozzo, Martins e Shiratori (2010), é importante considerar o papel do gênero

nas experiências de *spillover*, pois, mesmo quando dois elementos do casal trabalham, as mulheres encontram-se frequentemente com uma demanda combinada de tarefas domésticas e familiares mais elevada que os homens. Dessa maneira, em estudos anteriores, a situação das mulheres nas famílias que possuem ao menos um filho em idade pré-escolar e trabalham em jornada extensa tem sido descrita como sendo de vulnerabilidade, pois estão em contato constante com estressores no trabalho, possuem menos tempo para a família, problemas na organização das rotinas familiares e, possivelmente menos qualidade de vida (poucas horas de sono, doenças psíquicas, fadiga, má alimentação, carência de atividades físicas e de lazer) (Abreu, Balzanza, Serqueira, & Silva, 2012; Calvete, 2003; Dal Rosso, 2013; Landsbergis, 2004; Metzner & Fischer, 2001; Portela, Rotenberg & Waissmann, 2005; Prazeres & Navarro, 2011; Santana, Loomis & Newman, 2001 e Zibetti & Pereira, 2010). Além disso, pelos mesmos motivos, seria esperado que as pessoas que trabalham em jornada parcial teriam uma maior qualidade de vida.

Com base nos resultados do presente estudo havia uma frequência menor de conflitos com origens no trabalho para com a vida familiar entre as mulheres de jornada parcial e os homens de tempo integral do que nos demais grupos. No entanto, as mulheres que trabalhavam em jornada extensa não apresentaram mais conflitos de trabalho com a família do que as mulheres de jornada integral. Além disso, não foram encontradas evidências de maior ocorrência de conflitos da vida familiar com as responsabilidades do trabalho para as mulheres de jornada extensa, em comparação com as outras duas jornadas, como também não foram observadas diferenças significativas para os homens de cada jornada de trabalho. Portanto, este estudo representa um avanço em relação a estudos anteriores, nos quais não foi analisado a influência de jornada de trabalho na conciliação entre o trabalho e a família (Medeiros, 2018).

Nas análises dos dados sobre *spillover* positivo não se confirmou a associação entre jornada de tempo parcial e maior facilitação entre os âmbitos familiar e laboral. Nas análises de satisfação com o trabalho, casa, relação conjugal, filho e com a vida em geral, também se encontrou poucas evidências para confirmar expectativas de autores anteriores, por exemplo, Calvete (2003), uma vez que não apareceram diferenças na satisfação de homens ou de mulheres das diferentes jornadas, exceto no caso de satisfação com os filhos. As mulheres da jornada parcial estavam mais satisfeitas com a relação com os filhos, porém as mulheres de jornada extensa também estavam.

Além da jornada de trabalho, foi esperado um efeito positivo das habilidades sociais sobre as capacidades dos participantes para lidar com conflitos, de vivenciar trocas positivas e de sentirem-se satisfeitos com seus envolvimento. Conforme Ávila e Portes (2012), Álvarez e

Gómez (2011), Barham e Vanalli (2012), Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa e Gouveia (2013) e Mendonça e Matos (2015), as habilidades sociais (segurança em si mesmo, tomada de decisões, realização de ações imediatas, planejamento de ações, estabelecimento de prioridades, solução de problemas, liderança, assertividade e autonomia), além do apoio social (suporte do parceiro, familiares, filhos, chefe, amigos e instituições) possibilitam que a conciliação entre o trabalho e a família seja mais satisfatória. Entretanto, apenas alguns dos resultados desse estudo evidenciaram diferenças na força da associação entre habilidades sociais e *spillover* entre mulheres das três jornadas. Segundo Strobino e Teixeira (2014), as habilidades sociais não são suficientes para eliminar os conflitos entre as esferas laboral e familiar, elas acabam atuando mais para atenuá-los. Nas análises do presente estudo, foram encontradas algumas evidências consistentes com as hipóteses e outras, não. De acordo com a hipótese inicial, as habilidades sociais de expressão de sentimento positivo foram associadas com maior satisfação no casamento para as mulheres de jornada parcial, mas, diferente do previsto, maior satisfação no relacionamento com os filhos foi encontrado apenas entre as mulheres de jornada extensa. De acordo com o esperado, maiores habilidades de conversação estavam associadas com mais satisfação com a relação com os filhos entre as mulheres de jornada parcial. Inesperadamente, o uso dessa habilidade estava associado com menor satisfação entre as mulheres de jornada extensa.

No presente estudo, esperava-se que os efeitos do uso de habilidades sociais, e especialmente as habilidades de expressão de sentimento positivo, seriam mais fortes para as mulheres (Bolsoni-Silva, Loureira, Rosa & Oliveira, 2010; Hannah, Lim & Ayers, 2009 e Medeiros, 2018). No entanto, foram encontrados mais resultados significativos para os homens do que para as mulheres. O uso de habilidades de expressão de sentimento positivo estava associado com maior satisfação com o trabalho entre os homens de jornada integral e com maior satisfação com os filhos e a vida em geral entre os homens de jornada extensa. Além disso, as habilidades de conversação estavam relacionadas com maior satisfação com os filhos entre os homens de jornada integral.

Considerando esse conjunto de resultados, é possível dizer que existe um efeito combinado de sexo, jornada de trabalho e habilidades sociais sobre a experiência de *spillover* e satisfação dos participantes, porém não de acordo com o padrão esperado, com base nos estudos de revisão sobre esses conceitos (Medeiros, 2018). Foram encontradas algumas vantagens para as mulheres de jornada parcial com maiores habilidades sociais, mas também foram encontrados alguns benefícios para mulheres da jornada extensa e para os homens de cada

jornada. Ou seja, estes três elementos são importantes, mas os efeitos são mais complexos do que o esperado.

REFERÊNCIAS

- Abreu, N.R.; Baldanza, R.F.; Serqueira, I.F.G. & Silva, R.A. (2012). Trabalho em Turnos Noturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores. *Revista Gestão e Tecnologia*, 12 (3), 103-131.
- Aguiar, J., Matias, M., Barham, E. J., Fontaine, A.M., & Del Prette, Z. (2017). As initial study of the internal validity of the Portuguese adaptation of the Marital Social – Skills Inventory. *Estudos de Psicologia – Campinas*.
- Álvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (6), 89-106. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000-100007
- Argyle, M. (1999). Causes and correlates of happiness. Em D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 354-373). New York: Russell Sage Foundation.
- Ávila, R.C. & Portes, E.A. (2012). A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. *Estudos feministas*, 20 (3), 809-832
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Bolsoni-Silva, A. T., & Del Prette, A. (2002). O que os pais falam sobre suas habilidades sociais e de seus filhos? *Argumento*, III (7), 71-86.
- Bolsoni-Silva, A.T. & Marturano, E.M. (2008). Habilidades Sociais Educativas Parentais e problemas de comportamento: comparando pais e mães de pré-escolares. *Aletheia*, 27 (1), p.126-138.
- Bolsoni-Silva, A.T. & Marturano, E.M. (2010a). Procedimento de avaliação da terapia de sono por vários instrumentos. *Temas em Psicologia*, 18 (1), 31-34.
- Bolsoni-Silva, A.T. & Marturano, E.M. (2010b). Relacionamento conjugal, problemas de comportamento e habilidades sociais de pré-escolares. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26 (1), 67-75, 2010. Doi: 10.1590/S0102-37722010000100009.
- Bolsoni-Silva, A.T. & Borelli, L.M. (2012). Treinamento em habilidades sociais educativas parentais: comparação de procedimentos a partir do tempo de intervenção. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 12 (1), p.36-58. Retrieved from:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180842812012000100003&lng=pt&tlng=pt.

- Braz, A. C., Del Prette, Z.A.P., & Del Prette, A. (manuscrito não publicado). *Habilidades Sociais em adultos: Análise fatorial exploratória e confirmatória do IHS-Dei-Prette em amostra ampliada*.
- Calvete, C.S. (2003). A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sisifo ou Prometeu?. *Civitas*, 3(2), 417-433. Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Brasília: Senado Federal.
- Carneiro, R.S. (2006). A relação entre habilidades sociais e qualidade de vida na terceira idade. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 2(1), 45-54. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180856872006000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Carneiro, R. S., Falcone, E., Clark, C., Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2007). Qualidade de vida, apoio social e depressão em idosos: relação com habilidades sociais. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20, 29-237.
- Chung, F. & Lucas, R. E. (2014). Assessing the validity of single-item life satisfaction measures: Results from three large samples. *Quality of Life Research*, 23(10), 2809–2818. doi: 10.1007/s11136-014-0726-4.
- Colombo, G. & Prati, L.E. (2014). Maturidade para escolha profissional, habilidades sociais e inserção no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 201-212. Retrieved from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902014000200010&lng=pt&tlng=pt.
- Costa, F. T. da, Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2000). Responsividade e exigência: Duas escalas para avaliar estilos parentais. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13(3), 465-473
- Dal Rosso, S. (2006). Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Ciência e Cultura*, 58(4), 31-34. Retrieved from: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-6725200600.
- Dal Rosso, J. (2013). Jornadas excessivas de trabalho. *Revista Paranaense de Desenvolvimento*, 34 (124), 73-91.
- Davis, M. H., & Oathout, H. A. (1987). Maintenance of satisfaction in romantic relationships: Empathy and relational competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 397-410.
- Del Prette, Z. A. P. & Del Prette, A. (1999). *Psicologia das Habilidades Sociais: Terapia e educação*. Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2001). *Psicologia das relações interpessoais: Vivências para o trabalho em grupo*. Petrópolis: Vozes.

- Del Prette, Z.A.P. & Del Prette, A. (2005). *Psicologia das Habilidades Sociais na Infância – teoria e prática*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Del Prette, Z.A.P. e Del Prette, A. (2008). Significância pessoal e médica na avaliação de programação psicológica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (4), 497-505. Doi: 10.1590 / S0102-37722008000400013
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2017). *Habilidades Sociais e Competência Social para uma Vida Melhor*. São Carlos, SP: EDUFSCar. 243pp.
- França-Freitas, M.L.P de, Del Prette, A. & Del Prette, Z. A.P. (2017). Habilidades Sociais e Bem-Estar Subjetivo de Crianças Dotadas e Talentosas. *Psico-USF*, 22(1), 1-12. Doi: [10.1590/1413-82712017220101](https://doi.org/10.1590/1413-82712017220101).
- Ferreira, M. C. T. & Marturano, E. M. (2002). Ambiente familiar e os problemas de comportamento apresentados por crianças com baixo desempenho escolar. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 35-44.
- Feitosa, F.B. (2014). A depressão pela perspectiva biopsicossocial e a função protetora das habilidades sociais. *Psicologia Ciência e Profissão*, 34 (2), 488-499. Doi: 0.1590/1982-3703000992013.
- Figueroa, A.J.; Escobar, C.G. & Pavez, D.R. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 77-83. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s012391552009000100007&lng=en&tlng=es.
- Goulart, E. G., Jr., Feijó, M. R., Cunha, E.V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P.A.E.S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde dos trabalhadores e organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110-122. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679494X2013000100011
- Greenhaus, J. Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531
- IBGE. Censo demográfico. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.
- Jablonski, B. (2010). A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30 (2), 262-275.
- Landsbergis, P (2004). Long work hours, hypertension, and cardiovascular disease. *Cadernos de Saúde Pública*, 20 (6), 1746-1748.
- Lee, S.; McCann, D.& Messenger, J.C. (2009). Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília, OIT.

- Leme, V.B.R. & Bolsoni-Silva, A.T. (2010). Habilidades sociais educativas parentais e comportamentos de pré-escolares. *Estudos Psicologia*, 15 (2), 161-173. Doi: 10.1590/S1413-294X2010000200005.
- Martins, R.P., Nunes, S.A.N., Faraco, A.M.X., Manfroi, M.L.V. & Rubin, K.H. (2014). Práticas parentais: associações com desempenho escolar e habilidades sociais. *Psicologia Argumento*, 78, p.89-100. Doi: 10.7213/psicol.argum.32.078.AO04.
- Matias, M (2007). *Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. Dissertação de mestrado, Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal.
- Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243. doi: 10.1590/S0102-37722012000200012
- Medeiros, T.J. (2018). *Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família*. (Texto para defesa de doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 151 pp.
- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. doi: 10.14417/ap.904
- Metzner, R.J. & Fischer, F.M. (2001). Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. *Revista Saúde Pública*, 35 (6), 548-553.
- Nakata, A., Irie M., & Takahashi, M. (2013). A Single-item Global Job Satisfaction Measure Is Associated with Quantitative Blood Immune Indices in White-collar Employees. *Industrial Health*, 51(2), 193–201. doi: 10.2486/indhealth.2012-0059.
- Norgren, M.B.P.; Souza, R.M.; Kaslow, F.; Hammerschmidt, H. & Sharlin, S.A. (2004). Satisfação conjugal em casamentos de longa duração: Uma construção possível. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9 (3), 575-584. Doi: 10.1590 / S1413-294X2004000300020.
- Prazeres T.J. & Navarro, V.L. (2011). Na costura do sapato, o desmanche das operárias: estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras das indústrias de calçados de Franca, São Paulo, Brasil. *Caderno Saúde Pública*, 27 (10), 1930-1938
- Portela, L.F.; Rotenberg, L. & Waissmann, W. (2005). Health, sleep and lack of time: relations to domestic and paid work in nurses. *Revista Saúde Pública*, 35 (5), 802-808.
- Sadir, M.A. & Lipp, M.E.N. (2009). As fontes de stress no trabalho. *Revista de Psicologia da Imed*, 1(1):114-126.
- Sadir, M.A. & Lipp, M.E.N. (2013). Influência do treino de controle do estresse nas relações interpessoais no trabalho. *O Mundo da Saúde*, 37 (2), 131-140. 9

- Santana, V.S.; Loomis, D.P. & Newman, B (2001). Housework, paid work and psychiatric symptoms. *Revista Saúde Pública*, 35 (1), 16-22.
- Sardinha, A., Falcone, E.M.O. e Ferreira, M.C. (2009). As relações entre a conjugal e as sociais não são percebidas no cônjuge. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25 (3), p. 395-402. Doi: 10.1590 / S0102-37722009000300013.
- Silva, A. T. B. (2000). Problemas de comportamento e comportamentos socialmente adequados: Sua relação com as habilidades sociais educativas de pais. Dissertação de Mestrado. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos.
- Silva, A.R. & Silva, I.S. (2015). Conflito trabalho-família: um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 419-430. doi: [10.17652/rpot/2015.4.432](https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.432).
- Mandalozzo, R.; Martins, S.R. & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? *Estudos Feministas*, 18 (2), 547-566.
- Strobino, M. R. C., & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção na cidade de Curitiba. *Revista Administração*, 49 (1), 59-76. doi: 10.5700/rausp1131
- Vanalli, A. C. G. (2012). Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância. Tese de doutorado. Universidade Federal de São Carlos, Brasil.
- Varoto, V.A.G. (2005). *E quando a dependência chegar? Um estudo das organizações disponíveis para idosos em uma cidade média do interior paulista*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil.
- Villa, M.B. & Del Prette, Z.A.P. (2013). Marital Satisfaction: the role of social skills of husbands and wives. *Paidéia*, 23 (56), 379-387. Doi: 10.1590/1982-43272356201312
- Zibetti, M.L.T. & Pereira, S.R. (2010). Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. *Educar em Revista*, 2, 259-276

CONSIDERAÇÕES FINAIS DA TESE

Conclui-se que a jornada de trabalho, as habilidades sociais e o gênero são fatores que, juntos, podem afetar o equilíbrio trabalho-família e a satisfação de trabalhadores que são pais de crianças pré-escolares.

Esse estudo ainda destacou as habilidades sociais preditoras de satisfação nas diferentes esferas para homens e mulheres, trabalhando em diferentes jornadas de trabalho e com ao menos um filho pequeno, objetivando orientar pesquisas e treinamentos futuros na área. Entretanto, apesar das potenciais contribuições, existem algumas limitações do presente estudo. A primeira decorre da utilização de um instrumento geral de avaliação de habilidades sociais. Existem instrumentos específicos para avaliar habilidades sociais conjugais e habilidades sociais educativas. Estes instrumentos não foram utilizados porque exigiriam um maior tempo de aplicação por parte de cada respondente. Uma versão breve desses instrumentos seria interessante para pesquisas como esta, por meio das quais procura-se obter informações sobre um leque grande de variáveis. Além disso, o instrumento de habilidades sociais utilizado é de autorrelato e portanto, não capta a percepção de outras pessoas na vida familiar e de trabalho sobre as habilidades do respondente.

Outra dificuldade envolve o fato que os resultados que uma pessoa obtém por meio do uso de habilidades sociais depende das habilidades sociais da outra parte. Nesse sentido, pode ser possível fazer análises mais apuradas caso avaliasse não somente as habilidades sociais do respondente alvo, mas também avaliasse diferenças na sensibilidade das pessoas no entorno do respondente, as quais podem ter afetado as percepções de *spillover* e de satisfação por respondentes desta amostra, com mesmo grau de habilidade. Portanto, avaliações multimodais e com múltiplos informantes seriam interessantes.

Outra limitação deve-se ao não esgotamento dos determinantes a respeito das habilidades relacionadas a satisfação com o casamento, com a casa, com os filhos, com o trabalho e com a vida, pois existem outras variáveis que podem influenciar esse contexto, como renda, saúde física e psicológica dos cônjuges, entre outros fatores. Por último, o tamanho da amostra restringe a possibilidade de generalizar os resultados para indivíduos de outros contextos brasileiros. Assim, em pesquisas futuras seria interessante replicar o estudo em outras regiões do país para compor um banco de dados mais representativo do cenário brasileiro.

Além disso, para investigações futuras, recomendamos a realização de trabalhos a respeito da conciliação trabalho-família entre as famílias monoparentais, famílias com filhos em faixas etárias mais velhas, famílias com responsabilidades para cuidar de um parente idoso,

casais sem filhos, um número maior de casais de nível socioeconômico mais baixo e quando um dos elementos do casal, ou ambos, se encontram em situações laborais precárias.

São necessários, também, estudos longitudinais para compreender os efeitos a longo prazo da influência de jornada de trabalho e de habilidades sociais sobre percepções de conciliação entre o trabalho e a família e sobre diferenças no uso do tempo na esfera extra-trabalho por parte de pessoas em jornadas diferentes e o quanto isso afeta os desfechos para o desenvolvimento infantil, problemas de saúde física e mental, além de indicadores de bem-estar dos próprios pais e dos filhos.

Devem ainda ser exploradas as relações entre conflito trabalho-família e os vínculos organizacionais entre trabalhadores imersos em ambientes ocupacionais, os quais favoreçam a maior interação entre os dois domínios (laboral e familiar), por exemplo, o teletrabalho. Tendo em vista que a divisão do tempo é fundamental para a conciliação entre o trabalho e a família, a existência de práticas flexíveis (trocas de horários) e suporte dos colegas, por exemplo, podem facilitar que as demandas do trabalho e da família sejam atendidas satisfatoriamente (Silva & Silva, 2015). Nesse sentido, pode ser interessante investigar outras habilidades, além das habilidades sociais, que podem contribuir para conciliar demandas familiares e profissionais, tais como habilidade de planejamento a curto, médio e longo prazo, habilidades criativas para encontrar soluções inéditas, habilidades de observação para perceber estratégias que funcionem melhor com algumas pessoas do que outras na vida familiar e profissional, além de outros.

Pesquisas sobre essas questões poderiam ampliar nossa compreensão sobre os ganhos associados com envolvimento simultâneo nestas duas esferas e formas de melhorar a conciliação destes envolvimento. Essas informações podem contribuir para repensar o que é essencial fazer e quais as habilidades que são necessárias para obter bons resultados nos papéis familiar e profissional, ajudando na construção de uma sociedade mais equitativa e com maior bem-estar.

ANEXO A: Instrumentos**DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

1. Nome:

2. Sexo:

3. Idade:

4. Estado civil: () casado () solteiro () divorciado ou separado () viúvo

5. Com qual idade você se casou?

6. Há quanto tempo vive junto com seu parceiro?

7. Você tem filhos? Se sim, quantos?

8. Quais as idades de seus filhos?

9. Qual seu grau de escolaridade?
 - () Primeiro grau incompleto
 - () Primeiro grau completo
 - () Segundo grau incompleto
 - () Segundo grau completo
 - () Terceiro grau incompleto

Terceiro grau completo

10. Qual a renda da família atualmente?

11. Qual sua ocupação?

12. Em que empresa trabalha?

13. Quantas horas você trabalha por semana?

14. Qual seu turno de trabalho?

15. Com que frequência você muda o seu turno de trabalho?

Nunca

Uma vez por mês

Duas vezes por mês

Três vezes por mês

TODA SEMANA

16. Com que frequência você trabalha aos sábados?

Nunca

Uma vez por mês

Duas vezes por mês

Três vezes por mês

TODA SEMANA

17. Com que frequência você trabalha aos domingos?

Nunca

Uma vez por mês

Duas vezes por mês

Três vezes por mês

TODA SEMANA

Bem-estar**AJUSTES**

Ajustes	Na sua vida, o que facilitou o equilíbrio entre trabalho e a família?
----------------	---

TEMPO

Tempo	Quanto tempo você tem para atividades que não são para casa, família e trabalho? Quais atividades você faz quando tem tempo de lazer?
--------------	--

Trabalho**AJUSTES**

Ajustes	O que mudou nas suas rotinas de trabalho após o nascimento do(s) filhos (s)?
----------------	--

TEMPO

Tempo	Está satisfeito (a) com tempo dedicado ao trabalho?
--------------	---

CasaAJUSTES

Ajustes	Depois que seu filho(a) nasceu, mudou alguma coisa em relação as rotinas de tarefas domésticas?
----------------	---

TEMPO

Tempo	Está satisfeito (a) com o tempo dedicado as tarefas domésticas?
--------------	---

FilhosAJUSTES

Ajustes	Depois que seu filho(a) nasceu, o que mais mudou nas atividades que fazia e faz?
----------------	--

TEMPO

Tempo	Está satisfeito (a) com o tempo dedicado ao(s) filho(s)?
--------------	--

Casamento**AJUSTES**

Ajustes	Depois que seu(s) filho(s) nasceu/nasceram, o que mudou no casamento?
----------------	---

TEMPO

Tempo	Está satisfeito com o tempo dedicado a sua relação conjugal?
--------------	--

Influência da atividade profissional sobre a vida familiar

Indique em que medida, ao longo do último ano, a sua atividade profissional influenciou a sua vida familiar:

- | | | | | | |
|---|-------|---|---|---|--------|
| 1. Devido à minha atividade profissional me sinto muito cansada(o) para fazer as coisas que tenho que fazer em casa | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 2. Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|---|-------|---|---|---|--------|
| 3. Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 4. Após um dia de trabalho estressante fico facilmente irritável | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 5. As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com problemas em casa | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 6. Não consigo me desligar das preocupações profissionais quando estou em casa | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 7. O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes. | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Indique em que medida, ao longo do último ano, a sua vida familiar influenciou a sua atividade profissional:

- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 8. A minha vida familiar me ajuda a descansar e a sentir-me preparado(a) para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte. | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 9. As tarefas de casa me impedem de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional. | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
-
- | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|--------|
| 10. O estresse em casa me torna mais irritável no emprego. | Nunca | | | | Sempre |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

11. O afeto e a consideração que recebo em casa me dão mais autoconfiança na minha atividade profissional.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

12. As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso me dedicar à minha atividade profissional.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

13. Não consigo me desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a atividade profissional.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

14. Conversar com meu companheira(o) me ajuda lidar melhor com problemas profissionais.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

As afirmações que se seguem têm a ver com a conciliação das suas obrigações familiares e profissionais;

17. As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extras, etc.)

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

18. As minhas obrigações familiares me impedem de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

19. A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das obrigações familiares.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

20. A minha atividade profissional me impede de estar com a família o tempo que desejaria.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

Horário de trabalho e realização profissional

Assinale em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si

1. Me sinto realizada(o) na minha atividade profissional.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

2. No final de um dia de trabalho me sinto exausta(o).

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

3. Estou satisfeita(o) com as possibilidades de evolução na minha atividade profissional.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

4. Na minha atividade profissional me sinto satisfeita(o) por poder pôr em prática as minhas capacidades.

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

Com que frequência você teve as seguintes percepções, nos últimos seis meses, na sua atividade profissional devido aos seguintes fatores:

5. Ambiente de trabalho tenso

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

6. Trabalho cansativo

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

7. Sensação de que o meu trabalho não é devidamente remunerado

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

8. Ameaça de perda do trabalho/emprego

Nunca					Sempre
0	1	2	3	4	

Organização profissional e familiar

Indique se as seguintes afirmações se aplicam ou não, ao seu emprego. Quando não souber responder, coloque uma cruz no “?”

9. No meu emprego, existe a possibilidade de trabalhar menos horas de tempo integral por razões familiares.

Sim	Não	?
-----	-----	---

10. Existe flexibilidade no meu período de trabalho diário (por exemplo, horários, interrupções, turnos, etc.).

Sim	Não	?
-----	-----	---

11. No meu emprego, as pessoas com crianças são as primeiras a marcar férias

Sim	Não	?
-----	-----	---

12. Em certas circunstâncias são aceitas dispensas, mesmo que comunicadas sem grande antecedência (por exemplo, ida ao pediatra, 1º dia de escola, reunião de pais, etc).

Sim	Não	?
-----	-----	---

13. No meu emprego existe apoio para a assistência aos filhos dos trabalhadores (por exemplo, jardim de infância associado à empresa/instituição, colônia de férias, etc.).

Sim	Não	?
-----	-----	---

As afirmações que se seguem pedimos que avalie o grau de apoio existente no seu emprego em relação às questões familiares

14. No meu emprego, são levadas em conta as necessidades das pessoas com filhos no que se refere ao horário e ao planejamento do trabalho

Nunca				Sempre
0	1	2	3	4

15. No meu emprego, sou prejudicada(o) por causa das minhas obrigações familiares (por exemplo, possibilidade de ser promovida, atingir um lugar de chefia, participar de ações de formação, etc)

Nunca				Sempre
0	1	2	3	4

16. No meu emprego existem formas de apoio suficientes para os pais prestarem assistência aos filhos (por exemplo, “assistência emergencial a familiares”)

Nunca				Sempre
0	1	2	3	4

17. O meu superior mostra muito compreensivo em relação a minha situação familiar (por exemplo, na distribuição do trabalho, na marcação das férias, etc)

Nunca				Sempre
0	1	2	3	4

18. Considero que, em geral, no meu emprego, há muito apoio em relação à minha situação familiar.

Nunca				Sempre
0	1	2	3	4

Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)

(instrumento com *copyright*)

ATIVIDADES PESSOAIS

Assinale o **quanto você se sente satisfeito em relação à quantidade de tempo** que você tem disponível para realizar cada atividade. (Faça um X na resposta certa).

	Muito satisfeito	Satisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito
1. Encontro com outros familiares					
2. Encontros com os amigos					
3. Atividade física					
4. Curso de aperfeiçoamento					
5. Participação em associações religiosas e comunitárias					
6. Outras atividades de lazer					
7. Cuidar da aparência pessoal					
8. Consulta a médicos e dentistas					
9. Alimentar-se de forma saudável: três refeições por dia, comidas não gordurosas, controle do açúcar					
10. Manter um padrão de sono saudável para você					
11. Manter-se atualizado com o noticiário					

HORAS SEMANAIS DEDICADAS AOS FILHO(S) E AS ATIVIDADES DOMÉSTICAS

Quantas horas por semana cada uma das seguintes pessoas passa cuidando de seu(s) filho(s) e realizando atividades domésticas ?	<u>filhos</u>	<u>Atividades domésticas</u>
Você		
O/a pai/mãe de seu filho		
Outros familiares ou amigos		
Paga alguém		

SATISFAÇÃO COM A VIDA

Indique o quanto se sente satisfeito com a sua vida de 1 a 10, sendo 1 totalmente insatisfeito, 5 medianamente insatisfeito e 10 totalmente satisfeito	
Você se sente satisfeito com a sua vida?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TRABALHO

SATISFAÇÃO GERAL COM O TRABALHO

Indique o quanto se sente satisfeito com a qualidade do seu envolvimento no trabalho de 1 a 10, sendo 1 totalmente insatisfeito, 5 medianamente insatisfeito e 10 totalmente satisfeito.	
O quanto você se sente satisfeito com a qualidade de seu envolvimento no trabalho?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Custos no Trabalho	
Indique com que frequência as situações abaixo ocorrem em seu trabalho devido à conciliação de demandas entre o trabalho e a família , variando entre: 1, nunca; 5, às vezes e 10, sempre	
1. Faltar a reuniões	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Não participar de algum treinamento	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Reduzir as horas de trabalho	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Ter um conflito com o supervisor	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Não conseguir se concentrar no trabalho	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Interromper o trabalho por problemas familiares	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Chegar atrasado	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Precisar de tempo maior para o almoço	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ter que sair antes de terminar o expediente de trabalho	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Você notou alguma modificação em relação a sua vida profissional após o nascimento de seu filho? Em caso afirmativo, quais foram as modificações positivas e negativas?	

Ambiente Interpessoal no Trabalho	
Indique o quanto você concorda com as informações a respeito de seu ambiente interpessoal de trabalho, variando entre: 1, discordo totalmente; 5, nem concordo, nem discordo e 10, concordo totalmente.	
Quanto à chefia.	
1. Deixa claro que os funcionários não devem deixar sua vida pessoal interferir no trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Ajuda no equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos funcionários.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Não demonstra consideração pelos compromissos pessoais dos profissionais.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Facilita as coisas quando os profissionais têm dificuldades em casa.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Respeita pouco as responsabilidades familiares dos funcionários.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Importa-se com o andamento das coisas dos funcionários fora do trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Houve alguma modificação no seu relacionamento com o supervisor ou com colegas após o nascimento do seu filho? Em caso afirmativo, quais foram às modificações positivas e as negativas?	
Quanto às pessoas com as quais você trabalha	
8. Você não pode falar sobre assuntos pessoais com seus colegas de trabalho.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Se tiver que perder meio dia de trabalho, há colegas que o substituem.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Há colegas de trabalho que apoiam se você estiver passando por dificuldades pessoais.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

CASA

SATISFAÇÃO GERAL COM A CASA

<u>Escala de satisfação geral com a casa</u>	
Indique o quanto se sente satisfeito com a qualidade do desempenho em tarefas domésticas de 1 a 10, sendo 1 totalmente insatisfeito, 5 medianamente insatisfeito e 10 totalmente satisfeito	
O quanto você se sente satisfeito com a qualidade de seu envolvimento nas tarefas domésticas?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Assinale o **quanto você se sente satisfeito em relação à quantidade de tempo** que você tem disponível para realizar cada atividade doméstica. (Faça um X na resposta certa).

Atividades	Muito satisfeito	Satisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito
1. Organização da casa (limpar, guardar coisas, cuidar das roupas, pagar contas)					
2. Realização das refeições diárias					
3. Quantidade de tempo que você passa realizando tarefas domésticas					
4. Quantidade de tempo que os demais familiares da sua casa passam realizando tarefas domésticas					
5. Quantidade de apoio de outras					

pessoas na realização de atividades domésticas					
Atividades	Muito satisfeito	Satisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito
6. Providenciar manutenção ou consertos da casa					
7. Providenciar manutenção ou consertos do carro					

FILHOS

SATISFAÇÃO GERAL COM O(S) FILHO(S)

<u>Escala de satisfação geral com os filhos</u>	
Indique o quanto se sente satisfeito com a qualidade do envolvimento com seu(s) filho(s) de 1 a 10, sendo 1 totalmente insatisfeito, 5 medianamente insatisfeito e 10 totalmente satisfeito	
O quanto você se sente satisfeito com a qualidade de seu envolvimento com seu(s) filho(s)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Indique com que frequência as atividades realizadas com os filhos abaixo ocorrem:						
Atividades	Várias vezes por dia	Uma vez por dia	2 ou 3 vezes por semana	Uma vez por semana	Uma vez por mês	Nunca
1. Educativas (disciplina, estabelecer limites para o filho, participar das atividades acadêmicas)						
2. Participar de encontros com outras famílias (parentes ou amigos)						
3. Comunicação (conversar com seu filho, elogiar, oferecer ajuda quando ele precisa, palavras de incentivo e apoio)						
4. Cuidado corpo-a-corpo do filho (carinho, higiene, alimentação, vestuário e sono)						
5. Atividades físicas (esportes) com filho (levar o filho para fazer atividades físicas, brincar com bola, parque, nadar)						
6. Passeios Culturais/lazer						
7. Socialização do filho (convidar crianças para brincarem com seu filho).						

CASAMENTO

SATISFAÇÃO GERAL COM A UNIÃO ESTÁVEL

Indique o quanto se sente satisfeito com a qualidade do envolvimento conjugal de 1 a 10, sendo 1 totalmente insatisfeito, 5 medianamente insatisfeito e 10 totalmente satisfeito	
O quanto você se sente satisfeito com a qualidade de seu envolvimento conjugal?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Assinale o quanto você se sente satisfeito em relação à quantidade de tempo que você tem disponível para realizar cada atividade na relação conjugal . (Faça um X na resposta certa).					
Atividades	Muito Satisfeito	Satisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Insatisfeito	Muito insatisfeito
1. Parar para dar atenção					
2. Tempo para fazer as coisas juntos e sem as crianças					
3. Comunicação sobre o dia-a-dia (fazer planos, trocar informações)					
4. Resolução de problemas juntos					
5. Ajuda prática					

INVENTÁRIO DE HABILIDADES SOCIAIS (IHS - Del - Prette)

Item	Fator 1 Conversação Assertiva	Fator 2 Expressão de Sentimento Positivo	Fator 3 Autoafirmação e enfrentamento	Fator 4 Autoexposição social	Fator 5 Abordagem Afetivo- Sexual
Pedir favores a colegas	✓				
Encerrar conversação	✓				
Reagir a elogio	✓				
Lidar com críticas dos pais	✓				
Encerrar conversa ao telefone	✓				
Manter conversação	✓				
Fazer pergunta a desconhecido	✓				
Elogiar familiares		✓			
Expressar sentimento positivo		✓			
Elogiar outras pessoas		✓			
Agradecer elogios		✓			
Expressar desagrado a amigos			✓		
Lidar com críticas injustas			✓		

Discordar do grupo	✓	
Interromper a fala do outro	✓	
Devolver mercadoria defeituosa	✓	

Fazer pergunta a conhecidos		✓
Discordar de autoridade		✓
Defender outros em grupo		✓

Apresentar-se a outra pessoa		✓
Manter conversa com desconhecidos		✓
Abordar para relação sexual		✓
Declarar sentimento amoroso		✓

ANEXO B: Parecer do CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SÃO CARLOS/UFSCAR



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Jornadas do tempo integral e parcial: análise do aproveitamento do tempo extratrabalho entre profissionais com filhos

Pesquisador: Thais Juliana Medeiros

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 51999915.2.0000.5504

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Patrocínador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.300.014

Apresentação do Projeto:

O estudo propõe a comparar indicadores de equilíbrio trabalho-família para pessoas em regime de trabalho integral e parcial, em núcleo estável, com filhos dependentes residindo com elas. Mais especificamente, comparar indicadores de: (a) impactos positivos e negativos do trabalho sobre a família e vice-versa; b) tempo dedicado a cada esfera, c) satisfação com o desempenho em cada esfera; d) percepções de apoio no trabalho profissional; e) satisfação conjugal e f) bem-estar. Além disso, objetiva verificar a correlação entre as habilidades sociais dos participantes e os indicadores de equilíbrio trabalho e família citados acima. Por fim, pretende-se comparar as dificuldades enfrentadas por pessoas em regimes de trabalho integral e parcial e as estratégias e adaptações que fizeram, para conciliar o trabalho e a vida familiar, considerando especificamente conflitos e negociações: (a) com o cônjuge, (b) com o superior no trabalho, (c) com colegas de trabalho, (d) com outras pessoas que ajudam nas suas rotinas familiares (tarefas domésticas ou cuidados com os filhos). Para alcançar tais objetivos serão aplicados instrumentos psicológicos e

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 236
Bairro: JARDIM GUANABARA
UF: SP Município: SÃO CARLOS
Telefones: (16)331-0883

CEP: 13.565-906

E-mail: cep@ufscar.br

Continuação do Protocolo 1.395/04

entrevistas semiestruturadas em sessenta participantes, sendo 30 que trabalham em jornada integral e 30 em jornada parcial, os quais serão recrutados inicialmente na Prefeitura Municipal de São Carlos, e depois por indicação.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Comparar indicadores de equilíbrio trabalho-família para pessoas em regime de trabalho integral e parcial, em união estável, com filhos dependentes residindo com eles. Mais especificamente, comparar indicadores de: (a) impactos positivos e negativos do trabalho sobre a família e vice-versa; b) tempo dedicado a cada esfera, c) satisfação com o desempenho em cada esfera; d) percepções de apoio no trabalho profissional; e) satisfação conjugal e f) bem-estar.

Objetivo Secundário:

Verificar a correlação entre as habilidades sociais dos participantes e os indicadores de equilíbrio trabalho e família citados no objetivo primário e comparar as dificuldades enfrentadas por pessoas em regime de trabalho integral e parcial e as estratégias e adaptações que fizeram, para conciliar o trabalho e a vida familiar, considerando especificamente conflitos e negociações: (a) com o cônjuge, (b) com o superior no trabalho, (c) com colegas de trabalho, (d) com outras pessoas que ajudam nas suas rotinas familiares (tarefas domésticas ou cuidados com os filhos).

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

O preenchimento do questionário pode gerar estresse e desconforto ao participante como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvam a sua reflexão acerca da vida familiar e profissional. Diante dessa situação, a pesquisadora poderá interromper ou suspender as entrevistas e reagendar outro momento para continuidade da entrevista se o entrevistado assim preferir. A possível recusa do participante não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

Benefícios:

Por meio do presente estudo pretende-se a identificação dos fatores de ordem profissional e

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

UF: SP

Telefone: (16)3351-9683

Município: SÃO CARLOS

CEP: 13.565-905

E-mail: cepluxmanos@ufscar.br

Continuação do Parecer: 1.280.014

familiar que subjazem à facilitação ou interferências entre tais âmbitos. A partir de uma análise conjunta das relações familiares e profissionais poderão ser desenhadas estratégias de intervenção social, organizacional, familiar e individual.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Todos os requisitos necessários para a aprovação do projeto estão presentes

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

TCLE redigido de acordo com a Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde

Recomendações:

Aprovação

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem nenhuma pendência

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PE_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_633885.pdf	04/12/2015 20:55:52		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Instrumentos.docx	04/12/2015 20:24:56	Thais Juliana Medeiros	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto2015.docx	04/12/2015 19:53:17	Thais Juliana Medeiros	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	oficioprefeitura.pdf	04/12/2015 19:23:48	Thais Juliana Medeiros	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	04/12/2015 19:19:11	Thais Juliana Medeiros	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	04/12/2015 19:08:38	Thais Juliana Medeiros	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

UF: SP

Município: SÃO CARLOS

Telefone: (18)3351-9663

CEP: 13.063-905

E-mail: ccphumanos@ufscar.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SÃO CARLOS/UFSCAR



Continuação do Parecer: 1.390.014

Não

SÃO CARLOS, 18 de Janeiro de 2016

Assinado por:
Ricardo Carneiro Borra
(Coordenador)

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANADARA
UF: SP Município: SÃO CARLOS
Telefone: (16)3351-9683

CEP: 13.588-905

E-mail: cephumanos@ufscar.br

ANEXO C: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Resolução 466/2012 do CNS)

**Jornadas de tempo integral e parcial: análise do aproveitamento do tempo
extratrabalho entre profissionais com filhos**

Eu, Thaís Juliana Medeiros, estudante do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar lhe convido a participar da pesquisa “Jornadas de tempo integral e parcial: análise do aproveitamento do tempo extratrabalho entre profissionais com filhos” sob orientação da Profª Drª Elizabeth Joan Barham.

Com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, em especial a partir da década de 1970, aumentaram os conflitos entre trabalho e família. O trabalho em tempo parcial tem sido apontado como um arranjo favorável para a conciliação entre as esferas laboral e familiar, em especial em períodos quando as demandas familiares sejam intensas, uma vez que ajuda a garantir disponibilidade de tempo para executar o trabalho familiar. Além do número de horas envolvidas, também é importante a qualidade das interações que ocorrem nos ambientes familiar e profissional, o que remete às habilidades sociais que as pessoas precisam usar para equilibrar as demandas nesses dois contextos. Por existirem poucos estudos a esse respeito e ser uma questão relevante na atualidade devido às mudanças nos papéis feminino e masculino nas últimas décadas, essa pesquisa possui três objetivos. Primeiro objetivo: comparar indicadores de equilíbrio trabalho-família para pessoas em regime de trabalho integral e parcial, em união estável, com filhos dependentes residindo com eles. Mais especificamente, comparar indicadores de: (a) impactos positivos e negativos do trabalho sobre a família e vice-versa; b)

tempo dedicado a cada esfera, c) satisfação com o desempenho em cada esfera; d) percepções de apoio no trabalho profissional; e) satisfação conjugal e f) bem-estar. Segundo objetivo: verificar a correlação entre as habilidades sociais dos participantes e os indicadores de equilíbrio trabalho e família citados acima. Terceiro objetivo: comparar as dificuldades enfrentadas por pessoas em regimes de trabalho integral e parcial e as estratégias e adaptações que fizeram, para conciliar o trabalho e a vida familiar, considerando especificamente conflitos e negociações: (a) com o cônjuge, (b) com o superior no trabalho, (c) com colegas de trabalho, (d) com outras pessoas que ajudam nas suas rotinas familiares (tarefas domésticas ou cuidados com os filhos).

Você foi selecionado (a) por ser maior de 18 anos, trabalhar em tempo integral (40 horas semanais) ou parcial (36 horas ou menos), estar em união estável e possuir pelo menos um filho até seis anos de idade. A participação é voluntária e consiste em uma entrevista e no preenchimento de um questionário anônimo. O questionário envolve diversos aspectos, tais como a vida conjugal, vida familiar, trabalho e relacionamento com filhos. A entrevista consiste em perguntas abertas sobre a vivência da conciliação entre trabalho, família e filhos. O questionário no geral é composto por afirmações às quais você irá expressar seu grau de concordância (desde “discordo totalmente à concordo totalmente”). As afirmações não são invasivas à intimidade dos participantes, entretanto, esclareço que o preenchimento do questionário pode gerar estresse e desconforto como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem a sua reflexão acerca da vida familiar e profissional. Diante dessas situações, é importante que você saiba que tem garantida a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, podendo desistir da participação na pesquisa a qualquer momento.

Por meio do presente estudo pretende-se a identificação dos fatores de ordem profissional e familiar que subjazem à facilitação ou interferências entre tais âmbitos. A partir de uma análise conjunta das relações familiares e profissionais poderão ser desenhadas estratégias de intervenção social, organizacional, familiar e individual. Assim, sua participação nessa pesquisa nos auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões que poderão trazer benefícios para esse público e para a construção de novas alternativas e possibilidades para promoção de trabalhos que beneficiem tais famílias.

Sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo. Essa pesquisa não prevê qualquer gasto aos participantes. Todas as informações obtidas serão

confidenciais, sendo assegurado o sigilo e anonimato. Você receberá uma cópia deste termo constando o telefone, o endereço pessoal e o *email* da pesquisadora principal, podendo solicitar esclarecimentos, tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Se você tiver qualquer problema ou dúvida durante a sua participação na pesquisa poderá comunicar-se pelo *email* thaisjuliana@yahoo.com.br. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço da aluna pesquisadora, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Thais Juliana Medeiros

(Pesquisadora principal)

Universidade Federal de São Carlos

Rodovia Washington Luís, km 235,

São Carlos/SP

Fone: (16) 3351-8458, *e-mail*:

thaisjuliana@yahoo.com.br

Profª Drª. Elizabeth Joan Barham

(orientadora)

Departamento de Psicologia

Universidade Federal de São Carlos

Rodovia Washington Luís, km 235

São Carlos / SP

Fone: (16) 3351-8458, *e-mail*: lisa@ufscar.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@ufscar.br

Local e data: _____

Nome do participante da pesquisa: _____

Número e tipo de documento de identificação _____

Assinatura do Sujeito da pesquisa: _____



1. Mudanças nos papéis familiares

As transformações nos papéis dos homens e mulheres geraram impactos na relação matrimonial, familiar e na esfera de trabalho. Se antes havia uma atuação primária seja no lar ou no trabalho, na contemporaneidade se requer um envolvimento em papéis múltiplos, sendo necessário equilíbrio e coordenação no cumprimento das demandas familiares e laborais. Em muitos casos, ocorrem conflitos entre esses dois domínios, os quais podem ocasionar elevados índices de estresse, principalmente entre aqueles que possuem crianças em idade pré-escolar, parentes idosos ou enfermos, renda

ANEXO D: Folheto para participantes

familiar que não permita a contratação de uma pessoa para auxiliar nas atividades domésticas ou cuidados de idosos e crianças. Uma alternativa apontada tem sido o tempo parcial, ou seja, a redução da jornada de trabalho, a qual permitiria uma maior quantidade de tempo para conciliar as demandas familiares e profissionais de maneira satisfatória.



2. Tempo parcial

O trabalho em tempo parcial tem sido apontado como um arranjo favorável para a conciliação entre as esferas laboral e familiar, em especial em períodos quando as demandas familiares sejam intensas, uma vez que ajuda a garantir disponibilidade de tempo para executar o trabalho familiar. Além do número de horas envolvidas, também é importante a

qualidade das interações que ocorrem nos ambientes familiar e profissional, o que remete às habilidades sociais que as pessoas precisam usar para equilibrar as demandas nesses dois contextos.



3. Habilidades sociais

O termo habilidades sociais envolve a capacidade de resolver problemas, habilidades de comunicação, expressão de atitudes, opiniões, desejos e sentimentos negativos e positivos e a defesa dos próprios direitos, respeitando a si próprio e aos outros. Um comportamento socialmente habilidoso abrange também aptidão para iniciar e manter conversas, falar em grupo, expressar amor, afeto e agrado, solicitar favores, recusar pedidos, fazer e aceitar cumprimentos, expressar as próprias opiniões e desacordos, saber se desculpar ou admitir falta de conhecimento, pedir mudança de comportamento do outro e

saber enfrentar as críticas recebidas. Tais respostas podem ocorrer em diversos contextos: familiares, laborais, lazer, transporte público e etc.

4 - Como melhorar o equilíbrio trabalho e família

- Na educação dos filhos e no casamento devem-se manter constantes diálogos (fazer perguntas, expressar sentimentos e opiniões, seja de agrado ou desagrado).

- Para que ocorra existência de uma educação afetiva e um relacionamento positivo entre pais e filhos é necessário ainda que a expressão dos sentimentos ocorra de maneira socialmente adequada, ou seja, no caso de sentimentos negativos, apontar qual comportamento não agradou, dizendo o que sentiram e sugerindo alternativas para que se comporte de maneira adequada.

- No ambiente de trabalho é importante respeitar as diferentes opiniões, ser solidário aos colegas, resolver problemas e tomar decisões em benefício do grupo.

Todas essas medidas podem permitir com que o tempo extratrabalho possa ser mais bem aproveitado, de modo a garantir um maior bem-estar e equilíbrio entre o trabalho e a família.

Referências bibliográficas:

Barham e Vanalli (2012); Bolsoni-Silva (2002, 2003, 2010); Bolsoni-Silva e Marturano (2002, 2010); Cia (2005); Sanjutá e Barham (2005); Vanalli (2012); Zanfelicci (2009); Zanfelicci e Barham (2015).



Algumas informações sobre o equilíbrio trabalho e família



Thaís Medeiros

Outubro 2018

ANEXO E: Convite para participação no estudo

Convite: Pesquisa Doutorado em Psicologia 

Equilíbrio trabalho e família

Como conciliar o tempo para o filho, o casamento e o trabalho?



- ✓ Se você é mulher ou homem, trabalha, está em união estável (há pelo menos seis meses) e
- ✓ Tem ao menos um filho(a) até seis anos de idade com desenvolvimento típico, participe!

A participação ocorrerá em um encontro de 40 minutos, presencialmente ou por skype. Dia e horário a combinar com Thais.

Contatos:  Thais Medeiros
 thaisjuliana@yahoo.com.br
 16981525013