



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

TRABALHO E FAMÍLIA: UM ESTUDO COM GRADUANDAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Lucimeiry Batista da Silva; Adailsa Cavalcante Mendes

Universidade Federal da Paraíba, meiry11@gmail.com; Universidade Federal da Paraíba, adailsa@hotmail.com

Resumo: Este artigo investiga as estratégias de gestão de conflitos entre trabalho, estudo e família. Para entender essa temática, foi desenvolvida uma fundamentação teórica, abordando a inserção da mulher no mercado de trabalho a partir da Primeira Revolução Industrial, a importância da Consolidação das Leis Trabalhista para vida das mulheres, a relação do trabalho com a família e os conflitos que surgem entre estas relações. A pesquisa de campo foi aplicada com as graduandas do Curso de Administração ao partir de um questionário estruturado com perguntas fechadas e abertas, abordando questões a respeito da vivência de conflitos nas relações de trabalho, estudo e família. A aplicação do questionário foi online, utilizando a ferramenta eletrônica do programa Google Docs e divulgada nas redes sociais E-mail, Facebook e WhatsApp. Na análise dos dados foi verificado que, grande parte dessas estudantes, ao procurar ampliar o grau de escolaridade, tem o sentimento de deixar a maternidade em segundo plano. Além disso, foi observado que a interferência dos conflitos nas relações de trabalho e estudo nos assuntos familiares é mais recorrente que a interferência da família nos estudos e trabalho. As mulheres com essa tripla jornada de trabalho se ressentem de apoio para cumpri-las. E para minimizar o impacto desses conflitos, a maioria das graduandas usa como estratégia reservar tempo para o lazer com a família e procuram separar o trabalho do espaço social da família.

Palavras-chave: Alunas de Administração, Mulher e Mercado de Trabalho, Conflito vida Pessoal x Profissional.

INTRODUÇÃO

Observando a história do desenvolvimento das sociedades ocidentais, é possível verificar que, à medida que os países foram se industrializando, as mulheres começaram a lutar para fazer parte do mercado de trabalho, e atualmente têm ocupado diversos cargos nos setores públicos e privados e com isso, tem contribuído para o desenvolvimento econômico da sociedade.

A inserção do contingente feminino no mercado de trabalho ganhou força com a primeira Revolução Industrial, quando foram introduzidas as máquinas nas fábricas e estas

passaram a produzir em série, de acordo com Dias, (2004) a necessidade de uma mão de obra com baixo custo favoreceu o ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Além da Revolução Industrial, as duas grandes Guerras Mundiais também contribuíram para a entrada das mulheres no mundo do trabalho, de acordo com os relatos históricos, quando a Primeira Guerra Mundial estourou, os homens foram para os campos de batalhas e as mulheres passaram a assumir os postos de trabalho. De acordo com Andrade et. al. (2005, p.7) “em tempos de guerra, as mulheres também fazem tarefas masculinas e, assim, invadem espaços que antes não ocupavam”. Por isso, é conveniente afirmar que apesar dos impactos negativos das duas



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

grandes Guerras Mundiais, esses conflitos contribuíram para a consolidação da força de trabalho feminino.

Estes eventos marcaram o fim do enclausuramento das mulheres e, a partir daí, outros fatores como a urbanização e a queda da taxa de fecundidade foram fundamentais para que as mulheres gradativamente conquistassem espaço no mercado de trabalho. Atualmente, com as mudanças econômicas ocorridas nas últimas décadas, elas estão presentes em todas as áreas da economia e ocupam diversos cargos em setores públicos e privados.

Entretanto, apesar do aumento da presença feminina nas organizações, as mulheres ainda continuam ganhando menos que os homens, e ainda têm uma taxa de formalização menor que os trabalhadores do sexo masculino, ainda que seja tão qualificada quanto eles. De acordo com informações de um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançado no dia 07 de março de 2018, “as mulheres são menos propensas a participação do mercado de trabalho do que os homens e têm mais chances de ficar desempregadas na maior parte do mundo”.

De acordo com dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre de 2018 o percentual de mulheres desocupadas era de 50,9%, em quase todas as regiões do país, com exceção da Região Nordeste que apresentou um percentual de 47,3% das pessoas desocupadas (IBGE, 2018).

As dificuldades como preconceito e discriminação, enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho, contribuem para aumentar a exclusão apresentada nas pesquisas. Além disso, ainda existem as questões relacionadas à composição e

organização familiar, como o papel da mulher na sociedade estar associado aos cuidados domésticos e aos cuidados com os filhos, este posicionamento social contribui para aumentar o preconceito com relação a permanência da mulher no mercado de trabalho.

Sobre a inserção e permanência das mulheres, Rago (1997) destaca que as barreiras encaradas por elas no mercado de trabalho sempre foram imensas.

Independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como naturalmente masculino (RAGO, 1997, p.581 e 582).

A divisão entre a atuação profissional e o cuidado com a família exigida das mulheres foi o que motivou este estudo. Na graduação em Administração é possível observar que muitas graduandas já são mães e além da dupla jornada entre os cuidados com a família e sua inserção no mercado formal de trabalho há ainda a terceira jornada, que é dedicar-se aos estudos. Estar presente em todos estes espaços que necessitam de atenção faz com que as mulheres enfrentem inúmeros conflitos. Desta forma, esta pesquisa se propôs investigar as estratégias adotadas para gerir os conflitos entre trabalho e família pelas graduandas do Curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Este estudo pode contribuir para as futuras administradoras refletirem sobre os conflitos entre a vida profissional e familiar, além da possível contribuição para que a comunidade acadêmica tome conhecimento das dificuldades vivenciadas pelas discentes do ensino superior.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte
e Nordeste de Estudos e Pesquisas
sobre Mulher e Relações de Gênero

INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

As referências teóricas partiram da trajetória das mulheres e sua participação nas lutas por igualdade de direitos, condições dignas de trabalho e suas conquistas no decorrer da história.

No contexto da emancipação do trabalho feminino e seu papel na sociedade e no meio familiar, investigou-se como o perfil destes papéis tem mudado com o tempo, já que a partir da entrada da mulher para o mundo do trabalho remunerado, aumentou sua demanda de atividades e agora elas passam a assumir múltiplos papéis que acarretam inúmeros conflitos.

Observando a história do desenvolvimento das sociedades é possível verificar que, à medida que crescia a industrialização, as mulheres foram se inserindo no mercado de trabalho.

Durante a Revolução Industrial, a necessidade de mão de obra de baixo custo possibilitou a contratação de dezenas de mulheres que viram no trabalho fabril a oportunidade de suprir o sustento de suas famílias. Com o crescimento das indústrias, as cidades também são impulsionadas, em função do intenso processo de urbanização que transferiu massas de trabalhadores rurais para as cidades (MOURA, 1982). Entre estes trabalhadores muitos eram mulheres que tiveram que ausentar-se de suas casas por mais de 16 horas diárias, em troca de salários muito baixos pelo trabalho que executavam nas fábricas.

Mesmo trabalhando e contribuindo para o desenvolvimento da economia, as mulheres continuaram sofrendo preconceito

com relação ao seu trabalho nas fábricas. E apesar dos preconceitos e da baixa remuneração, as circunstâncias sócio econômicas e as transformações culturais levaram as mulheres a trocarem o mercado de trabalho remunerado pelo serviço doméstico no interior dos lares. Esta escolha proporcionou mais autonomia às mulheres, tanto na esfera social e financeira quanto no âmbito familiar. E para as mulheres ainda solteiras, esta independência financeira passou a ser vista como uma oportunidade de livrar-se de um casamento precoce ou indesejado (SAFFIOTI, 1976 *apud* MOURA, 1982).

Durante as duas guerras mundiais, as mulheres, até então em grande maioria donas de casa, tiveram outro grande momento de inserção no mundo do trabalho remunerado, pois com os homens sendo recrutados para as frentes de batalhas eram elas que tinham que arcar com o sustento de suas casas e filhos.

A partir da sua inserção no ambiente laboral, a mulher passou a sentir-se mais segura financeiramente, entretanto, esta nova atribuição aumenta sua jornada de trabalho, pois o seu trabalho não remunerado continua esperando por ela quando chega a sua casa.

No Brasil, a entrada da mulher para o mercado de trabalho também ocorreu no final do século XIX, como aconteceu na Europa, com fatores como a industrialização e o processo de urbanização foram fundamentais para esta inserção. Como assevera Vieira (2007, p.12), a “crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino”.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

Direito do trabalho a CLT e os impactos na vida da mulher

O direito trabalhista surgiu a partir do século XIX vinculado ao processo de industrialização. Entretanto, naquele momento, a exploração do trabalhador atingia níveis intoleráveis, com jornadas de mais de 16 horas diárias, salários muito baixos, falta de proteção, de aposentadoria etc. Em relação às mulheres nem se ouvia falar em proteção à maternidade. Com a continuidade dessas condições, o contexto propiciou o surgimento de pressões pela garantia de condições mais dignas de trabalho.

A produção industrial criou grandes concentrações de trabalhadores que passaram a ser explorados pelos patrões, em torno das máquinas. Essa exploração fez com que os trabalhadores se sentissem inconformados com a situação e passaram a procurar uma solução para o problema (MANUS, 2015).

A luta contra o desemprego, as más condições do ambiente de trabalho, juntamente com a busca pela regulamentação da jornada de trabalho, a proteção do trabalho de menores e mulheres, fez surgir à luta pelo reconhecimento dos direitos trabalhista (SIQUEIRA NETO e BERTOLIN *et al*, 2015).

O direito trabalhista surgiu da necessidade de políticas públicas que garantissem a todos os trabalhadores condições dignas de trabalho. É também o direito trabalhista que garante que diante de crises e transformações no mundo do trabalho, os valores como a justiça social, a proteção à dignidade do trabalhador, a liberdade e o diálogo social, sejam preservados. “No Brasil, o Direito do Trabalho seguiu o mesmo modelo de

desenvolvimento internacional. E a partir de 1930, inúmeras leis referentes às questões trabalhistas foram editadas” (MANUS, 2015, p. 11-12).

Um grande marco na vida profissional das mulheres brasileiras foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que entrou em vigor no dia 1º de maio de 1943. A CLT teve um grande impacto na vida das mulheres, pois a partir de sua promulgação as trabalhadoras passaram a ter direitos trabalhistas reconhecidos e, acima de tudo, respeitados.

Trabalho e família

O trabalho faz parte da natureza e da história da sociedade e “situa-se no cerne da estrutura social” (SILVA, 2009, p.23). Além de ser considerado nobre e fundamental, é tido como essencial para acessar os recursos financeiros necessários para a sobrevivência dos seres humanos.

Na antiguidade o ser humano trabalhava apenas para a subsistência, com o tempo surgiram novas relações de trabalho denominadas pelos historiadores de “modo de produção” (SILVA, 2009, p. 23).

Não podemos enxergar o trabalho apenas como uma rotina diária de atividades com fins lucrativos, apesar de o sistema capitalista o coloque desta forma, existem outras facetas que envolvem o trabalho, além do *status* e da geração de riqueza que ele proporciona. Ele estabelece as relações sociais e econômicas fundamentais para a vida do ser humano na sociedade.

De acordo com Siqueira (2014), o trabalho representa valores intrínsecos e é a partir desta relação que as pessoas se desenvolvem individual e coletivamente. Assim como influencia diretamente na



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

formação “da identidade, de *status* e uma das fontes de satisfação das necessidades humanas” (SIQUEIRA, 2014, p. 15).

Alguns autores consideram o trabalho, como parte da vida do ser humano, pode “ser fonte de prazer ou de sofrimento, conservando um significado que será singular, isto é, terá uma conotação específica para cada um” (CARVALHO, NASCIMENTO e SERAFIM, 2012, p.138).

Para as mulheres, o mundo do trabalho pode representar uma fonte de sofrimento devido ao preconceito, discriminação, diferenciação salarial, assédio moral e sexual, dificuldade de ascensão profissional, entre outros problemas que, infelizmente, ainda são enfrentados no ambiente de trabalho por elas.

Além destes problemas, existem outros fatores como a competitividade e o alto nível de exigência. Essa exigência tem causado estresse em função da falta de tempo para conciliação dos papéis e tem feito com que as mulheres vivenciem situações de conflitos relacionados ao trabalho e a família.

De acordo com Robbins (2015), as pessoas sentem a pressão do trabalho na sua vida pessoal e isso as deixa insatisfeitas. A vivência desse tipo de conflito pode ser comum aos homens e mulheres, porém, as mulheres são mais atingidas, devido às cobranças feitas pela sociedade que elas mantenham em pleno funcionamento seus papéis de dona de casa e mãe, mesmo ela sendo um profissional atuante no mercado de trabalho. A sociedade ainda vê a mulher como a principal responsável pelos cuidados da casa e dos filhos e isso acaba sobrecarregando-a e favorecendo o surgimento de conflitos nessas dimensões.

O que vemos hoje, é que a mulher tem assumido múltiplos papéis, e precisa

equilibrar as demandas da rotina de trabalho e a rotina das atividades do lar, sem que haja prejuízo em nenhuma das partes. O problema é que a maioria dos empregos não dá suporte para que elas possam lidar de maneira equilibrada com este tipo de situação e muitos estão exigindo mais tempo extra de trabalho, o que acaba gerando mais estresse, levando as trabalhadoras a terem uma má qualidade de vida.

De acordo com Robbins (2015, p. 211) “cada vez mais trabalhadores reclamam que não há uma linha divisória clara entre trabalho e vida pessoal, gerando conflitos pessoais e estresse”. É notório que hoje as organizações têm exigido dos funcionários mais horas extras, e muitas entregam um aparelho de celular para que seus funcionários fiquem de prontidão para resolver a qualquer momento os problemas da empresa. Entretanto, o mesmo autor considera que hoje existe uma tendência dos trabalhadores aceitarem empregos que lhes ofereçam mais flexibilidade de horário, na busca pelo sonhado equilíbrio entre a esfera do trabalho e da família.

Outra opção que tem surgido na tentativa de melhorar as importantes esferas do trabalho e da família no enfrentamento das dificuldades familiares e da procura pelo sucesso profissional, tem sido a crescente onda de mulheres que querem investir no próprio negócio. Há uma expectativa entre as profissionais, especialmente aquelas que são mães, de construir uma carreira que permita conciliar esses papéis (ANDRADE e CARVALHO, 2015). Investir em uma carreira que lhe permita ter certa flexibilidade de horário pode ser uma saída para quem deseja ter mais tempo com a família ao mesmo tempo em que cuida da carreira profissional e investe na sua educação.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

Definir a “mulher” de hoje é falar dos papéis tradicionais de mãe e esposa, mas também da possibilidade de inserção no mercado de trabalho, da conquista da independência econômica, do desejo de ter uma carreira profissional, de direitos políticos e do excesso de responsabilidades atribuídos à dupla jornada de trabalho (ANDRADE e CARVALHO NETO, 2015, p.156).

É provável que, investindo no próprio negócio, essas profissionais conquistem seu espaço fazendo o que gostam de forma menos estressante, pois apesar do gerenciamento de um negócio exigir tempo e dedicação, elas conseguem estabelecer sua própria rotina de trabalho de forma que possibilite equilibrar melhor trabalho e vida pessoal.

Para concluir o percurso teórico, vale ressaltar que para alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a mulher precisa de apoio tanto dos membros da organização na qual trabalha como da sua família, para que possa traçar estratégias que amenizem o impacto dos conflitos. “Fundamentalmente, todas as estratégias pedem uma troca bilateral honesta, bem como um compromisso mútuo para mudança continua” (FRIEDMAN *et. al.*, 2001 *apud* SILVA 2005, p. 120). Por isso, é tão importante às relações sociais na vida profissional e pessoal.

Antes de apresentar os resultados é importante salientar o caminho metodológico que percorremos nesta estratégia de investigar a gestão de conflitos, entre trabalho e família, adotada pelas discentes do curso de Administração da UFPB.

O procedimento para coleta de dados se deu por meio de pesquisa de campo com as alunas, a partir de um questionário estruturado com questões fechadas e abertas, dividido em duas seções. Na primeira seção foram coletados os dados socioeconômicos; enquanto na segunda foram coletados dados referentes ao estudo. A aplicação do

questionário se deu de forma online, utilizando a ferramenta eletrônica do programa Google Docs e divulgada nas redes sociais *E-mail, Facebook e WhatsApp*. A pesquisa teve uma abordagem e técnica de coleta de dados quantitativa.

O público estudado foi composto pelas alunas do Curso de Administração, do Campus I, da Universidade Federal da Paraíba e a escolha do objeto de estudo foi feita de forma intencional, o que caracteriza um tipo de amostra não probabilística, escolhida por acessibilidade.

O universo foi conhecido a partir de dados fornecidos pela Coordenação do Curso de Administração sobre o número de matrículas no período letivo de 2017-2, num total de 662 alunos. Como a intenção do estudo é selecionar as discentes, o universo foi separado por gênero, identificando-se uma população de 293 alunas. A coleta de dados se deu por acessibilidade, uma vez que o questionário foi enviado de forma aleatória, utilizando-se as respostas conseguidas. Neste sentido, em função do tempo exíguo não foi possível utilizar uma amostra com um grau de representatividade ideal, como 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. Entretanto, ao ampliarmos a margem de erro para 10%, obtivemos uma amostra de 47 respostas, representando aproximadamente 16% do universo de graduandas do Curso de Administração e que pode ser considerada representativa para esta margem de erro.

Para enfatizar a intenção da pesquisa de apenas obter a opinião feminina, a seleção, a partir das redes sociais mais amplas, como o Facebook e o WhatsApp, se deu a partir do próprio questionário que solicitava que somente as mulheres respondessem. O questionário foi aplicado no mês de maio de 2018.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

RESULTADOS

Os dados socioeconômicos mostram que a maioria das estudantes encontra-se na faixa etária de 20 a 30 anos. Com base nas respostas, podemos deduzir que, nesta fase muitas alunas estão investindo na carreira profissional e, ao mesmo tempo, começando a constituir família.

Como a amostra é pequena, embora os resultados sejam considerados quantitativos, não serão utilizados gráficos com percentuais. Ao serem perguntadas sobre o estado civil e com quem moravam, das 47 respondentes, 25 são casadas e moram com o cônjuge, 20 ainda são solteiras, sendo que 14 moram com os pais e quatro moram com parentes. Apenas uma mora sozinha, uma com amigos e duas não se encaixavam nas opções oferecidas.

Ao serem perguntadas se exercem atividade remunerada, 34 delas responderam que sim e 13 disseram que não. Esta informação é importante, uma vez que, ao exercerem atividades remuneradas essas alunas se inserem no grupo de mulheres que têm, pelo menos, mais de uma jornada de atividades, pois são estudantes e trabalham. Além disso, como 25 das 47 alunas entrevistadas são casadas, esta jornada pode ser tripla.

Os dados apontam que 19 das alunas têm filhos, e 28 delas ainda não têm esta preocupação familiar, embora isso não signifique que elas conseguem evitar o desgaste de ter que conciliar vários papéis ao mesmo tempo. Em relação as 19 que já são mães, os estudos a respeito dos conflitos na relação trabalho e família (AGUIAR, 2012; ANDRADE e CARVALHO NETO, 2015; ROBBINS, 2015; TARTUCE, 2016) apontam que a responsabilidade com filhos, aumenta a

demanda de papéis na vida da mulher e, conseqüentemente, contribui para o aumento da vivência de conflitos e, no caso das estudantes as dificuldades para finalizar o curso. Observou-se também, que entre as que têm filho, a maioria encontra na escola das crianças uma fonte de ajuda para que elas possam dedicar-se ao trabalho.

Para Andrade e Carvalho Neto (2015, p. 31) “a distribuição do cuidado com os filhos é essencial para que a mulher profissional consiga cumprir sua jornada de trabalho”. De acordo com os autores, as empresas podem também ajudar suas funcionária, adotando parcerias com agências de empregos especializadas no cuidado de criança, ou apoiando políticas que promovam a construção de creches e/ou pré-escola (ANDRADE e CARVALHO NETO, 2015).

No que se refere à renda mensal familiar, a maioria encontram-se na faixa entre um e cinco salários mínimos, com essa renda familiar, elas não têm condições de ter empregada doméstica para auxiliar nas demandas das atividades de casa. Mas é importante ressaltar que a maioria respondeu que recebe apoio dentro de casa para delegar as atividades domésticas, o que nos leva a inferir, que este tipo de apoio pode vir dos cônjuges, já que a maior parte das participantes da pesquisa é casada.

Quando questionadas a respeito do impacto da demanda de trabalho fora de casa, em sua vida, 36 respondentes consideram ter um grau intenso de demanda de trabalho. Este impacto pode estar associado à carga horária profissional diária, 19 delas trabalham de 6 a 8 horas por dia, isso significa que elas passam a maior parte do tempo, dedicadas ao trabalho. Além disso, a jornada de atividade que elas exercem não termina no final do expediente, pois elas precisam conciliar o



estudo com o trabalho e também com as atividades domésticas, todas essas atividades demandam tempo e contribuem para o desgaste físico e emocional.

Observou-se que a demanda profissional pode estar diretamente associada ao impacto do trabalho na vida familiar, de acordo com as alunas, a interferência do trabalho na família é maior que a interferência da família no trabalho. Em uma amostra de 47 alunas, 32 acham que o trabalho interfere muito na sua relação familiar. Quando questionadas a respeito da interferência da família no trabalho, este resultado é invertido, quando 35 alunas responderam que a família não representa grande interferência no seu trabalho.

É possível comparar esse resultado com o que pontua Aguiar (2012, p. 17) quando diz que: “o engajamento em um papel pode ser responsável por prejuízo no desempenho do outro papel em esferas de vidas distintas”. Por outro lado, o fato de pouco mais da metade das alunas (28 de 47 respondentes) ainda não ter responsabilidade com filhos, contribui para diminuir o impacto dos conflitos da família no trabalho. Aguiar (2012, p. 51) também reforça esta análise ao afirmar que “responsabilidades com filhos, em especial quando ainda crianças, demandam bastante tempo e energia, configurando-se em importante desafio para a conciliação entre as esferas da vida”.

As mulheres pesquisadas também afirmam que, ao priorizar o trabalho, não sentem que estão falhando com o papel de mãe, esposa e filha; essa constatação pode se explicar pelo fato de 28 alunas das 47 que participaram da pesquisa não terem filhos, isso faz com que elas ainda não tenham o peso dessa responsabilidade, pois sabemos que quando a mulher se torna mãe, nasce uma

pressão sobre sua responsabilidade com o filho, então muitas vezes elas se sentem culpadas por ter que voltar a trabalhar quando a licença maternidade acaba, ou por ter que deixar o filho aos cuidados de outras pessoas. Ainda de acordo com a pesquisa as alunas não sentem culpa de priorizar a família e deixar o trabalho em segundo plano.

Para avaliar o grau de importância das medidas que uma empresa pode adotar para ajudar as mulheres no enfrentamento dos conflitos na relação trabalho e família, foi usada a variação na seguinte escala: sem importância, pouco importante, importante e muito importante. Com base nessa escala, elas tiveram que avaliar as seguintes opções estratégicas: flexibilidade de horário, opção de trabalho a distância, serviço de suporte no local de trabalho (como creche e academia, trabalho compartilhado e acompanhamento de férias para crianças).

As respostas mais significativas foram na escala **muito importante**, destacando a estratégia da flexibilidade de horário é possível reforçar o resultado dessa análise com o que Robbins (2015) aponta sobre a importância comprovada em estudos recentes de que as pessoas “querem empregos que lhes deem flexibilidade de horário para que possam administrar melhor os conflitos entre trabalho e vida pessoal” (p. 212).

Na escala **importante**, a maioria optou por trabalho compartilhado. A respeito da importância do trabalho compartilhado o mesmo autora destaca que a relação entre a eficácia com o compartilhamento eficiente de informação. Além de considerar que “a produtividade acumulada em grupo, é maior do que a de indivíduos trabalhando sozinhos” (ROBBINS, 2015, p. 183-185). Podemos considerar que a definição apresentada por este autor se encaixa no que diz respeito ao



trabalho do lar, exercido quase que exclusivamente pelas mulheres e que poderia ser compartilhado com os homens.

Entre as ferramentas que uma empresa ideal deve ter para que as mulheres se sintam motivadas e satisfeitas como profissionais, destacou-se o reconhecimento profissional apontado 38 vezes na escala **muito importante**, seguido de preocupação com o equilíbrio trabalho/vida pessoal apontado 31 vezes na mesma categoria. Enquanto a remuneração foi apontada como **importante** 23 vezes e o tratamento igualitário, apontado 20 vezes, esta questão indicava que as respondentes poderiam escolher mais de uma opção.

A partir da análise dos dados sobre as estratégias que levam as mulheres a se sentirem motivadas e satisfeitas como profissionais, baseada nas referências teóricas a respeito das conquistas femininas, podemos perceber que a busca pelo reconhecimento profissional sempre esteve presente como principal objetivo de carreira das mulheres.

A procura pelo equilíbrio entre as dimensões trabalho e família, surge da consciência dos vários papéis que a elas são atribuídos. A remuneração, apesar de ser vista como importante é uma relação inerente à relação de trabalho. O tratamento igualitário estende-se a todas as dimensões da sociedade, e a luta por igualdade de direitos, liberdade de oportunidade e de participação entre homens e mulheres é uma importante bandeira dos movimentos de mulheres, desde o início do século XX, já tendo sido incorporada ao cotidiano da maioria das mulheres.

Para analisar as estratégias de gestão de conflitos entre trabalho e família que as alunas mais se identificam, foi usada uma escala com os seguintes níveis de variação: não me identifico, me identifico pouco, me

identifico muito e sou indiferente, os resultados obtidos foram:

- **Reservar tempo para dedicar ao lazer com a família** → das 47 participantes, 36 responderam que se identificam muito, 10 responderam que se identificam pouco e apenas uma não se identificou com esta estratégia;
- **Separar o espaço social do trabalho, do espaço social da família** → 23 responderam que se identificam muito, 21 se identificam pouco e três responderam não se identificar com a estratégia;
- **Exercer atividade que permite flexibilidade de horário** → 22 que se identificaram muito com a estratégia, 14 que se identificaram pouco, oito não se identificaram e três responderam serem indiferentes;
- **Evitar transparecer emoções negativas vivenciadas no trabalho para a família e vice-versa** → 13 se identificaram muito, 22 se identificaram pouco e 12 não se identificaram.

Diante dos resultados obtidos, entre as estratégias de gestão de conflitos na relação trabalho e família, apresentadas como opção, reservar tempo para se dedicar ao lazer com a família, tem sido a estratégia mais usada pelas mulheres que participaram da pesquisa. Elas reconhecem a importância do lazer em família para fortalecimento dos laços afetivos e, provavelmente, buscam através desta estratégia manter um equilíbrio entre as dimensões trabalho e família, melhorando a qualidade de vida, como aponta Siqueira (2014) como sendo um dos estressores ocupacionais que causa o conflito baseado na tensão trabalho/família.

Percebe-se também, que muitas têm se preocupado em separar os espaços sociais do trabalho do espaço social da família. Estabelecer uma linha divisória entre essas duas dimensões é importante para evitar que o trabalho comprima a vida familiar e vice-versa.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

Exercer atividades que permitem flexibilidade de horário foi a estratégia que apresentou maior variação de identificação, ainda assim, um número significativo, 22 mulheres, se identificou com a estratégia. Se somarmos as respostas desta estratégia com a da separação do espaço social do trabalho e da família ($23 + 22 = 45$), podemos dizer que estas são a segunda opção estratégica que pode aliviar o conflito entre as dimensões trabalho e família.

Já com relação à estratégia de evitar transparecer emoções negativas vivenciadas no trabalho para a família e vice-versa a maioria não consegue se identificar ou se identificam pouco. O que pode significar que existe uma grande dificuldade de controlar as emoções vivenciadas de uma dimensão para a outra, para estas respondentes.

Na última parte da pesquisa, foram propostos dois questionamentos com o objetivo de identificar quais os recursos utilizados no gerenciamento particular dos conflitos entre o trabalho e a vida pessoal, bem como, na hipótese da existência desse conflito, de que maneiras as pesquisadas se comportariam. Para ambas as questões foram obtidas respostas bastante variadas e consideravelmente imprecisas, característica já esperada em repostas de cunho subjetivo. Apesar disso, foi possível identificar informações importantes do objeto de estudo da pesquisa, baseado em inferências conclusivas às respostas dadas aos referidos questionamentos.

Primeiramente, vejamos à questão dos recursos utilizados para gerenciamento do conflito entre as vidas pessoal e profissional. Percebeu-se que o ***Gerenciamento do Tempo*** foi o principal recurso utilizado. Isto fica evidente em repostas como “*procuro estabelecer tempo para cada dimensão*” ou em “*procuro separar tempo de trabalho e da*

família” e, ainda, quando elas respondiam imprecisamente apenas com a palavra “*tempo*”. Ficou claro que muitas delas buscam focar em cada uma das atividades que desempenham em suas vidas pessoal e profissional, para que uma não se sobreponha à outra. Sem explicar como fazem esse gerenciamento do tempo, podemos supor tratar-se do parcelamento natural e formalmente regido pelas relações de trabalho nas organizações.

Das discentes pesquisadas 10 declararam também, que buscavam manter o equilíbrio através de atividades prazerosas na vida pessoal. Isto fica evidente em respostas que aludem a viagens, passeios e atividades de lazer com a família. Entretanto, se observarmos a discussão da equidade da importância atribuída por essas mulheres às duas áreas de sua vida, notamos que pode haver uma sobrevalorização dos aspectos da vida pessoal em detrimento dos compromissos inerentes à vida profissional.

A flexibilidade no horário foi apontada como recurso por apenas uma das pesquisadas. Sem dúvida, esta seria uma das melhores condições para distribuição equitativa dos compromissos pessoais e profissionais, porém isto ainda é raro nas organizações formais, principalmente na região Nordeste. No outro extremo está outra respondente, que trabalha em uma organização familiar, afirmando ser impossível dividir com equilíbrio as obrigações profissionais e familiares, atribuindo ao fato de nas empresas familiares as dimensões trabalho/família ficarem muito misturadas.

Finalmente, para este questionamento, apenas uma das mulheres pesquisadas indicou ter mais zelo na vida profissional quando declarou que, como recurso para obter equilíbrio entre a vida pessoal e profissional,



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

investe no aumento da sua produção no trabalho.

Na segunda etapa das perguntas abertas, questionou-se sobre o comportamento ao deparar-se com uma situação de conflito entre trabalho e família. Neste caso, apesar do caráter subjetivo das perguntas, foi possível agrupar as respostas em cinco categorias que contribuem no entendimento do problema:

- 1º Prioriza a situação de maior relevância no momento;
- 2º Prioriza a Família;
- 3º Prioriza o Trabalho;
- 4º Ficam tensas por terem de tomar esta decisão;
- 5º São indiferentes.

Obteve-se que 18 das pesquisadas costumam pesar as circunstâncias momentâneas para decidir qual delas é mais importante.

A família é priorizada por oito delas, em situações de conflitos com o trabalho. Enquanto o trabalho só é prioridade para duas das pesquisadas em caso de entrar em uma disputa direta com a atenção com a família. Tais dados se harmonizam com os obtidos nas questões objetivas, onde foi observado que a maioria não se sente culpada em priorizar as atividades com a família em detrimento do trabalho.

Cinco alunas revelaram ficar tensas (ou estressadas) com o conflito, mas não se posicionaram com relação à decisão do conflito. Apenas duas alunas disseram ficar indiferente ao conflito, como não tivemos contato pessoal com as respondentes não foi possível identificar os motivos específicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo permitiram constatar que as demandas das cobranças tanto da vida pessoal como profissional, faz com que a mulher tenha que, constantemente, dispor de estratégias que amenizem o impacto dos conflitos nas dimensões do trabalho e da vida pessoal. A reflexão das questões que levam à mulher a vivência desses conflitos é muito importante para que, tanto organizações de trabalho como universidades possam criar políticas que ajudem às mulheres a conciliar os diversos papéis assumidos no seu cotidiano, para que assim possam melhorar a qualidade de vida e conseqüentemente, melhorar o desempenho das suas atividades laborais.

Baseado nos dados apresentado na pesquisa sugere-se que os gestores possam criar medidas para auxiliar suas funcionárias no equilíbrio entre a dimensão do trabalho e a dimensão da familiar, tais como observar a importância dada à **Flexibilidade de horário**, o gestor pode adotar medidas que deem à mulher a liberdade de escolher seu horário de chegada e a saída dependerá deste horário, contanto que ela cumpra as horas de trabalho estabelecidas no contrato sem que haja prejuízo para o desempenho de sua função.

Como resposta à questão proposta, este estudo mostrou que as estratégias de gestão de conflitos mais utilizadas pelas estudantes, para buscar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar é reservar tempo para dedicar ao lazer com a família e separar o espaço social do trabalho do espaço social da família.

O resultado da pesquisa também mostra que as alunas consideram a flexibilidade de horário como importante



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

medida a ser adotada por uma organização, a fim de lhes proporcionar motivação e satisfação no emprego. Este resultado está de acordo com o que já havia destacado Robbins (2015, p. 212) “estudos recentes indicam que as pessoas querem empregos que lhes deem flexibilidade de horário para que possam administrar melhor os conflitos entre trabalho e vida pessoal”.

Outra constatação foi a de que as demandas decorrentes da vida profissional têm mais influência na dimensão da vida familiar, do que as demandas da vida familiar na dimensão do trabalho. Essa situação se explica pelo fato de ser mais comum fazer ajustes nas atividades familiares do que nas atribuições profissionais, tendo em vista que no trabalho existem fatores mais complexos a serem considerados.

Finalmente, pode se dizer que as mulheres estão procurando aumentar o seu grau de escolaridade, e apesar da pesquisa apontar que elas procuram usar estratégia de gestão de conflitos que possibilite reservar tempo para dedicar à família, o fato de grande parte aparentemente estar deixando a maternidade em segundo plano, pode indicar uma prioridade do trabalho em relação à família.

Neste estudo, destacamos como principal limitação a impossibilidade de realizar entrevistas usando uma estratégia qualitativa, que em estudos como este podem ampliar o entendimento sobre algumas temas.

Desta forma, sugere-se que outros estudos sejam realizados com alunas do curso de Administração em uma amostra maior e que possam ser realizadas investigações qualitativas, para obtenção de respostas mais específicas sobre o tema.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carolina Vila Nova. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos**. Salvador - Bahia, 2012.

ANDRADE, Juliana Oliveira; CARVALHO NETO, Antônio. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censuras: estudos sobre diferentes abordagens**. São Paulo. Editora Atlas, 2015.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª Ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a mulher e seus direitos. Porto Alegre**. Livraria do Advogado Editora, 2004.

IBGE - Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21246-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-7-no-primeiro-tri-de-2018.html>. acessado em 9 de maio de 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOURA, Esmeralda Blanco B. de. **Mulheres e menores no trabalho industrial: os fatores sexo e idade na dinâmica do capital**. Rio de Janeiro: Ed. Vozes Ltda., 1982.

NASCIMENTO, A. M.; Nascimento, S. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. – 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/> - acessado em 5 de abril de 2018.

RAGO, M. **Trabalho feminino e sexualidade**. In: Priori, M. Del (org) **História das mulheres no Brasil**. São Paulo. Contexto, 1997, p. 578 a 606.

ROBBINS, Stephen P. **Lidere e inspire: a verdade sobre a gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis, Vozes, 1976.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte
e Nordeste de Estudos e Pesquisas
sobre Mulher e Relações de Gênero

SILVA, Anielson Barbosa da. **A vivencia de conflito entre a prática gerencial e as relações em família.**

Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005.

_____. **Como os gerentes aprendem?** – São Paulo: Saraiva - 2009.

SIQUEIRA, Marlene Maria Matias. **Novas medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre. Artmed, 2014.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis** - 3. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2016. Inclui Bibliografia ISBN 978-85-309-7230-1 1. Mediação. 2. Conflito - Administração. I. Título.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços:** uma análise nas cinco regiões do Brasil. Florianópolis. 2007.