

DOI: <https://doi.org/10.4322/aletheia.001>

## **Interface trabalho–família: um estudo com servidores públicos municipais**

*Fabiele Fernandes Pereira*

*Júlia Tomedi Martins*

*Júlia Gonçalves*

**Resumo:** O presente estudo investigou a interface trabalho-família em Servidores Públicos de um município do noroeste do estado do Rio Grande do Sul, caracterizando teoricamente as perspectivas de conciliação e de conflito presentes no fenômeno, bem como as características de interferência bidirecional. Foi realizada uma pesquisa quantitativa, com 58 servidores públicos municipais, em que se aplicou um questionário de dados sociodemográficos, para caracterização da amostra, e as escalas Interface Conflito Trabalho-Família (ICTF) e Interface Positiva Trabalho-Família (IPTF). Os dados foram submetidos à análise estatística descritiva e de comparação de médias de grupos. Os achados reforçaram a importância da família como esfera primária de reconhecimento e apoio na conciliação da interface, bem como notou-se que trabalhadores com mais idade, em home-office e com maior renda familiar, demonstram aumento nos escores da interface positiva do trabalho-família.

**Palavras-chave:** Trabalho-Família, Conflito, Conciliação.

### **Work-family interface: a study with municipal public servants**

**Abstract:** The present study investigated the work-family interface in Public Servants of a municipality located in the northwest of the state of Rio Grande do Sul, theoretically characterizing the perspectives of conciliation and conflict present in the phenomenon, as well as the characteristics of bidirectional interference. A quantitative survey was carried out with 58 municipal public servants, in which a questionnaire of sociodemographic data was applied to characterize the sample, and the Work-Family Conflict Interface (WFCI) and Work-Family Positive Interface (WFPI) scales. The data was prepared using descriptive and comparative statistical analysis of group averages. The findings reinforced the importance of the family as the primary sphere of recognition and support in the conciliation interface, as well as it was noted that older workers, at home and with higher family income, show an increase in the scores of the work-family positive interface.

**Key-words:** Work-Family, Conflict, Conciliation.

## **Introdução**

É nas diferentes dimensões sociais - tais como a família, grupo de amigos, trabalho, escola, instituições e a comunidade -, que os indivíduos se organizam e relacionam-se entre si, desde o momento em que nascem até a sua morte. Estas dimensões possuem um funcionamento próprio e exigem diversos tipos de atitudes e sentimentos (Walsh, 2016). Os padrões de comportamentos estabelecidos nesses contextos constituem-se nos papéis sociais desempenhados ao longo da vida (Hahn & Strücker, 2019; Maia, Alloufa & Araújo, 2015; Novaes, 2018), que interagem na constituição e permitem a manifestação da identidade social

(Goulart Júnior, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia, 2013). O equilíbrio entre as exigências de cada papel é fundamental e, quando alcançado, permite manter um padrão produtivo nas várias dimensões sociais em que o indivíduo circula (Goulart Júnior e cols., 2013; Teixeira & Nascimento, 2011). Esse equilíbrio é atingido quando há um alto envolvimento e um baixo nível de conflito entre os papéis adotados, tais como o profissional e o pessoal (Medeiros, Aguiar & Barham, 2017; Sirgy & Lee, 2018).

Dois dimensões sociais que influenciam na formação da subjetividade, identidade e constituição social, e são estudadas por diferentes áreas do conhecimento, são a família e o trabalho (Aguiar & Bastos, 2018b; Borsa, & Nunes, 2011; Maia e cols., 2015; Neves, Nascimento, Felix Junior, Silva & Andrad, 2018). O trabalho é caracterizado como uma prática de produção material e intelectual do ser humano (Neves e cols., 2018). A perspectiva de centralidade do trabalho o considera um importante âmbito na vida dos indivíduos, uma vez que, através dele, as necessidades pessoais, profissionais e financeiras são supridas.

O entendimento de família – dimensão primária -, por sua vez, apenas como um grupo de pessoas com ligação de sangue ou de aliança foi sustentado até a metade dos anos de 1960, momento em que surgiram mudanças históricas, socioculturais, demográficas e econômicas na sociedade (Borsa & Nunes, 2011; Feijó, Goulart Junior, Nascimento, & Nascimento, 2017; World Economic Forum [WEF], 2016). Com isso, o termo “famílias” é usado para definir casais com mesmo sexo biológico e novas configurações familiares, caracterizada pelos divórcios, recasamentos, casais com ou sem filhos, a monoparentalidade, o aumento da participação dos avós na criação dos netos, dentre outras realidades (Walsh, 2016).

O fenômeno interface trabalho-família compreende as relações entre estas duas dimensões – trabalho e família - e possui duas perspectivas de entendimento: enquanto conflito, refere-se a fatores que causam desequilíbrio entre a vida profissional e a familiar; já a abordagem da conciliação (ou interface positiva) corresponde às influências positivas do trabalho sobre a família ou da família sobre o trabalho (Aguiar & Bastos, 2018a). Um aspecto importante destas abordagens é o entendimento da bidirecionalidade do fenômeno, ou seja, as experiências individuais/familiares afetam as atividades laborais e vice-versa (Aguiar & Bastos, 2017). Alguns dos fatores que contribuem para o equilíbrio ou desequilíbrio na interface trabalho-família são as exigências de investimentos de tempo e recursos (físicos e emocionais) no trabalho, a (in)compatibilidade de valores profissionais e familiares, o tempo

dedicado às responsabilidades pessoais e o estresse conjugal e/ou parental (Bandeira, Ferreira & Cabral, 2019; Mendonça & Matos, 2015). O desequilíbrio nos papéis familiares e profissionais pode ocasionar conflitos nessas dimensões (Matias, Andrade, & Fontaine, 2011; Sirgy & Lee, 2018).

O manejo das demandas e exigências do trabalho e da família é comum aos diversos coletivos profissionais, como por exemplo o dos servidores públicos, que são trabalhadores de instituições públicas, que pela natureza de suas funções atendem demandas sociais (Albrecht & Krawulsk, 2011; Ribeiro & Mancebo, 2013). A Constituição da República Federativa do Brasil afirma que, servidores públicos são pessoas físicas que ocupam cargos públicos, sejam de atribuição efetiva, cargos em comissão, agentes políticos, contratos temporários, com regime de Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Brasil, 1990). O regime de trabalho é baseado por um estatuto que define as atribuições a serem desempenhadas dentro do serviço público ou ainda com uma lei própria para disciplinar seu trabalho (Albrecht & Krawulsk, 2011).

Compreender as percepções dos servidores públicos sobre a interface trabalho-família contribui para a identificação de estratégias de conciliação e minimização dos conflitos para estes trabalhadores. Além disso, estudar os processos e características das dimensões de vida dos indivíduos significa contribuir para o desenvolvimento do conhecimento sobre o ser humano, partindo do pressuposto de que o trabalho e a família possuem formas complexas e próprias de manifestação. É através de pesquisas que se torna possível gerar informações que subsidiem novas formas de organização do trabalho que prezam pelo equilíbrio entre essas esferas e, conseqüentemente, gerem benefícios ao público pesquisado. Assim, neste estudo foi investigada a interface trabalho-família em Servidores Públicos de um município do noroeste do estado do Rio Grande do Sul, caracterizando teoricamente as perspectivas de conciliação e de conflito presentes no fenômeno, bem como as características de interferência bidirecional.

### **Método**

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e transversal, em que participaram 58 servidores públicos municipais de uma cidade localizada no interior da região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Para responder a pesquisa os participantes deveriam: ser servidor público municipal; atuante no setor público há pelo menos 6 meses; possuir contrato de trabalho que se caracterize como serviço público; possuir vínculo familiar ativo ou relacionamento que configure um sistema familiar e; aceitar participar de forma espontânea e

voluntária do estudo. Adotou-se como critérios de exclusão: servidores públicos municipais aposentados, afastados ou exonerados; menores de 18 anos e; participantes sem acesso à internet e meios eletrônicos que possibilitassem responder a pesquisa. A amostra não probabilística foi alcançada por conveniência e por meio da utilização da técnica Snowball.

### *Instrumentos*

Para a realização da coleta dos dados utilizou-se três instrumentos: (1) *Questionário de dados sociodemográficos* - construído para esta pesquisa com o objetivo de coletar informações sobre os participantes, contendo questões sobre dados pessoais, socioeconômicos e profissionais; (2) *Escala de Conflito Trabalho-Família - ECTF* (Aguiar, 2016) constituída de 16 itens divididos em dois fatores (trabalho na família -  $\alpha=0,85$  e família no trabalho -  $\alpha=0,80$ ) que avaliam de forma bidirecional o conflito através da compreensão das dimensões de tempo, comportamento e tensão; (3) *Escala Interface Positiva Trabalho e Família - EIPTF*: (Aguiar, 2016), composta por 19 itens divididos em dois fatores (família no trabalho -  $\alpha=0,87$  e trabalho na família -  $\alpha=0,90$ ) os quais avaliam de forma bidirecional as interfaces do trabalho e da família. As opções de resposta para ambas as escalas foram do tipo Likert e avaliavam o grau de conformidade com o item, variando de (1) Discordo Totalmente à (6) Concordo Totalmente.

### *Procedimentos*

Respeitando as resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, a coleta dos dados iniciou-se após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos - sob o nº 4.201.804 -, a partir de um convite enviado por e-mail e pelas redes sociais (*Facebook, WhatsApp e Instagram*) para os servidores públicos municipais de conhecimento das pesquisadoras. A coleta de dados foi realizada no ano de 2020, período este que foi marcado pela incidência do início da Pandemia mundial por COVID – 19, a qual segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), teve seu primeiro caso confirmado no Brasil em 26 de fevereiro de 2020 (Croda & Garcia, 2020). A coleta dos dados foi iniciada no dia 20 de agosto de 2020, ao clicar no convite o participante era direcionado a uma página da plataforma *Google Forms*, que continha todas as informações sobre a pesquisa, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os critérios de inclusão e exclusão. Somente após aceitar o TCLE e realizar a checagem de cada critério de inclusão e exclusão, o participante era direcionado aos instrumentos. Os dados coletados foram submetidos à análise estatística descritiva e de comparação entre as médias das variáveis com

testes não-paramétricos (nível de significância de 95%) a fim de verificar os resultados dos fatores que influenciam a Interface trabalho-família nos níveis de conciliação e de conflito.

## Resultados e Discussão

Inicialmente torna-se importante apresentar a caracterização dos participantes deste estudo, ilustrada na Tabela 1. Os participantes pertenciam ao quadro de trabalhadores do serviço público municipal da cidade em que a pesquisa foi realizada e contemplou tanto servidores do poder executivo (prefeitura) quanto do legislativo (câmara de vereadores).

Tabela 1

### **Análise descritiva das variáveis sociodemográficas obtidas no questionário**

Variáveis	Categorias	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Sexo Biológico	Masculino	17	29,3
	Feminino	41	70,7
Idade	18 a 37 anos	22	38
	38 a 47 anos	23	39,7
	48 a 67 anos	13	22,4
Estado Civil	Relacionamento estável	44	75,9
	Sem relacionamento estável	14	24,1
Escolaridade	Até médio completo	11	19
	Superior/Técnico	23	39,6
	Pós-Graduação	24	41,4
Filhos	Possui filhos	37	63,8
	Não possui filho	21	36,2
Renda bruta familiar mensal	Até 4 mil reais	18	25,9
	De 5 a 8 mil reais	19	32,8
	Mais de 9 mil reais	21	36,2
Poder de atuação	Poder Executivo (Prefeitura)	44	75,9
	Poder Legislativo (Câmara)	14	24,1
Contrato de Trabalho	Efetivo	46	79,3
	Não efetivo	12	20,6
Carga Horária	Até 39 horas semanais	32	55
	40 horas semanais	26	44,8
Forma de trabalho atual	Home office	11	19
	Presencial	47	81,1

*Nota:* as categorias que tiveram frequência igual a 0 foram suprimidas da tabela.

As pesquisas e intervenções sobre a interface trabalho-família consideram as possibilidades de relação e interação entre essas dimensões vitais dos indivíduos. Este fenômeno avalia a influência desses âmbitos de modo bidirecional (tanto do trabalho na família

quanto da família no trabalho) podendo ser estabelecida uma relação de conflito ou de conciliação entre eles (Aguiar & Bastos, 2017; 2018a; Teixeira & Nascimento, 2011). Dentre os fatores das duas escalas aplicadas - que mensuram conflitos e interface positiva -, o que obteve maior grau de concordância na amostra foi a Interface Positiva Família-Trabalho (IPFT) (M=4,74; DP=1,26), que descreve os impactos positivos que a família exerce sobre o trabalho e suas influências no comportamento dos indivíduos frente ao papel desempenhado no trabalho (Aguiar & Bastos, 2018b; Moser & Dal Prá, 2016) (vide Tabela 2).

Tabela 2

**Análise descritiva dos fatores de conflito e interface positiva**

Escala	Fatores	Min	Max	M	DP
Escala de Conflito	Conflito família-trabalho ICFT	1	3	1,84	0,68
Trabalho-Família (ECTF)	Conflito trabalho-família ICTF	1	5	2,86	1,20
Escala Interface	Positiva trabalho-família IPTF	1	6	4,07	1,31
Positiva Trabalho-Família (EIPTF)	Positiva família-trabalho IPFT	1	6	4,74	1,26

*Nota:* Min = Mínimo; Max = Máximo; M = Média; DP = Desvio-Padrão

Resultados semelhantes foram encontrados na pesquisa de Aguiar e Bastos (2017) com 446 trabalhadores de diferentes ocupações e organizações em que o fator IPFT obteve maior média que o da Interface Positiva Trabalho-Família (IPTF). Esses resultados reforçaram a importância da adequada inserção familiar e ocupacional, sendo que, sentir-se engajado dentro da família melhora o equilíbrio com o trabalho e possibilita o desenvolvimento de comportamentos e sentimentos capazes de lidar com o conflito. Observa-se que em relação aos itens positivos aquele que obteve maior escore foi o fator família-trabalho (M = 4,74) e o de menor escore foi o trabalho-família (M = 4,07).

O resultado que o fator da IPFT obteve, é fortalecido ao avaliar que a menor média foi no fator Conflito Família-Trabalho (M=1,84; DP= 0,68) que também apresentou como valor máximo dentre as respostas dos participantes o três (discorda pouco), indicando homogeneidade nas respostas aos seus itens, que mantiveram-se em certo nível de discordância. Este fator possui afirmações que apontam que aspectos da família são capazes de gerar incompatibilidades no trabalho (Aguiar & Bastos, 2018b).

Os itens que compõem o fator IPTF descrevem a influência positiva que o trabalho desempenha sobre a família, demonstrando que alguns comportamentos adotados pelos indivíduos em seu contexto laboral podem levar a conciliação destas esferas (Aguiar & Bastos, 2018a; Moser & Dal Prá, 2016). Fatores como o cumprimento das responsabilidades, o estado de humor, os valores, a habilidade e o envolvimento no trabalho,

são responsáveis por possibilitar a interferência positiva do trabalho sobre a família (Fiorini, Moré, & Bardagi, 2017; Walsh, 2016).

Em específico, o *item 5* deste fator, que se refere a utilização de comportamentos aprendidos no trabalho capazes de auxiliar nas responsabilidades familiares, obteve menor média ( $M=3,79$ ;  $DP= 1,39$ ). Por outro lado, o *item 6* apresentou maior média ( $M=4,66$ ;  $DP= 1,39$ ) e refere-se, em específico, ao auxílio que a utilização de habilidades profissionais pode trazer ao ambiente familiar. Habilidades como o trabalho em grupo, a percepção do outro como diferente, o engajamento com a organização e os valores aprendidos no trabalho são capazes de contribuir com questões familiares (Aguiar, 2016; Goulart Júnior e cols, 2013). O relatório divulgado pelo Fórum Econômico Mundial (WEF, 2016) sobre o futuro do trabalho, discorre que saber trabalhar com as pessoas, a resolução de problemas, a inteligência emocional, a resiliência, a tolerância ao estresse e a flexibilidade estão entre as competências importantes na atualidade para desenvolver as atividades laborais dentro das organizações.

Os itens que compõem o fator denominado Interface Positiva Família-Trabalho (IPFT) referem-se à comportamentos, crenças, níveis de envolvimento, atitudes e estados de humor, que influenciam positivamente o papel desempenhado na família sobre o trabalho (Aguiar & Bastos, 2018a). A influência da família na vida profissional inicia desde cedo, a inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho sofre influências positivas quando se tem o apoio da família, proporcionando mais segurança e conseqüentemente mais independência, o que auxilia futuramente no desenvolvimento de estratégias de conciliação entre a família e o trabalho (Fiorini e cols., 2017; Teixeira, & Nascimento, 2011). Os itens que compõem o fator da Interferência Conflito do Trabalho-Família (ICTF) indicam a influência do conflito quando desempenhado do trabalho para a família, o que demonstra que alguns comportamentos realizados no trabalho não contribuem para ser um membro melhor da família. O excesso de tempo investido nas atividades laborais e o cansaço físico e mental são exemplos de aspectos que geram o conflito entre a interface. O conflito originado no trabalho pode estar associado à falta de auxílio do superior imediato e isso repercute na carreira profissional. O sentimento de falta de suporte reflete no comportamento dentro do ambiente familiar, por envolver preocupações e inseguranças com o trabalho que acabam influenciando o indivíduo na família (Medeiros e cols., 2017; Aguiar, 2016; Bandeira e cols., 2019; Fiorini e cols., 2017).

O estudo de Dalcin e Carlotto (2018), realizado com servidores públicos do setor da educação, reforça que o estresse ocupacional é um dos fatores geradores de prejuízos nos diversos aspectos da vida desses indivíduos, impactando diretamente na qualidade das relações familiares. Esse aspecto é corroborado com dados obtidos neste estudo que indicam que os respondentes percebem que, em alguns momentos, as pressões sofridas no ambiente de trabalho produzem estresse e interferem na realização de atividades que gostam quando estão em casa.

Os itens do fator Interferência do Conflito da Família para o Trabalho (ICFT), possuem afirmativas que discorrem sobre a falta de investimento no trabalho e a centralização da atenção na família, dificultando o cumprimento de tarefas do trabalho, o estresse familiar e as tentativas, sem sucesso, de resolver problemas no trabalho, como fatores que causam o conflito (Bandeira e cols., 2019; Feijó e cols., 2017). Dados deste estudo informam que os participantes não deixam de cumprir suas atribuições e tarefas de trabalho por conta de responsabilidades familiares (*Item 7 M=1,43*), sendo que, os participantes discordam que comportamentos utilizados em seu ambiente familiar não contribuem para seu desempenho no trabalho (*Item 15 M= 2,29*).

Variáveis como sexo, idade, filhos, adequação familiar, cargo, suporte organizacional e carga horária de trabalho precisam ser levadas em conta, pois possuem interferência direta no comportamento e na atribuição de significados laborais (Aguar & Bastos, 2017; Neves e cols., 2018). Ao relacionar os resultados às variáveis sociodemográficas da amostra, algumas inferências são possíveis. As análises realizadas de comparação de médias entre os grupos considerando: sexo biológico, estado civil, carga horária, contrato de trabalho, escolaridade, poder de atuação, ter ou não dependentes e filhos não apresentaram diferenças estatisticamente significativas.

A literatura, em geral, revela que mulheres tendem a apresentar maiores conflitos entre as dimensões trabalho-família e família-trabalho, por possuírem dupla (ou tripla) jornada de trabalho e por uma série de outros fatores socioculturais, tais como as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, a posição hierárquica dentro das organizações (gerência, gestão, liderança, etc) e a descentralização do papel de provedor da família em relação ao sexo biológico (Borsa, & Nunes, 2011; Hahn & Strücker, 2019; Matias e cols., 2011). O contraponto sobre a diferença nas influências em relação ao sexo biológico é reforçado pela ideia de que homens, casados e com filhos estão mais inclinados ao comprometimento e a conciliação no trabalho e na família, já para mulheres o casamento e a chegada dos filhos, por



muitas vezes, acaba causando dificuldades em conciliar as duas dimensões (Borsa & Nunes, 2011). Apesar das mudanças sociais em relação ao sexo, ainda é possível identificar atribuições de tarefas domésticas ao papel da mulher e mãe, tais como o cuidado com os filhos e a casa. Por outro lado, ao papel do homem é esperado socialmente como aquele que provém o sustento da família, sendo que este aspecto apresenta uma forte ligação com o modelo patriarcal da sociedade (Borsa & Nunes, 2011; Moser & Dal Prá, 2016).

Apesar dos dados da literatura, essa relação não foi percebida nesta pesquisa (conflito trabalho-família,  $U=247,0$ ; conflito família-trabalho,  $U=313,5$ ; conciliação trabalho-família,  $U=342,0$ ; conciliação família-trabalho,  $U=250,0$ ;  $p>,05$ ), em que a amostra foi, predominantemente, composta por mulheres (70,7%). Uma das possíveis explicações é que a estabilidade de um servidor público efetivo (79,3%) confere maior segurança laboral e permanência no trabalho, sendo organizado de forma diferente dos demais segmentos, em especial, quando comparado a realidade e as exigências de empresas privadas, que possuem processos mais rígidos de organização (Matias e cols., 2011; Novaes, 2018; Ribeiro & Mancebo, 2013), por exemplo com relação a cumprimento de horários fixos. Pessoas interessadas em ingressar no serviço público destacam questões de segurança e estabilidade garantidas por lei (Brasil, 1990) como um dos fatores de preferência, levando em consideração a instabilidade de um cargo em uma empresa privada e o contexto de incertezas do atual mercado de trabalho (Albrecht & Krawulsk, 2011).

Outro dado analisado foi com relação ao estado civil, a maior parte da amostra declarou estar em um relacionamento estável (75,9%). Apesar de isso não ter sido estatisticamente significativo nas análises realizadas (conflito trabalho-família,  $U=282,0$ ; conflito família-trabalho,  $U=289,0$ ; conciliação trabalho-família,  $U=296,5$ ; conciliação família-trabalho,  $U=272,0$ ;  $p>,05$ ), esse resultado permite pensar que ter um parceiro pode facilitar a conciliação das demandas da família e do trabalho, ou seja, propiciar suporte com as exigências familiares contribui para o equilíbrio das responsabilidades no trabalho. A pesquisa de Mendonça & Matos (2015) traz o relato de oito casais que afirmaram conciliar melhor as demandas pessoais e profissionais a partir do momento em que construíram uma ideia de crescimento como casal, investindo na família e nos filhos.

Por outro lado, foram verificadas diferenças em relação à renda familiar dos participantes, indicando que aqueles que possuem maior renda mensal tendem a perceber maior influência positiva da família no trabalho ( $p=0,009$ ). Este resultado difere dos encontrados na literatura em geral (Hahn & Strücker, 2019; Walsh, 2016) que sugere que um

dos fatores determinantes da conciliação família-trabalho não seria o gênero, mas sim a disparidade salarial, uma vez que estudos relacionam as diferenças salariais entre os gêneros e os impactos dessa diferença em diversos aspectos da vida (Borsa & Nunes, 2011; Hahn & Strücker, 2019).

A modalidade de trabalho home office existe há muito tempo, apesar disso, muitas pessoas tiveram que se adaptar rapidamente a esta forma de trabalho em decorrência do contexto de segurança frente a Pandemia de Covid-19. Com isso, observou-se efeitos da forma de trabalho atual - presencial ou home office - sobre o fator Conflito Trabalho-Família ( $U=124,00$ ;  $p < 0,05$ ) - trabalhadores em Home office percebem maiores níveis de conflito trabalho família que em trabalho presencial -, mas essa relação não teve efeito sobre os demais fatores. O home office exige padrões de comportamento e organização diferentes daqueles que são exigidos no trabalho convencional – presencial -, pois nesta modalidade estão inseridos novos estímulos externos ao trabalho, como os integrantes da família, o ambiente e a rotina diferenciada (Bohler, 2019; Feijó e cols., 2017). Quando os indivíduos não conseguem conciliar estes novos estímulos o conflito surge dentro das dimensões sociais - trabalho e a família - como verificado nos resultados desta pesquisa.

Mesmo o home office sendo uma forma de organização do trabalho que antecede a pandemia, esta modalidade vem sendo associada com os atuais acontecimentos. Em decorrência da adaptação a uma nova estrutura de vida em sociedade, surge o conhecimento sobre novas formas de organização do trabalho (Rocha & Amador, 2018). Anteriormente o “teletrabalho” possuía como objetivos diminuir a tensão do ambiente de trabalho e gerar mais produtividade ao trabalhador, já atualmente, foi adotado por muitas instituições como medida de proteção social, buscando reduzir o número de pessoas afetadas pela pandemia mundial do COVID-19 (Lizote, Teston, Régis & Monteiro, 2021) e apesar de ter justificativas plausíveis para esta escolha, este tipo de organização do trabalho pode vir a agravar conflitos na interface trabalho-família como evidenciado por este estudo.

Foram identificados efeitos da idade sobre os fatores Conflito Trabalho-Família ( $X^2(2) = 10,333$ ;  $p < 0,05$ ) e Conflito Família-Trabalho ( $X^2(2) = 7,728$ ;  $p < 0,05$ ). As comparações *pos-hoc* mostraram que pessoas mais novas (idades entre 18 e 37 anos) percebem mais conflito entre as esferas de trabalho e família de forma bidirecional. Este resultado corrobora a ideia de que quanto maior a idade e experiência, melhor desenvolvidas estão as estratégias de enfrentamento que capacitam o indivíduo a conciliar melhor suas dimensões e papéis sociais (WEF, 2016). Além disso, pode-se interpretar este resultado a

partir dos estudos geracionais, uma vez que, indivíduos das gerações Y e Z – correspondentes às idades de 18 a 37 neste estudo – apresentam maiores dificuldades em conciliar trabalho e família, uma vez que tendem a questionar mais valores e regras sociais e/ou familiares (Novaes, 2018).

### **Considerações finais**

Esta pesquisa investigou as perspectivas positivas e de conflito da interface trabalho e família de Servidores Públicos de um município do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Os achados reforçaram a importância da família como esfera primária de reconhecimento e de apoio para conciliar a interface do trabalho e da família. Esperava-se que a perspectiva de conflito fosse mais evidenciada e, possivelmente, obtivesse maiores escores nos instrumentos utilizados, principalmente pelos indicativos da revisão de literatura realizada e do atual cenário de Pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), mas os resultados indicaram que os comportamentos aprendidos na família e seu papel enquanto suporte, contribuíram no desenvolvimento profissional e desempenho no trabalho. Neste estudo dois aspectos destacam-se: sugere-se que ter um parceiro - partindo da ideia de ajuda mútua como casal -, e ser um serviço público - com o regime de trabalho diferenciado enquanto organização, estrutura e funcionamento – parecem facilitar a conciliação entre as dimensões. Ficou evidente que as possíveis diferenças entre gêneros, encontradas em outros estudos, podem estar atreladas a menor renda da parcela feminina, mais do que a diferença entre os gêneros de fato.

A pesquisa teve implicações teóricas, práticas e sociais. Para a Psicologia, possibilitou um maior entendimento acerca de aspectos relacionados às perspectivas positivas e de conflito presentes na interface trabalho-família, em especial, com subsídios empíricos referentes ao contexto de trabalho de servidores públicos municipais. Com isso, possibilitou reflexões acerca das possíveis intervenções e ações da psicologia, enquanto ciência e profissão, para minimizar as prováveis repercussões do conflito entre essas esferas e potencializar os fatores positivos. Para os servidores, enquanto participantes, a pesquisa possibilitou uma reflexão a respeito da temática, fomentando o conhecimento e a construção de práticas comportamentais para manter a conciliação na interface do trabalho e da família.

Dentre as limitações, percebeu-se que houve pouca participação dos servidores públicos, fator que pode ter relação direta com o atual momento vivido – pandemia -,

pensando que muitos destes participantes estavam em regime de trabalho home office, impossibilitando a ida até o local de trabalho para ser realizada a coleta de forma presencial. Além disso há um segundo ponto a ser considerado, que se relaciona ao fato de o estudo ter sido realizado durante um ano eleitoral e por isso não se realizou o contato direto com as instituições (prefeitura e câmara). Sugere-se, por fim, que sejam realizados mais estudos que comparem servidores públicos efetivos com cargos comissionados e outros tipos de contratos, bem como comparações com funcionários de instituições privadas e o serviço público, os quais investiguem as especificidades da organização do trabalho e ações que possam ser realizadas a fim de facilitar a conciliação para o trabalhador.

### Referências

- Aguiar, C. V. N. (2016). *Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização* (Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia - Instituto de Psicologia, Salvador, Bahia). Recuperado de <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/22618>.
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017) Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. doi: 10.17652/rpot/2017.1.12540.
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B.(2018a). Interface positiva trabalho e família: Proposta de instrumento e evidências de validade, *Avaliação Psicológica*, 17(1), 48-58. doi: 10.15689/ap.2017.1701.06.13175.
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2018b). Interfaces entre o trabalho e a família: Questões conceituais e empíricas. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(3), 212-223. doi:10.22491/1678-4669.20180021.
- Albrecht, P. A. T., & Krawulsk, E. (2011). Concurseiros e a busca por um emprego estável: Reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14 (2), pp. 211-226. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v14i2p211-226.
- Bandeira, E. L., Ferreira, V. C., & Cabral, A. C. A. (2019). Conflito Trabalho-Família: A produção Científica Internacional e a Agenda de Pesquisa Nacional, *Revista Eletrônica de Administração*, 25(1), 49-82. doi: 10.1590/1413-2311.232.87660.

Borsa, J. C., & Nunes, M. L. T. (2011). Aspectos psicossociais da parentalidade: O papel de homens e mulheres na família nuclear. *Revista Psicologia Argumento*, 29(64), 31-39. doi: 10.7213/rpa.v29i64.19835.

Brasil. (1990). Constituição da República Federativa do Brasil. *Lei N° 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

Dalcin, L., & Carlotto, M.S. (2018). Avaliação de efeitos de uma intervenção para Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22(1), 141-150. doi: 10.1590/2175-35392018013718.

Feijó, M. R., Goulart Jr. E., Nascimento, J. M. do., & Nascimento, N. B. do. (2017). Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro. *Pensando Famílias*, 21(1), 105-119. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso).

Fiorini, M. C., Moré, C. L. O. O., & Bardagi, M. P. (2017). Família e desenvolvimento de carreira de jovens adultos no contexto brasileiro: Revisão integrativa, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 43-55. doi: 10.26707/1984 7270/2017v18n1p43.

Goulart Junior., E., Feijó, M. R., Cunha, E. V. da., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. do. E.S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: Um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110-122. Recuperado de <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/135156>.

Hahn, N. B., & Strücker, B. (2019). Gênero como determinante para a imposição de papéis sociais e familiares: Uma reflexão a partir de Luis Alberto Warat. *Revista Dialogus* 8(3), 42-56. Recuperado de <http://www.revistaeletronicaocs.unicruz.edu.br/index.php/Dialogus/article/view/8462>.

Lizote, S. A., Teston, S. F., Régis, E. D. S. O., & Monteiro, W. L. S. (2021). Tempos de Pandemia: Bem-Estar Subjetivo e Autonomia em Home Office. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 248-268. <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>

Maia, K., Alloufa, J. M., & Araújo, R. M. de. (2015). Interação trabalho e família: O enriquecimento como implicação da acumulação de papéis. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 158-179. doi: 10.7769/gesec.v6i2.425.

- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de gênero no conflito trabalho família: Um estudo com famílias Portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Revista de Psicologia*, 25(1), pp. 9-32. doi: 10.17575/rpsicol.v25i1.277
- Medeiros, T. J., Aguiar, J., & Barham, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: Ferramentas para examinar a relação trabalho-família, *Revista Psicologia Argumentativa*, 35(88), 45-62. doi: 10.7213/psicolargum.35.88.23366.
- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317-334. doi: 10.14417/ap.904.
- Moser, L., & Dal Prá, K. R. (2016). Os desafios de conciliar trabalho, família e cuidados: Evidências do “familismo” nas políticas sociais brasileiras. *Revista Textos e Contextos*, 15(2), 382-392. doi: 10.15448/1677-9509.2016.2.21923.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Junior, M. S., Silva, F. A. da., & Andrad, R. O. B. de. (2018). Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à *Scientific Periodicals Electronic Library. Universidade do Grande Rio – UNIGRAN RIO*, 16(2), p-p. doi: 10.1590/1679-395159388.
- Novaes, S. (2018, outubro). Perfil geracional: um estudo sobre as características das gerações dos Veteranos, Baby Boomers, X, Y, Z e Alfa. Anais do VII Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade. São Paulo, SP. Recuperado de <https://singep.org.br/7singep/resultado/428.pdf>
- Ribeiro, C. V. S. dos., & Mancebo, D. (2013). O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI, *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207. doi: 10.1590/s1414-98932013000100015.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. doi: 10.1007/s11482-017-9509-8.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215-225. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203022103009.pdf>
- Walsh, F. (2016). *Processos Normativos da Família: Diversidade e Complexidade* (4 a ed.; C. P. Mosmann & A. Wagner, Trads.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- World Economic Forum. (2016, January). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. In Global Challenge Insight Report,

World Economic Forum, Geneva. *Recuperado de* <https://www.voced.edu.au/content/ngv:71706>.

Croda, J. H. R., & Garcia, L. P. (2020). Resposta imediata da Vigilância em Saúde à epidemia da COVID-19. *Epidemiologia e Serviço de Saúde*, 29(1). doi: 10.5123/S1679-49742020000100021.

---

**Recebido em 01 de setembro de 2021**

**Aprovado em 23 de agosto de 2022**

---