

## Recursos Humanos e Organizações

## Sessão especial - Fast Track SEMEAD: Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar

*Work-family conflict antecedents: differences between men's and women's perceptions in the best companies for you to work*

Érica Custódia de Oliveira<sup>a,\*</sup>, Angela Christina Lucas<sup>b</sup> e Tania Casado<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, SP, Brasil

<sup>b</sup> Centro Universitário Fundação Educacional Inaciana, São Bernardo do Campo, SP, Brasil

Recebido em 16 de dezembro de 2016; aceito em 14 de julho de 2017

Disponível na internet em 10 de agosto de 2017

### Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar se há diferenças entre a percepção de homens e mulheres sobre antecedentes organizacionais relacionados ao conflito trabalho-família (CTF). A metodologia é quantitativa descritiva, tendo sido usados dados secundários da pesquisa das “Melhores Empresas para Trabalhar de 2015”, e as técnicas de estatística descritiva (frequência das práticas formais), análise fatorial (percepções dos trabalhadores sobre quatro antecedentes) e teste *t* e Anova *two-way* (para avaliação de significância estatística das diferentes médias resultantes nos grupos de interesse). Dos resultados encontrados, destacam-se dois: as mulheres percebem mais apoio do gestor e menos envolvimento no trabalho, o que sugere menor CTF para elas, mas menos apoio social dos colegas e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o que indica maior CTF para elas; há um descolamento entre as práticas formais para gestão do CTF e a percepção dos trabalhadores nas organizações investigadas, pois naquelas em que há essas práticas não foi encontrada menor percepção dos antecedentes que aumentam o CTF.

© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

*Palavras-chave:* Antecedentes; Conflito trabalho-família; Mulheres

### Abstract

This article aims to analyze if there are differences between men's and women's perceptions about organizational antecedents related to the work-family conflict (WFC). The methodology is descriptive quantitative, using secondary data from the The Best Companies for You to Work survey of 2015, and the techniques of descriptive statistics (frequency of formal practices), factorial analysis (workers' perceptions about four antecedents) and test *t* and ANOVA two-way (to evaluate statistical significance of the analyzed groups' different means). Two of all the results found stand out: women perceive more support from the manager and less involvement in the work, which suggests less WFC for them, but less colleagues social support and balance between professional and personal life, which indicates higher WFC for them; there is a detachment between formal practices for WFC management and the workers' WFC perception in the organizations investigated, since the presence of such practices is not associated with lower perception of the antecedents that increase WFC.

© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Published by Elsevier Editora Ltda. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

*Keywords:* Antecedents; Work-family conflict; Women

\* Autor para correspondência.

E-mail: [ericacol@yahoo.com.br](mailto:ericacol@yahoo.com.br) (É.C. Oliveira).

<https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.07.001>

1809-2276/© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## Introdução

Desde a década de 1990, estudiosos europeus já apontavam a necessidade de promover um ambiente de trabalho mais responsivo culturalmente às demandas das famílias, que seria traduzido em políticas e práticas como licenças-maternidade e paternidade, cuidado com dependentes e revisão dos horários de trabalho (Lewis e Cooper, 1995). Entretanto, estudos mostram que esse ambiente responsivo depende mais de aspectos culturais, como o quanto se valoriza um modelo de trabalhador que separa as vidas profissional e privada e que prioriza suas responsabilidades no trabalho (Bailyn, 2006).

A adoção desse modelo de trabalhador ideal dificulta, ou, pelo menos, limita o crescimento de carreira da mulher dentro das empresas, dada a percepção sobre o seu papel na sociedade (Chies, 2010). Dentro de uma perspectiva latino-americana, Abramo (2007) demonstra que o trabalho remunerado é considerado uma responsabilidade prioritária para os homens. O trabalho remunerado das mulheres é percebido como mais instável por influência dos ciclos familiares e supostamente executado com menor dedicação à empresa devido às limitações para fazer horas extras, viajar ou trabalhar em períodos noturnos. Isso ocorre porque as responsabilidades com a casa e com os filhos, ou seja, o trabalho não remunerado, cabem às mulheres (Chies, 2010; Madalozzo, Martins & Shiratori, 2010).

Ao lutar contra essa visão da sociedade e tentar mostrar que trabalho remunerado também é importante para as mulheres, elas trabalham mais para ter as mesmas oportunidades e ainda são vistas como menos comprometidas. Nota-se que, nesse sentido, o comprometimento é mensurado no ambiente organizacional por número de horas trabalhadas ou presença em eventos fora do expediente, o que gera, para elas, menos acesso às oportunidades de trabalho e a maior percepção de conflito trabalho-família (Hoobler, Wayne & Lemmon, 2009; Metz, 2011; Henderson & Ferreira, 2012).

Para tentar superar essa visão e aumentar a igualdade de oportunidades dentro do mercado de trabalho, as mulheres com filhos buscam trabalhar mais para “compensar” o fato de serem mães. Dessa forma, criam uma sobrecarga e um acúmulo de funções que têm de gerenciar para serem produtivas no trabalho (Andrade, Cappelle, Brito, Paula Neto & Vilas Boas, 2002; Bruschini e Puppini, 2004; Becker, 2010; Cappelle e Melo, 2010).

Diretamente inseridas nesse contexto, no intuito de auxiliar na diminuição do conflito trabalho-família de 46,2% da população ocupada (IBGE, 2016), as empresas brasileiras começaram a adotar políticas e práticas prioritariamente voltadas para as mulheres e seus diversos papéis (Arruda, 1996; Bruschini, 2013; Lucas, 2015).

Nesse cenário, é possível questionar se essas políticas e práticas realmente causam impacto à percepção das mulheres sobre o conflito trabalho-família. De forma alinhada a esse primeiro questionamento, quais seriam os antecedentes do ambiente organizacional que impactam o conflito trabalho-família na percepção das próprias mulheres? E a percepção sobre esses antecedentes é diferente para os homens nas mesmas condições?

Diante desse problema de pesquisa, o objetivo geral deste artigo é analisar se há diferenças entre a percepção de homens e mulheres sobre antecedentes relacionados ao conflito trabalho-família. Para alcançar esse objetivo geral, os seguintes objetivos específicos se mostram pertinentes:

- descrever o contexto organizacional sobre o qual tal percepção se apresenta, considerando as práticas formais para gestão do conflito trabalho-família;
- avaliar se há diferença estatística entre a percepção dos trabalhadores sobre antecedentes associados ao conflito trabalho-família nas organizações com e sem as práticas formais investigadas;
- identificar se há diferença estatística entre a percepção de homens e mulheres sobre antecedentes associados ao conflito trabalho-família, e também de trabalhadores operacionais e administrativos, além de trabalhadores com e sem filhos.

## Fundamentação teórica

### *Conflito trabalho-família*

Greenhaus & Beutell (1985) apontam o conflito entre trabalho e família como uma relação bidirecional, gerando a denominação conflito trabalho-família quando o trabalho afeta a família (CTF) e conflito família-trabalho quando a família afeta o trabalho (CFT). Esse padrão é usado a partir deste ponto neste artigo, cujo foco é o CTF.

As fontes de pressões dos diversos papéis que as pessoas exercem em suas vidas podem se tornar incompatíveis e gerar conflitos internos, pois o “*atendimento a uma fonte de tensão tornaria mais difícil de atender à outra*” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964, p. 12). Dessa forma, será usado o conceito de CTF definido como “[...] *uma forma de conflito entre papéis na qual as pressões vindas dos domínios trabalho e família são mutuamente incompatíveis de alguma maneira*”<sup>[1]</sup> (Greenhaus e Beutell, 1985, p. 77). Essa definição é considerada marco teórico fundamental para o CTF e continua sendo usada em artigos que abordam o tema, costumeiramente concentrados na investigação de antecedentes e consequentes desse construto (Powell & Greenhaus, 2010; Trefalt, 2013; Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013; Lau, Wong & Chow, 2013).

O CTF é impactado por fontes de pressão provenientes do tempo, da tensão e do comportamento (*Ibid*; Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Em relação ao tempo, os conflitos surgem quando o tempo despendido para atender a um papel torna impossível fisicamente cumprir as expectativas do outro e quando as preocupações de um papel que não está sendo exercido no momento interferem no tempo do atendimento às demandas de outro papel (Bartolomé e Evans, 1979). O CTF nessa dimensão manifesta-se por meio do número de horas trabalhadas por semana (Pleck, Staines & Lang, 1980; Keith e Schafer, 1980), da frequência e da quantidade de horas trabalhadas a mais do que o planejado, de mudanças e irregularidade na jornada de trabalho e da inflexibilidade nos horários de trabalho (Pleck et al., 1980).

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7437041>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7437041>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)