

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI  
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIA RAQUEL LEAL DE CARVALHO

**A DUPLA ALIANÇA TRABALHO - FAMÍLIA E SUAS INTERFERÊNCIAS NO  
DESEMPENHO PROFISSIONAL E FAMILIAR: UM ESTUDO NA EMPRESA X NA  
CIDADE DE PICOS-PI**

PICOS – PI

2012

MARIA RAQUEL LEAL DE CARVALHO

**A DUPLA ALIANÇA TRABALHO - FAMÍLIA E SUAS INTERFERÊNCIAS NO  
DESEMPENHO PROFISSIONAL E FAMILIAR: UM ESTUDO NA EMPRESA X NA  
CIDADE DE PICOS-PI**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Elvia Florêncio Torres, MSc.

PICOS – PI

2012

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí**  
**Biblioteca José Albano de Macêdo**

**C331d**      **Carvalho, Maria Raquel Leal de.**  
**A Dupla aliança trabalho – família e suas**  
**interferências no desempenho profissional e familiar:**  
**um estudo na empresa X na cidade de Picos-PI / Maria**  
**Raquel Leal de Carvalho. – 2012.**  
**CD-ROM : il. ; 4 ¾ pol. (66 p.)**

**Monografia(Bacharelado em Administração) –**  
**Universidade Federal do Piauí. Picos-PI, 2012.**  
**Orientador(A): Profª.MSc. Elvia Florêncio Torres**

**1. Mães Trabalhadoras. 2. Trabalho e Família 3.Mercado**  
**Profissional - Mulheres . I. Título.**

**CDD 331.44**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI  
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB

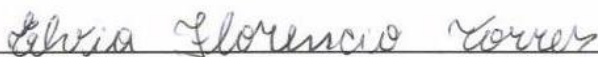
PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA  
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

MARIA RAQUEL LEAL DE CARVALHO

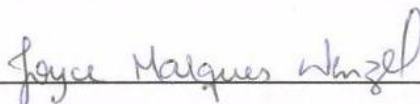
A DUPLA ALIANÇA TRABALHO - FAMÍLIA E SUAS INTERFERÊNCIAS NO  
DESEMPENHO PROFISSIONAL E FAMILIAR: UM ESTUDO NA EMPRESA X NA  
CIDADE DE PICOS-PI

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente Maria Raquel Leal de Carvalho **APROVADA**.

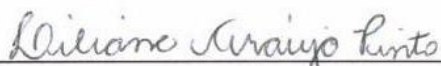
Picos (PI), 11 de outubro de 2012.



Profª. Elvia Florêncio Torres, MSc. (Orientadora).



Profª. Joyce Marques Wenzel, Esp. (Membro).



Profª. Liliâne Araújo Pinto, MSc. (Membro)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus, dele vem tudo o que sou, o que tenho e o que espero, colocou as pessoas certas na minha vida: os meus grandes ídolos, meu pai Francisco Pedro por me mostrar o significado do respeito, honestidade e amor e a minha admirável mãe Antônia Leal pelo amor incondicional, dedicação, amizade e apoio em todos os momentos da minha vida.

Meus irmãos: Anieth, Alzinete e Anielson, fontes de inspiração, agradeço pelo incentivo, amor e cumplicidade. Aos meus Sobrinhos: Samuel Filho, Pedro Lucas e Ana Beatriz por encherem a minha vida de alegria e aos Meus cunhados: Samuel, Patrick e Marcy pela torcida e carinho.

Aos amigos com quem passei momentos inesquecíveis no decorrer dessa jornada, em especial as minhas grandes amigas: Heyde Almondes, obrigada pela amizade, paciência, sinceridade e por ser essa pessoa tão generosa. Vanessa Ferreira, obrigada pelo apoio nessa jornada e a amizade sincera. Janaina Leal, pessoa que admiro, pela perseverança e honestidade e aos amigos Junio Medeiros e Marciel Mendes, pessoas a quem dedico um enorme carinho, obrigada pela amizade verdadeira que construímos.

A minha orientadora Élvia F. Torres, pela paciência na orientação. Pessoa que respeito e admiro, pelas qualidades profissionais e pessoais.

Aos professores que gentilmente aceitaram fazer parte da banca examinadora.

E a todos os professores do curso de administração, pelos ensinamentos disponibilizados nas aulas.

*Dedico esta monografia aos meus pais:  
Francisco Pedro e Antônia Leal e aos irmãos:  
Anieth leal, Alzinete Leal e Anielson Leal,  
pelo carinho e apoio em todos os  
momentos da minha vida.*

O SENHOR é o meu pastor,  
nada me faltará.  
Deitar-me faz em verdes pastos,  
guia-me mansamente a  
águas tranquilas.  
Refrigera a minha alma;  
guia-me pelas veredas da justiça,  
por amor do seu nome.  
Ainda que eu andasse pelo vale da  
sombra da morte, não temeria  
mal algum, porque tu estás comigo;  
a tua vara e o teu cajado me consolam.  
Preparas uma mesa perante mim na presença  
dos meus inimigos, unges a minha  
cabeça com óleo, o meu cálice transborda.  
Certamente que a bondade  
e a misericórdia me seguirão todos  
os dias da minha vida; e habitarei na casa  
do SENHOR por longos dias.  
(Salmo de Davi)

Agradeço todas as dificuldades que enfrentei;  
Não fosse por elas, eu não teria saído do lugar.  
As facilidades nos impedem de caminhar.  
Mesmo as críticas nos auxiliam muito.  
(Chico Xavier)

## RESUMO

É crescente o número de mulheres que ingressam no mercado de trabalho, provocando assim alterações na estrutura familiar, pois, além de ter responsabilidades profissionais, tem que predispor de tempo para a família, fazendo com que se torne um trabalho complexo. O presente estudo tem como objetivo geral, identificar como ocorre a relação de interferência entre a vida familiar e a vida profissional das funcionárias da empresa X. Os dados foram recolhidos através de um questionário, junto a uma amostra de 18 funcionárias, que são mães e trabalham em uma empresa do setor de confecções, acessórios, calçados e brinquedos, na cidade de Picos-PI. Os resultados obtidos, em relação à influência do trabalho sobre a família e da família sobre o trabalho, são correlacionados de certa forma negativa, devido mostrar que existem fatores que interferem negativamente na família e no trabalho. Os fatores referentes aos serviços prestados e as condições de trabalho, foram os que mais apresentaram pontos de insatisfação, causando efeitos negativos na vida familiar. Conclui-se que de modo geral, a análise sobre a influência da família no trabalho e vice versa demonstrou um bom resultado, porém houve um percentual significativo de respostas que indicam a existência da relação negativa entre família e trabalho, mesmo que não ocorra em uma maior frequência. Com isso, a empresa deve aprimorar práticas que proporcione o bom relacionamento, para beneficiar os serviços e a qualidade de vida.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho. Família. Mulheres. Equilíbrio.



## ABSTRACT

It's growing the number of women entering the job market, causing thus changes in family structure, because, in addition to having professional responsibilities, have to predispose to family time, so doing with that it becomes a complex task. The present study has as general objective identify how it happens the interference between the family and work life of employees of company X. Data were collected through a questionnaire with a sample of 18 employees, who are mothers and working in a company of dressmaking sector, accessories, footwear and toys in the city of Picos-Pl. The results obtained in relation to the influence of work on family and family over work, are correlated in a negative way, due to showing that there are factors that interfere a negatively on family and work. The factors referring to the provided services and working conditions, were those that most showed points of dissatisfaction, causing negative effects on family life. It is concluded that in general, the analysis on the influence of family on work and vice versa demonstrated a good result, but there was a significant percentage of responses that indicate the existence of a negative relationship between family and work, even it does not occur in greater frequency. With this, the company must improve practices that provide a good relationship, to benefit the services and quality of life.

**Keywords:** Work. Family. Women. Balance.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b>	–	Faixa etária das respondentes.....	31
<b>Gráfico 2</b>	–	Grau de escolaridade.....	32
<b>Gráfico 3</b>	–	Renda salarial.....	33
<b>Gráfico 4</b>	–	Frequência da falta de energia para resolver problemas familiar.....	35
<b>Gráfico 5</b>	–	Frequência com que atividades excedentes ao trabalho atrapalham os programas familiares.....	36
<b>Gráfico 6</b>	–	Frequência com que os compromissos profissionais mudam os planos com a família.....	37
<b>Gráfico 7</b>	–	A frequência de mau humor decorrentes do trabalho.....	37
<b>Gráfico 8</b>	–	Frequência de rompimento em responsabilidades familiares por conta do pensamento no trabalho.....	38
<b>Gráfico 9</b>	–	Frequência de atrasos em eventos familiares por conta do trabalho.....	39
<b>Gráfico 10</b>	–	Frequência com que as funcionarias sai mais cedo do trabalho por questões familiares.....	43
<b>Gráfico 11</b>	–	Frequência da perda de um dia de trabalho por conta de problemas familiares.....	44
<b>Gráfico 12</b>	–	Frequência de mau humor adquirido por questões familiares....	44
<b>Gráfico 13</b>	–	Frequência de atrasos no trabalho por conta de responsabilidades familiares.....	45
<b>Gráfico 14</b>	–	Frequência de irritabilidade com colegas de trabalho decorrentes de problemas familiares.....	46
<b>Gráfico 15</b>	–	Frequência com que o trabalho é atrapalhado por conta do pensamento na família.....	47
<b>Gráfico 16</b>	–	Frequência com que compromissos familiares mudam os planos no trabalho.....	47
<b>Gráfico 17</b>	–	Quantidade de horas diárias dedicadas à família.....	51

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> –	Horário do expediente.....	40
<b>Tabela 2</b> –	A quantidade de filhos das respondentes.....	41
<b>Tabela 3</b> –	Influência do trabalho na família.....	42
<b>Tabela 4</b> –	Influência da família no trabalho.....	48
<b>Tabela 5</b> –	Grau de satisfação com os serviços prestados e ao ambiente de trabalho.....	49

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 Formulação do problema.....	14
1.2 Objetivos.....	14
1.2.1 Objetivo Geral.....	14
1.2.2 Objetivos Específicos.....	15
1.3 Justificativa.....	15
<b>CAPÍTULO 2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>16</b>
2.1 A mulher no mercado de trabalho.....	16
2.2 A relação de influência da família no trabalho.....	18
2.3 Relação de influência do trabalho na família.....	19
2.4 Boas práticas de conciliação entre vida profissional e familiar.....	22
2.4.1 Primeira prática: Recompensa justa e adequada.....	22
2.4.2 Segunda prática: Participação no trabalho.....	24
2.4.3 Terceira pratica: Utilização e desenvolvimento de capacidades.....	25
2.4.4 Quarta pratica: Oportunidade de Crescimento.....	25
2.5 Benefícios ocasionados pelas práticas de conciliação trabalho e família.....	26
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>28</b>
3.1 Caracterização da pesquisa.....	28
3.2 Fontes de dados.....	29
3.3 Amostragem.....	29
3.4 Estratégias de coleta de dados.....	30
3.5 Estratégias de tratamento e análise de dados.....	30
<b>4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....</b>	<b>32</b>
4.1 Perfil das funcionárias.....	32
4.2 A influência do trabalho na família.....	35

4.3 A Influência da família no trabalho.....	43
4.4 Satisfação quanto a utilização das boas práticas empresariais de equilíbrio trabalho e família.....	49
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>64</b>

## CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

A mulher que antes tinha o papel de cuidar apenas da casa e do lar está cada vez mais, tendo que dividir seu tempo disponível com várias outras atividades, como por exemplo, a de ser mãe e profissional.

Nas últimas décadas é significativo o número de mulheres que estão ingressando no mercado de trabalho, essa mudança tem causado modificações na estrutura familiar, tornando assim, os papéis desempenhados complexos, pois agora possuem não só responsabilidades familiares, mas, também, profissionais (BARBOSA *et al*, 2010).

A má administração e a falta de planejamento para executar esses papéis, podem atrapalhar a vida profissional, da mesma forma, a jornada de trabalho extensiva pode vir a interferir na vida pessoal, visto assim, implicações importantes na análise das relações entre trabalho e família.

A compatibilização da responsabilidade familiar e profissional provoca um desgaste, sobretudo para a mulher, devido realizar diversas atividades, a busca pelo equilíbrio entre a vida familiar e profissional é um fator que pode amenizar esse desgaste.

O desejo de se realizar tanto profissionalmente como na vida pessoal está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas, Segundo Kotler e Keller (2006 p.183) a teoria de Maslow afirma que:

as necessidades humanas são dispostas em uma hierarquia, da mais urgente para a menos urgente, [...] as pessoas tentam satisfazer as mais importantes em primeiro lugar. Quando conseguem satisfazer uma necessidade importante, tentam satisfazer a próxima necessidade mais importante.

Ao serem determinadas as prioridades a serem realizadas no decorrer do dia, programando horários e organizando-se, o indivíduo ganha um senso de controle para realizar suas atividades profissionais e familiares de uma forma mais satisfatória. As empresas também podem estar colaborando com a conciliação entre o trabalho e a família, ao adotarem práticas que podem amenizar esse conflito.

O trabalho em questão trata-se de um estudo de caso com trabalhadoras de uma empresa do segmento de confecções, acessórios, calçados e brinquedos na cidade de Picos, dando ênfase aquelas que são mães. O intuito da pesquisa é

identificar as principais dificuldades enfrentadas por estas funcionárias ao fato de ter que conciliar sua vida familiar com a profissional.

## **1.1 Formulação do problema**

Com o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, surge também uma demanda na contribuição doméstica e o bom desempenho no trabalho (FARIA E RACHID, 2007).

A partir do momento que as mulheres começaram a ocupar o mercado de trabalho, as relações entre carreira e família se tornaram mais complexas, pois passa a ser necessário que elas combinem as responsabilidades profissionais com as familiares.

“A necessidade de assumir múltiplos papéis e de transitar de um ao outro, alterando as formas de cognição, pode gerar diferenças conflitivas nos e entre os papéis” L. Assim, Shaw e Constanzo (1970 *apud* SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011, p. 90) “descreveram as situações potenciais correspondentes quando a pessoa identifica uma situação de contradição, a saber: os conflitos, a ambiguidade, a incongruência e a mistura de papéis”.

Ao serem estabelecidas práticas pelas empresas, o grau de insatisfação na carreira profissional irá diminuir o que conseqüentemente proporcionará uma melhor realização nos papéis familiares.

O trabalho e a vida pessoal tem uma relação de reciprocidade, uma área pode influenciar a outra, de forma positiva ou negativa. Frente a essas dificuldades enfrentadas surge o seguinte questionamento: A vida profissional está sendo influenciada de forma negativa ou positiva na vida familiar das funcionárias da empresa X? O contrário tem acontecido?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Identificar como se dar a relação de interferência entre a vida familiar e a vida profissional das funcionárias da empresa X.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Avaliar o grau de interferência da vida familiar no desenvolvimento da vida profissional;
- Analisar a influência do trabalho na vida pessoal das respondentes;
- Analisar as boas práticas de qualidade de vida que a empresa X tem utilizado para a busca do equilíbrio trabalho família das suas colaboradoras.

### 1.3 Justificativa

A mulher está constantemente em busca da sua realização profissional, tendo uma participação maior na renda de casa, está em busca da sua independência financeira e procurando ganhar espaço em diferentes áreas no mercado.

Souza *et al* (2009, *apud* BARBOSA *et al*, 2010) afirmam que os espaços sociais da família e do trabalho foram influenciados e afetados pelas mudanças econômicas, políticas e tecnológicas que, por sua vez, afetaram a sociedade provocando mudanças significativas no cotidiano das mulheres, pois, conciliar o trabalho com a vida familiar obriga um grande esforço, gerando a necessidade de modificação do estilo de vida.

A pesquisa apresenta relevância acadêmica tendo em vista que o presente tema carece de estudos científicos mais aprofundados em termos de gestão. O estudo também proporcionará viabilidade social, uma vez que aborda um tema de interesse comum e cada vez mais presente na sociedade.

A partir do que foi exposto pode-se verificar a importância do tema para que as influências de reciprocidade entre o trabalho e a família tragam uma maior estruturação nas atividades produtivas e na qualidade na vida pessoal, implicando assim na satisfação e um bom relacionamento no trabalho e na família.



## CAPÍTULO 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 A mulher no mercado de trabalho

Em nível global pode ser observado que nas últimas décadas, o modelo “tradicional” em que o homem era o provedor e a mulher dedicada exclusivamente aos cuidados da família, vem sendo modificado, mulheres e homens estão inseridos no mercado de trabalho, mas os cuidados com a família, está permanente e em grande medida na tarefa realizada na maior parte pelas mulheres (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Assim, as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, estão tendo que lidar com o papel profissional e familiar, surgindo à necessidade de equilíbrio, pois tem que realizar todos esses papéis no seu cotidiano.

No entanto, a partir da entrada e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, deu-se uma ruptura em tal conciliação (ou equilíbrio) entre trabalho e família e novos desafios se impuseram não só as famílias que passaram a ter “dois provedores”, mas, também, aos sistemas de bem-estar social que tiveram suas bases postas em questão (CORDEIRO, 2008, p. 03).

O trabalho e o salário feminino eram visto como um complemento no que diz respeito às necessidades de sobrevivência, nos dias atuais esse valor “complementar” vem ocupando um espaço mais significativo para o equilíbrio do orçamento familiar, em especial no universo das classes trabalhadoras (SILVA; NOGUEIRA; NEVES, 2010).

O crescente índice da participação da mulher no mercado de trabalho vem transmitindo uma mudança de atitude, aspiração e também fatores relacionados à economia, pois a remuneração referente ao trabalho feminino vem sendo fundamental para que as famílias aumentem seus rendimentos (CORDEIRO, 2008).

O trabalho como uma forma de auxiliar na renda familiar é mais comum a mulheres casadas e com filhos e o trabalho como fonte para obter destaque profissional é mais visto por mulheres que priorizam o crescimento profissional e colocam em segundo plano o familiar (CORDEIRO, 2008).

Devido às transformações sociais, econômicas e culturais, as mulheres que visam o crescimento financeiro, tendem a buscar realização profissional e só mais tarde buscam a formação da família, o que implica em um menor número de filhos.

A mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, embora muitas vezes isto signifique uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos (LEONE; BALTAR, 2008).

Visto essa maior reponsabilidade nas atividades domésticas destinadas às mulheres, surge assim, uma necessidade de buscar estratégias que venham a amenizar os conflitos e exigências que são encontrados no decorrer do cumprimento de novas responsabilidades. Além da busca pela diminuição de impossibilidades que surgem devido à sobrecarga de papéis.

Apesar da sua crescente participação no mercado de trabalho às mulheres enfrentam condições diferenciadas e desvantajosas em relação ao trabalho masculino, isso se verifica devido o homem durante épocas, ter tido como função principal o de provedor financeiro as necessidades da casa (KON, 2005).

Para administrar de forma hábil a vida privada e profissional, as mulheres estão expostas a uma maior pressão, o que provavelmente, as tornam mais informadas sobre a causa de conflitos entre a vida profissional e pessoal em relação à maioria dos homens (MOTTA, 2004).

Mesmo diante dos problemas enfrentados, é fato que a submissão da mulher está cada vez menor. Nos dias atuais o homem que era visto com uma extrema valorização, vem dividindo o espaço com a mulher que hoje vem se destacando e tendo cada vez mais consciência de seus deveres e direitos como cidadã.

“A maioria das mulheres, entretanto, são o que eu chamo de mulheres de carreira e de família, que querem conseguir uma carreira séria e ao mesmo tempo participam ativamente da educação dos filhos” (MOTTA, 2004, p.111).

A mulher está conquistando sua independência tanto profissional quanto social, está tendo o direito de escolher como quer viver, ser independente, trabalhar e conseqüentemente obtendo uma maior influência na vida familiar e profissional.

## 2.2 A relação de influência da família no trabalho

A família pode ter influência positiva ou negativa no trabalho, conflitos de sobreposição originados pela família podem afetar o trabalho, essa influência surge quando o agente que desperta o conflito esta na família.

A sobreposição ou sobrecarga pode causar ao agente da família interferências no trabalho, no momento em que a doença de algum familiar for à causa do não comparecimento do individuo ao trabalho ou quando deixar de aceitar uma promoção por não querer mudar de cidade para não ficar longe da família (FARIA, 2005).

Um dos momentos da vida onde a flexibilidade e o tempo fora do trabalho se fazem mais presente é após o nascimento ou adoção de filhos. A dedicação e o cuidado natural que essa fase da vida exige dos pais, conjugado ao desejo de acompanhar o crescimento e as primeiras conquistas faz com que muitos pais, predominantemente as mães, abram mão da carreira profissional, pelo menos temporariamente (CLEIMAN, 2010, p. 35).

As mulheres mesmo sendo talentosas e comprometidas com o trabalho se conformam em ocupar um nível intermediário na carreira, para obter uma maior liberdade e conseqüentemente ter mais tempo com os filhos, pelo menos nos primeiros anos de vida deles (MOTTA, 2004).

Após o nascimento dos filhos é perceptível a presença da mãe no lar com uma maior frequência, principalmente nos primeiros meses de vida da criança, o que faz com que haja um aumento na valorização e priorização da vida familiar.

Atualmente os conflitos entre a esfera pessoal e profissional são mais frequentes, em razão das mudanças na sociedade, ocasionando um ajuste das relações pessoais e profissionais na sociedade atual (BARBOSA *et al*, 2010).

No caso das mulheres que são casadas e têm filhos, por mais que os homens contribuam nos afazeres de casa a responsabilidade é bem maior para as mulheres, principalmente quando se trata de filhos recém-nascidos, pois nesses casos é mais comum estarem sobre os cuidados da mãe.

Destacam-se como fatores mais importantes, a existência de afeto e consideração na relação familiar, esses fatores proporcionam ao individuo uma maior autoconfiança para desenvolver tranquilamente suas atividades profissionais, caso ocorra uma negação no desempenho do relacionamento familiar,

consequentemente proporcionara um declínio na dedicação das atividades profissionais (ROCHA *et al*, 2010).

Em situações em que as mães que necessitam deixar seus filhos em instituições cuidadoras enquanto trabalham, devido não possuir alguém disponível na família para cuidar da criança, vem a ocasionar preocupação com os cuidados que estão sendo oferecidos nesses locais, consequentemente gerando sentimentos que podem atrapalhar o desenvolvimento profissional (ROCHA *et al*, 2010).

Normalmente, os conflitos por sobreposição são enfrentados quando duas atividades importantes de diferentes esferas, do trabalho ou da família, ocorrem ao mesmo tempo.

### **2.3 Relação de influência do trabalho na família**

A relação trabalho-família pode vir a afetar os papéis desempenhados na vida pessoal, vindo a despertar conflitos na vida familiar, caso as atividades executadas no trabalho sejam desagradáveis e insatisfatórias pode gerar tensões na vida pessoal.

O trabalho vem ocupando a maior parte do tempo do ser humano, de início tinha um valor apenas para suprir as necessidades básicas de subsistência, principalmente após a Revolução Industrial, e agora está fazendo parte do ponto central do ser humano, fazendo assim com que as pessoas dediquem mais tempo ao trabalho do que a família (CAVASSANI A; CAVASSANI E; BIAZIN, 2006).

A carreira profissional constitui primeiramente uma forma de obter recompensas necessárias para manter as suas atividades de lazer e a vida familiar satisfatória. No entanto, muitas vezes a excessiva jornada profissional causa alguns conflitos no trabalho e na família, uma vez que a sobrecarga de trabalho pode acarretar problemas de cunho social, como deixar de sair com a família devido ao cansaço advindo do trabalho. Porém, o inverso também ocorre isso por que o excesso de atividades desempenhadas no ambiente familiar pode provocar exaustão e acarretar baixo desempenho profissional.

A literatura demonstra que a influencia do trabalho na família pode implicar em desvantagens e vantagens. No que se refere às desvantagens, Faria (2005) afirma que quando as atividades realizadas no trabalho são adicionadas a família, de uma forma além do tolerável a tendência é que provoque uma exaustão ou ate

mesmo uma transferência de preocupações e responsabilidades de uma esfera para a outra.

Se o tempo que o indivíduo passa no trabalho for estendido, terá menos tempo para se dedicar a família, ocasionando assim uma interferência do domínio profissional sobre o familiar, aumentando o conflito entre trabalho-família.

Se estiver positivamente satisfeita no trabalho, essa atitude irá manifestar-se igualmente na vida familiar, paralelamente se estiver insatisfeito essa insatisfação irá alargar a vida familiar (ROCHA *et al*, 2010).

Os colaboradores no seu local de trabalho estão frequentemente tendo que estabelecerem respostas positivas para realizarem suas atividades da melhor forma, caso essas respostas forem excedidas em relação à habilidade do colaborador, poderá surgir estressores decorrentes das atividades no trabalho o que poderá afetar a vida familiar.

Pode ser observado através das desvantagens ocasionadas do trabalho para a família que quanto mais os acontecimentos que ocorrem no trabalho interferem de forma negativa na família, menor será o grau de percepção de saúde e de satisfação no trabalho.

No que se refere às vantagens da influência do trabalho na vida pessoal, tem-se que levar em consideração alguns fatores que fazem parte para o bom desenvolvimento advindo do trabalho para o âmbito familiar.

O estresse tende sempre a ser visto como sendo negativo, mas, em certo nível, ele pode gerar uma situação desafiadora que leva a pessoa a introduzir mudanças positivas (FARIA, 2005).

Ao utilizarem artifícios promocionais, as empresas proporcionam aos funcionários uma maior atenção à determinada atividade. As promoções são estabelecidas como fatores de motivação, no qual o funcionário tem uma contribuição útil a executar na empresa, assim ele poderá reduzir seus próprios erros, pode obter uma maior participação no processo das atividades, podendo dar ideias criativas para que possa receber a promoção estabelecida. No entanto, muitas vezes os funcionários não se manifestam devido o não conhecimento da importância de sua atividade para a empresa, com isso essas promoções, a exemplo, uma oferta de cargo melhor, que pode trazer um maior interesse do funcionário em alcançar esses artifícios (PALADINI, 2006).

As pessoas que não tem muita iniciativa e são acostumadas a realizarem apenas o trabalho que é estabelecido pelo empregador na empresa, quando se deparam com situações desafiadoras que exijam uma maior iniciativa para se manter no emprego ou até mesmo ocupar um cargo de maior destaque na empresa, proporcionara uma mudança positiva nas suas atividades para que possa atingir com êxito o desafio proposto.

O trabalho remunerado aumenta as chances das mulheres estarem em contato social, proporciona uma experiência de eficácia, para efetuarem suas escolhas, surgindo assim um sentimento de independência, auto realização e autonomia. Essas sensações irão proporcionar uma maior confiança, para que desempenhem seus papeis familiares eficazmente (DINIZ, 1999; MC BRIDE, 1990; BYSTRONSKI, LASSANCE e SEIBACH, 1989 *apud* FARIA, 2005).

Ao poder estar colaborando com o orçamento familiar com recursos que advêm do seu próprio trabalho e a interação maior com a sociedade, proporciona a mulher uma maior confiança em si mesma o que irá refletir de forma positiva nas atividades familiares.

Os funcionários ao se relacionarem bem com o empregador, com os demais colegas de trabalho e ao estarem realizando suas atividades em um ambiente físico confortável, conseqüentemente serão proporcionados um bem estar tanto social quanto físico, o que resultara em atividades mais produtivas.

O grau de vantagens estabelecidas através da influência do trabalho para a família é perceptível através da importância que o indivíduo estabelece na execução da sua tarefa, se for uma atividade estimulante, irá realizá-la com satisfação. No que diz respeito à realização profissional, se estiver fazendo o que gosta as chances de estar realizado profissionalmente serão maiores. O bom relacionamento social com os demais colaboradores e um bom ambiente físico irão proporcionar um desempenho mais eficaz nas atividades profissionais e os benefícios financeiros adquiridos no trabalho proporcionará fatores positivos à vida familiar.

Pode-se dizer que o bem-estar profissional é quando prevalecem às emoções positivas e o indivíduo percebe que está avançando no alcance de suas metas de vida, ao realizar um trabalho expressivo e ao estar desenvolvendo seus potenciais e habilidades (PASCHOALL; TAMAYO, 2005).

A satisfação no trabalho proporciona vantagens tanto para a vida pessoal dos colaboradores, quanto para o desenvolvimento da empresa, pois se as pessoas se

sentem valorizadas no trabalho, conseqüentemente o seu papel desempenhado na organização será de importância para o desenvolvimento da empresa. O tópico seguinte irá mostrar as vantagens que as empresas recebem ao valorizar os serviços de seus funcionários.

#### **2.4 Boas práticas de conciliação entre vida profissional e familiar**

Diante do panorama atual da sociedade é importante ter o conhecimento das causas e conseqüências do conflito trabalho-família, porém o mais importante é a compreensão da facilitação trabalho-família, para que possam ser desenvolvidos meios que promovam uma melhor conciliação entre ambos os domínios (DIAS, 2008).

A produtividade e a motivação dos funcionários podem ser interferidas pelo clima organizacional, no entanto torna-se um item de difícil medição, pois na sua composição são também agregados outros elementos, como intangíveis, que resulta na interação dos colaboradores com os demais e os insumos que a empresa dispõe para produzir (QUEIROZ *et al* 2005).

Com o aumento da valorização do conhecimento, é necessário que a gestão de pessoas crie um clima organizacional que facilite a criação de valor, como programas de incentivo, que se faz necessário para reter o acervo intelectual, pois a saída de um colaborador da empresa resultará na perda de conhecimento caso a organização não esteja preparada para a gestão de ativos intangíveis (QUEIROZ *et al* 2005).

A literatura mostra algumas práticas que podem ser utilizadas pelas empresas para proporcionar a conciliação entre trabalho e família, com base no modelo de (WALTON, 1973). São elas: Recompensa justa e adequada; Participação no trabalho; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de Crescimento. Cada uma dessas práticas será explicada no texto que segue.

##### **2.4.1 Primeira prática: Recompensa justa e adequada.**

É comum que as pessoas, recebam recompensas financeiras por alguma razão e a partir deste momento considerem que a recompensa adicionada ao salário esteja relacionada ao salário justo, caso essa recompensa não seja como o

esperado o que seria um prêmio se transforma num problema de difícil solução (ARAUJO, 2009).

O funcionário vê a remuneração como uma permissão e estímulo a um ótimo desempenho no trabalho, levando a obter ganhos crescentes. Sendo vista pela organização, a remuneração está relacionada com o comprometimento com os objetivos da organização, trazendo resultados que faça jus aos custos altos da folha de pagamento (FRANÇA, 2010).

Para que o salário possa ser estabelecido como justo, ao ser comparado com as demais empresas, não haja divergências significativas no pagamento relacionado a um mesmo cargo.

Para que essa recompensa seja concretizada devem ser estimuladas respostas dos funcionários para a empresa, visto que antigamente os funcionários eram submissos ao que era determinado pela empresa, atualmente essa postura vem se modificando, as empresas estão cada vez mais em busca de funcionários que tenham iniciativa para antecipar e solucionar problemas e esteja preparada para as mudanças que ocorrem no mercado (DUTRA, 2007).

A forma de comportamento das pessoas de certa forma é controlada pelas recompensas. Cabendo essa atribuição à chefia superior e em uma última análise, do gestor de pessoas, que veem as recompensas como uma oportunidade para conhecer mais adequadamente o corpo funcional da organização, mas olhar a recompensa apenas como um prêmio não é uma atitude sábia (ARAUJO, 2009).

Para ser avaliada de forma justa a participação das pessoas no ambiente empresarial é necessário que seja mensurado o valor que o funcionário tem. Nesse sentido, a empresa tende a observar a competência com que os funcionários estão realizando suas atividades, para posteriormente vir a valorizar as pessoas. São poucas as empresas brasileiras que utilizam abordagens relacionadas à competência para trabalhar a questão da valorização (DUTRA, 2007).

É necessário para as organizações que diferentes grupos de pessoas entreguem diferentes tipos de competências, pois a individualidade de cada competência ao ser harmonizada no todo obterá um conjunto competente. Não bastam apenas pessoas individualmente competentes, é necessário que o todo forme um conjunto que condizem com os propósitos da organização (DUTRA, 2007).

A organização está percebendo cada vez mais que o ser humano é de suma importância para o alcance dos resultados, visto que a capacidade de raciocínio,



criatividade e a busca por soluções de problemas está presente nas pessoas e não nas máquinas (CAVASSANI A; CAVASSANI E; BIAZIN, 2006).

#### **2.4.2 Segunda prática: Participação no trabalho.**

O ambiente monótono é aquele que é ausente de estímulos, essa reação monótona é chamada de tédio, esse no qual se faz presente um estado mental complexo, pois reduz a ativação de centros nervosos e uma sensação de cansaço e uma diminuição do estado de alerta (KROEMER, 2005).

Essa monotonia é comum quando são realizadas as tarefas todos os dias da mesma forma, sem nenhuma participação dos colaboradores, apenas estabelecem as atividades a serem realizadas e nada mais do que isso.

A abordagem participativa é realizada através de programas integrados de qualidade, nesses programas está inserida a criação de grupos de trabalhos para uma maior interação do pessoal referente às atividades que estão realizando, são oferecidos treinamentos adequados e a administração da empresa deixa clara a existência de apoio para com o trabalho realizado pelos funcionários da empresa (PALADINI, 2006).

O trabalho em conjunto possibilita o estabelecimento de uma melhor comunicação, aumenta a possibilidade na resolução de problemas, ao envolver todos nas tarefas ocorre um aumento na integração dos mesmos.

A rotação do trabalhador no posicionamento de suas tarefas é uma atividade contribuinte para a inexistência de monotonia, pois ao realizarem uma parte do tempo em atividades sentadas e a outra parte realizada com atividades em pé o grau de cansaço irá diminuir (IIDA, 2005).

Ao participarem e interagirem em atividades motivadoras no trabalho haverá a diminuição da monotonia e proporcionará uma maior motivação no trabalho, o que conseqüentemente ocasionará uma redução de influências negativas do trabalho para a família.

Nas grandes empresas brasileiras, encontram-se difundidos os programas internos de estímulo à criatividade de fomento à inovação, por meio dos quais os empregados contribuem com ideias inovadoras, voltadas tanto para a resolução de problemas, quanto para o aproveitamento de oportunidades de negócios (MEDEIROS *et al*, 2011).

### **2.4.3 Terceira prática: Utilização e desenvolvimento de capacidades.**

A organização passa a dar espaço para que as potencialidades do indivíduo sejam desenvolvidas e utilizadas. Esta postura, por parte da administração, é um dos novos paradigmas: antes as pessoas eram “treinadas” para trabalhos repetitivos, enquanto que hoje, a tecnologia executa estes tipos de trabalhos e as pessoas precisam desenvolver suas capacidades. A tendência é que as pessoas tenham certo grau de autonomia e identificação com o trabalho (CAVASSANI A; CAVASSANI E; BIAZIN, 2006).

As mudanças aceleradas que vem ocorrendo no mercado tem proporcionado uma crescente busca por profissionais capacitados, que saibam lidar com essas mudanças, para que a empresa possa lidar com a competitividade eficazmente (LEITÃO, 2010).

### **2.4.4 Quarta prática: Oportunidade de Crescimento**

O trabalho deve proporcionar crescimento e desafios constantes, pois as pessoas podem ser capazes de fazer muito mais do que pensam que podem, mas para isso é necessário à organização oportunizar o crescimento, tanto no que diz respeito a termos pessoais, quanto intelectuais e profissionais (CAVASSANI A; CAVASSANI E; BIAZIN, 2006).

Com o crescimento constante do conhecimento e das informações, será necessário que as pessoas foquem no aprendizado, nas redes de informação e na área de especialização. Não ter uma área como referencial profissional, será uma desvantagem na seleção da empresa, pois o mercado atualmente vem dando preferência às pessoas que são especialistas na sua área de atuação e tem o conhecimento do contexto em que atuam e nele conseguem colocar em prática tais conhecimentos (DUTRA 2007).

A carreira deve ser vista como uma sequência de posições e de trabalho realizado pelas pessoas, realizadas de forma que ocorra uma conciliação entre o desenvolvimento das pessoas com o desenvolvimento da empresa (DUTRA 2007).

As quatro práticas citadas, ao serem aplicadas pelas empresas, podem aumentar o grau de satisfação dos funcionários na realização de suas atividades, o que conseqüentemente proporcionará a empresa um aumento nas chances de

conseguirem seus objetivos organizacionais. O tópico seguinte irá mostrar os benefícios obtidos pela empresa ao utilizar essas práticas.

## **2.5 Benefícios ocasionados pelas práticas de conciliação trabalho e família.**

Com a competitividade cada vez mais crescente no mercado de trabalho, as empresas que querem se manter efetivamente no mercado e realizar suas atividades de modo eficaz, devem estar cada vez mais cientes de que para se obter sucesso e destaque frente a essas dificuldades é necessário que seus colaboradores estejam diante de condições apropriadas que resulte em uma melhor qualidade de vida no desempenho do seu trabalho.

A mudança que vem ocorrendo constantemente nos cenários das organizações, vem trazendo uma busca maior por profissionais capacitados para lidar com os cenários dinâmicos (LEITÃO, 2010).

Devido à globalização e o crescimento da competitividade no mercado, está cada vez mais desafiador a busca por resultados, o que conseqüentemente irá exigir dos colaboradores a capacidade de viver constantemente sob pressão e cobranças, mas por outro lado à empresa esta vendo a necessidade de uma busca na qualidade de vida no trabalho, o que proporcionara um melhoramento no bem estar e na capacidade produtiva, o que ocasionará um melhoramento nos resultados (CAVASSANI A; CAVASSANI E; BIAZIN, 2006).

No equilíbrio trabalho e vida pessoal, a empresa deve desempenhar um papel estratégico para que se possa realizar o trabalho de forma mais agradável, proporcionando assim atividades que promovam a saúde e o bem estar do colaborador, como também a relação familiar, em especial ao acompanhamento dos filhos (STEPANSKY; FRANÇA, 2008).

A qualidade de vida no trabalho é vista como uma estratégia para as organizações, pois através dela pode-se acompanhar a maneira como os trabalhadores estão executando suas tarefas, se estiverem satisfeitos com a realização de seus serviços, o resultado das tarefas terá uma maior qualidade e estarão mais aptos a alcançar os objetivos tanto da empresa quanto os pessoais, caso contrário essas tarefas não serão executadas de uma forma eficaz e conseqüentemente os objetivos da empresa e o pessoal não serão alcançados.

Os recursos humanos desempenha um papel específico no que diz respeito ao esforço pela qualidade nas organizações. Eles são os agentes capazes de transformar e mudar a história da organização em termos de qualidade (PALADINI, 2006).

Não adianta as empresas traçarem estratégias para um melhor desenvolvimento nos serviços se os trabalhadores não estiverem envolvidos e capacitados para acompanhar essas mudanças, visto que quem irá realizar e desenvolver essas estratégias será os funcionários.

As pessoas se sentirão valorizadas através de recompensas recebidas pela realização de seu trabalho na organização, essa valorização pode estar relacionada à remuneração financeira, segurança no trabalho, crescimento social, reconhecimento pela empresa do trabalho realizado e possibilidade de expressar-se nas atividades profissionais (DUTRA, 2007).

Essa valorização de segurança e satisfação proporcionará ao empregador uma maior permanência de seus funcionários na empresa e conseqüentemente uma perda menor dos mesmos para o mercado concorrente.

O mercado por agir de acordo com as relações de oferta e demanda, e por ser instável, manter as recompensas com base unicamente no mercado é insuficiente, pois a empresa deve ser vista com um todo, ao realizar apenas no mercado pode vir a gerar nas pessoas um sentimento de injustiça (DUTRA, 2007).

Para que as empresas possam amenizar os conflitos entre vida profissional e familiar podem estar incluindo na sua empresa as práticas explicitadas, o que conseqüentemente proporcionará aos seus colaboradores uma execução mais eficaz e uma diminuição do conflito de sobrecarga e insatisfação no trabalho para a vida familiar e conseqüentemente um melhor desempenho no trabalho.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Este capítulo tem como finalidade estabelecer os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, os quais possibilitaram o alcance dos objetivos proposto no trabalho.

Para Collis e Hussey (2005, p. 61), metodologia refere-se à maneira global de tratar o processo de pesquisa, da base teórica até a coleta e análise dos dados. Entende-se que os métodos, “referem-se apenas às várias maneiras de coletar e/ ou analisar dados”.

Os métodos utilizados nos trabalhos científicos podem ser definidos como metodologia e é através desse processo que se pode definir com detalhes a pesquisa realizada e a forma como foram alcançados os objetivos.

#### **3.1 Caracterização da pesquisa**

Esta pesquisa foi realizada em uma empresa, que atua no setor de confecções, acessórios, calçados e brinquedos, localizada na Cidade de Picos. Optou-se por esta empresa pelo fato de conter uma quantidade considerável de pessoas que atingiam ao perfil proposto pela pesquisa, mulheres que trabalham e têm filhos.

A pesquisa realizada na empresa X teve como base a ampliação no conhecimento científico e teórico, sem nenhuma ênfase na aplicabilidade de seus resultados, podendo assim ser caracterizada como básica. Segundo Marconi e Lakatos (2006, p.20) “pesquisa básica é aquela que procura o progresso científico, a ampliação de conhecimentos teóricos, sem a preocupação de utiliza-los na prática”.

Quanto à abordagem, a pesquisa se caracteriza como quantitativa, pois “envolve coletar e analisar dados numéricos e aplicar testes estatísticos” (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 26), uma vez que foi aplicado questionário para obter o posicionamento das funcionárias da empresa, com relação à influência trabalho e família e as suas condições no ambiente de trabalho.

Quanto aos objetivos à pesquisa pode ser caracterizada como descritiva e explicativa, a primeira “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno” (VERGARA, 2007, p. 47), onde foi mostrado o perfil da população pesquisada e mostrada à opinião quanto aos critérios investigados. E a

segunda por ter como “objetivo aprofundar o conhecimento da realidade, procurando a razão, o ‘porquê’ das coisas” (ANDRADE, 2010, p. 112), onde mostrou as influências do trabalho na família e da família no trabalho.

Quanto aos procedimentos técnicos foi classificada de três formas: Pesquisa de campo, bibliográfica e estudo de caso. A primeira por se tratar de uma “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”. Desse modo, foi realizada a aplicação de questionário na empresa X para absorver informações a respeito do tema abordado.

A segunda característica referente à pesquisa bibliográfica foi definida por Vergara (2007, p. 48) como um “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas”. Com isso, foram utilizados materiais acessíveis ao público, como livros e artigos.

E a terceira característica: estudo de caso que consiste em uma pesquisa “circunscrita a uma ou poucas unidades, entendidas [...] como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país” (VERGARA, 2007, p. 49). Assim, a pesquisa foi realizada em apenas uma empresa.

### **3.2 Fontes de dados**

Existem duas fontes de dados principais: primários e secundários (COLLIS; HUSSEY, 2005). Foram utilizadas ambas as fontes no trabalho, os secundários são referentes aos dados já existentes, como por exemplo, os livros, artigos científicos, dissertações e teses que auxiliaram no trabalho e as fontes primário sendo o questionário aplicado com as funcionárias na empresa.

### **3.3 Amostragem**

Para Marconi e Lakatos (2006) a população é o conjunto total de seres que compõe o universo possuindo características comuns e a amostra é uma parcela, um subconjunto selecionado desse universo. Com isso a população é formada por 23 funcionárias. O objetivo inicial seria realizar um senso na empresa, que de acordo com Marconi e Lakatos (2007) é uma pesquisa que abrange a totalidade dos respondentes, ou seja, toda a população é investigada. Entretanto, apenas 18 funcionárias se disponibilizaram a participar da pesquisa, o que consiste em uma

limitação, no entanto pode ser justificada pelo fato da amostra ter sido composta pela grande maioria das colaboradoras (aproximadamente 80% da população).

### **3.4 Estratégias de coleta de dados**

Segundo Marconi e Lakatos (2006, p.98), “questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma serie ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador”, essa foi a forma utilizada para obter as respostas ao problema proposto por essa pesquisa.

Os questionários (Ver apêndice A) foram entregues a gerente de vendas da empresa, a qual se responsabilizou em distribuí-lo entre as funcionárias. O questionário possibilitou as respondentes à escolha de alternativas com questões fechadas baseado no modelo de escala de *Likert*, que segundo Gil (2010, p. 144) “procede-se a avaliação dos vários itens, de modo que uma resposta que indica a atitude mais favorável recebe o valor mais alto e a menos favorável o mais baixo”. Os questionários foram aplicados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

O questionário foi dividido em três partes, a primeira para identificar o perfil pessoal das respondentes, a segunda com intuito de verificar a influência do trabalho na família e da família no trabalho baseado no modelo teórico de Faria (2005) e a terceira com base no modelo de Timossi *et al* (2009 *apud* PEDROSO; PILATTI, 2009) para mostrar a satisfação dos serviços prestados e do ambiente de trabalho.

### **3.5 Estratégias de tratamento e análise de dados**

A estratégia de tratamento de dados objetiva evidenciar qual método se adéqua melhor ao propósito da pesquisa (VERGARA, 2007). Ao serem coletados os dados, o passo seguinte é como eles serão tratados e por fim a sua interpretação, havendo uma correlação do objetivo da pesquisa e as formas a serem realizadas para que possam ser atingidos tais objetivos.

Os resultados obtidos através do questionário foram analisados no *Excel* 2010 em forma de gráficos e tabelas, indicando a quantidade de respostas a cada alternativa através de porcentagens. Por se tratar de uma pesquisa quantitativa, as técnicas utilizadas para analisar os dados foram: A análise de frequência, que de

acordo com Gil (2007) descreve os dados quantitativos da pesquisa, para que, posteriormente, seja feito a descrição dos resultados obtidos. Com isso foram quantificados os dados de cada resposta e feito a sua descrição individual.



## 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

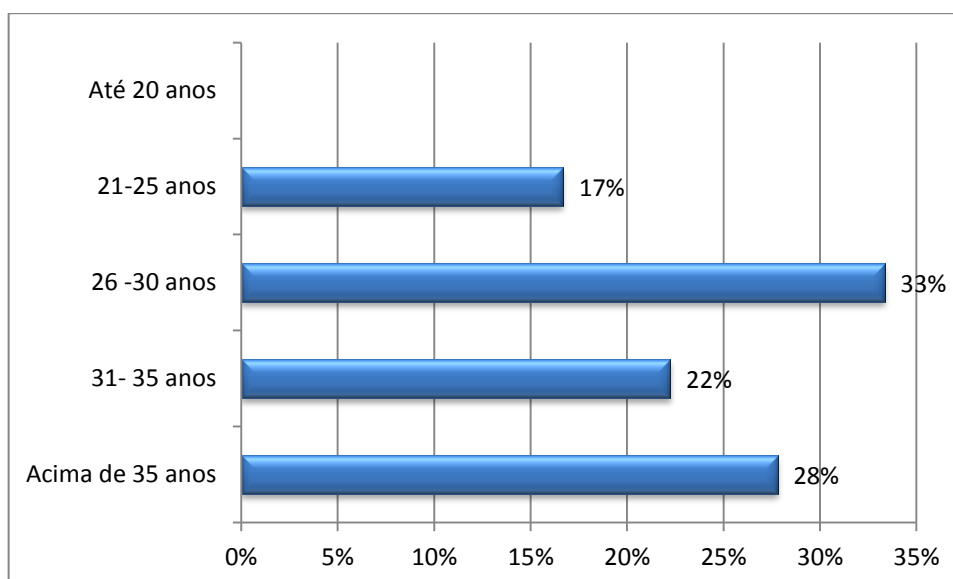
O objetivo da análise é colocar em ordem e resumir os dados, possibilitando assim o fornecimento das respostas ao problema proposto a ser investigado, no entanto a interpretação procura um sentido mais amplo das respostas, com base na sua ligação com outros conhecimentos obtidos anteriormente, a análise e a interpretação, apesar de possuírem significados diferentes, estão sempre ligadas (GIL, 2010).

Nesta pesquisa, a análise dos dados busca o levantamento da influência da vida profissional na familiar e vice versa. Primeiramente foi analisado o perfil das funcionárias que será detalhado adiante.

### 4.1 Perfil das funcionárias

Responderam ao questionário 18 funcionárias, que se inseriam no perfil da pesquisa (Mulheres que trabalham e são mães). Dentro dessa amostra, encontram-se dados referentes à faixa etária das participantes, conforme mostra o gráfico 1.

**Gráfico 1 – Faixa etária das respondentes**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Segundo Martins *et al* (2003, *apud* LINDO, 2007) quanto mais jovem for o indivíduo, mais propenso estará a sacrificar a vida pessoal para um avanço na

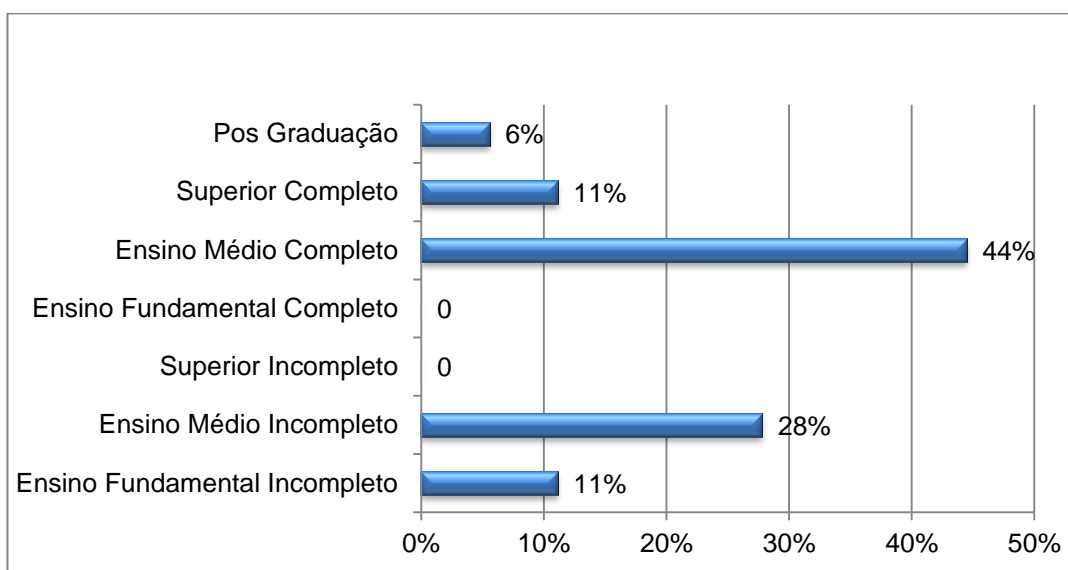
carreira profissional, enquanto que o com mais idade procura equilibrar melhor a vida profissional e familiar.

No gráfico 1, 17% correspondem à faixa etária entre 21-25 anos, correspondeu a 33% a faixa etária entre 26-30, 22% correspondem a 31-35 e 28% acima de 35 anos.

Levando em consideração que jovens são os que têm até 30 anos, percebe-se com os dados do gráfico 1 que a metade das respondentes é jovem, pois 50% estão na faixa etária de 21 a 30 anos. E os outros 50% são considerados adultos. Isso mostra que a maioria está em busca de estabilidade profissional, uma vez que, as respondentes estão incluídas na faixa etária onde ocorre a conclusão de curso superior e com isso há a constante busca pela sólida carreira profissional o que provoca a priorização do trabalho.

Outro questionamento abordado foi o grau de escolaridade das participantes que pode ser observado no gráfico 2.

**Gráfico 2 – Grau de escolaridade**



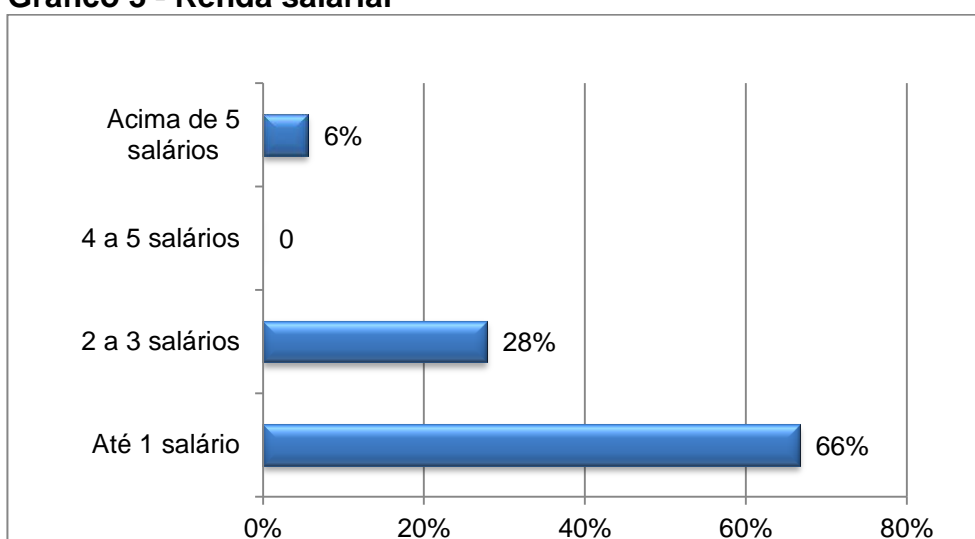
Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Compreende-se no gráfico 2 que os percentuais mais significativos foram 44% correspondentes ao Ensino Médio Completo e 28% referente ao Ensino Médio Incompleto, enquanto que os menores valores corresponderam a 6% Pós Graduado, Ensino Superior Completo e Ensino Fundamental, corresponderam a 11%.

Conclui-se que a maior parte das respondentes possui entre o Ensino Médio Incompleto e Ensino médio Completo, sendo assim, uma escolaridade mediana, que é considerado nos dias de hoje um baixo grau de escolaridade.

Outro fator abordado foi o valor recebido pelas participantes com relação à renda salarial. “O salário é basicamente a parte fixa da remuneração, paga em dinheiro e de forma regular (geralmente mensal)” (FRANÇA, 2010, p.65). Esse também é um fator que pode ser influenciado na questão da satisfação no trabalho que pode ser observado no gráfico 3.

**Gráfico 3 - Renda salarial**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Conforme se observa no gráfico 3, até um salário tiveram 66% das respostas, 28% recebem de 2 a 3 e apenas 6% acima de 5 salários, mostrando assim, que a maior parte recebe apenas um salário.

Essa variação na remuneração está diretamente associada ao cargo ocupado na empresa. As funcionárias que afirmam receber apenas um salário ocupam os cargos de auxiliar de escritório, balconista, zeladora e vendedora. No entanto, 28% das respondentes que dizem receber de 2 a 3 salários são vendedoras, que por trabalharem com comissões sobre as vendas ultrapassam a média salarial. Referente aos 6% que recebem 5 salários diz respeito ao cargo de Gerente de Vendas.

## 4.2 A influência do trabalho na família

As pessoas estão se relacionando com outros indivíduos constantemente, quer seja por vínculos familiares, profissionais, de afeto ou de amizade, dessa relação surgem papéis a serem assumidos pelas pessoas, estes apresentam limites entre um e outro, quando termina o desempenho em um se inicia outro, como, por exemplo, a saída de um papel profissional para um familiar (SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011).

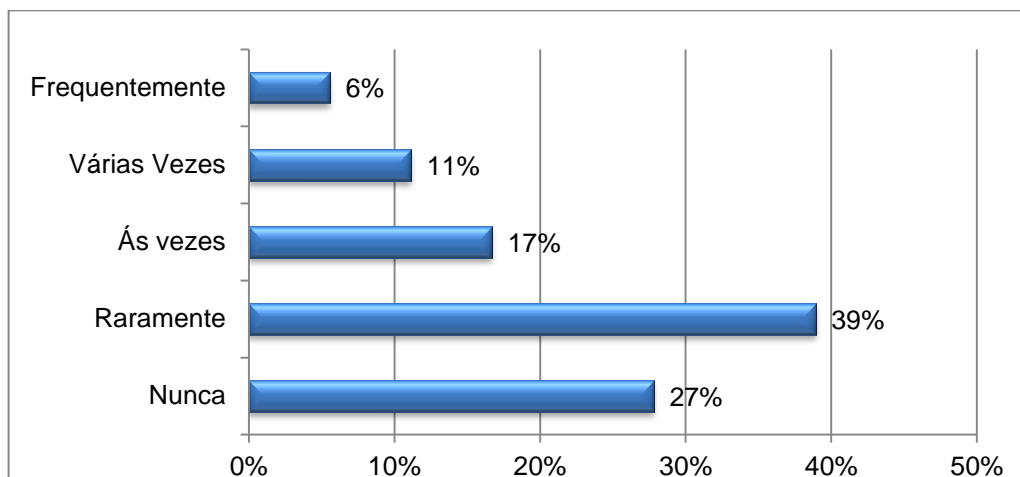
As funcionárias da empresa X ao estarem no trabalho desempenham seu papel profissional e ao estarem no ambiente familiar, estarão exercendo seu papel familiar, os dois podem vir a sofrer uma influência negativa ou positiva sobre o outro.

A combinação de trabalho e família podem gerar conflitos na medida em que as atividades profissionais passam a dificultar ou até mesmo impedir a execução nas atividades familiares, surgindo assim uma preocupação não apenas feminina, mais como também das organizações que possuem profissionais com responsabilidades no lar e no trabalho (BARBOSA *et al*, 2010).

Os gráficos 4 a 8 irão mostrar alguns questionamentos para saber se o trabalho está interferindo de forma negativa ou não na vida familiar das funcionárias da empresa X.

O trabalho pode vir a causar uma falta de energia nas pessoas, o que ocasionará uma indisposição para resolver os problemas familiares, o gráfico 4 mostra com que frequência essa indisposição esta ocorrendo com as respondentes.

**Gráfico 4 – Frequência da falta de energia para resolver problemas familiares**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

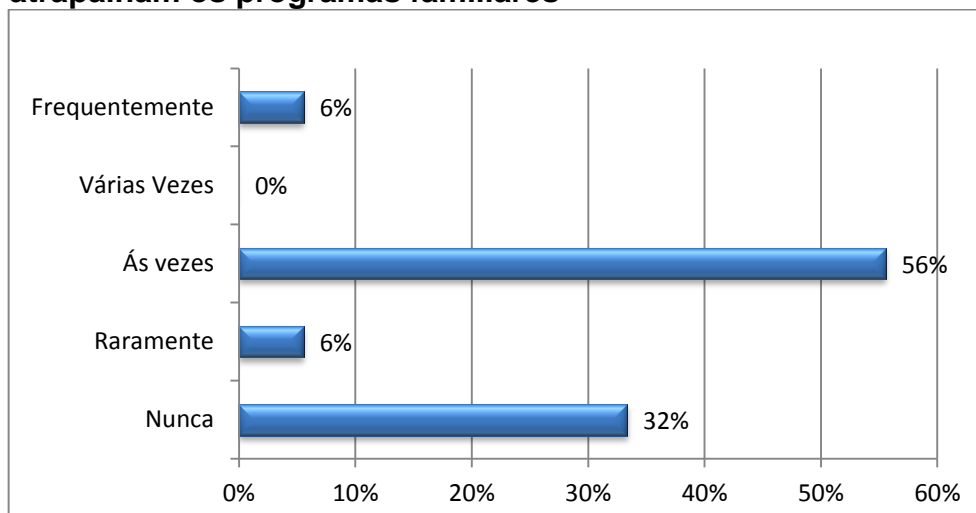
Uma experiência emocional negativa pode surgir através de situações estressantes, o que consequentemente irá proporcionar situações desagradáveis, como fadiga, falta de iniciativa para atividades no trabalho e confusões no ambiente de trabalho (KROEMER, 2005).

A falta de energia para resolver problemas familiares segundo as respondentes da empresa X, não está relacionado a um fator negativo no trabalho sobre a família, pois 27% disseram que nunca estão sem energia para resolver problemas familiares, 39% disseram que raramente essa situação acontece, enquanto que o restante da amostra (17%, 11% e 6%) se concentrou nas opções, “às vezes”, “várias vezes” e “frequentemente”.

A maioria respondeu que raramente ou nunca falta energia para resolver problemas familiares, portanto, não pode ser relacionado como um fator negativo originado do trabalho, quando se faz referência a maioria.

As atividades no trabalho ao serem excedidas, podem vir a atrapalhar os programas familiares, o Gráfico 5 mostra se as funcionárias da empresa X estão se excedendo no trabalho, fazendo assim com que programas familiares sejam atrapalhados.

**Gráfico 5 – Frequência com que atividades excedentes ao trabalho atrapalham os programas familiares**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

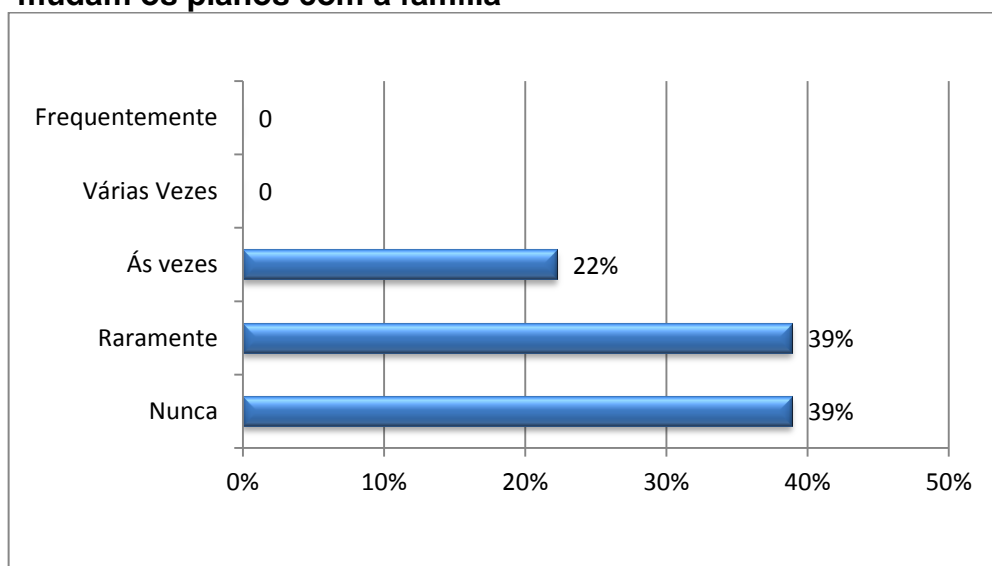
Pode ser observado que 32% das respondentes disseram que as atividades excedentes ao trabalho nunca atrapalham os programas familiares, enquanto 56% disseram que às vezes excedem ao trabalho, fazendo assim com que atividades familiares sejam atrapalhadas.

Devido à empresa trabalhar no ramo de confecções, calçados e acessórios em sua maior parte voltado ao público infantil, faz com que ocorra esse excesso de trabalho, durante o mês das crianças e no final do ano, o que explica o fato de excederem as atividades no trabalho, às vezes.

Se a empresa delegar algum compromisso as funcionárias que possa vir a exceder o horário de trabalho, isso poderá coincidir com dias que tenham sido estabelecidos planos para serem realizados com a família, conseqüentemente esses planos poderão sofrer mudanças, conforme se detecta na pesquisa.

O gráfico 6 mostra se os compromissos profissionais estão modificando os planos familiares das funcionárias da empresa X.

**Gráfico 6 – Frequência com que os compromissos profissionais mudam os planos com a família**

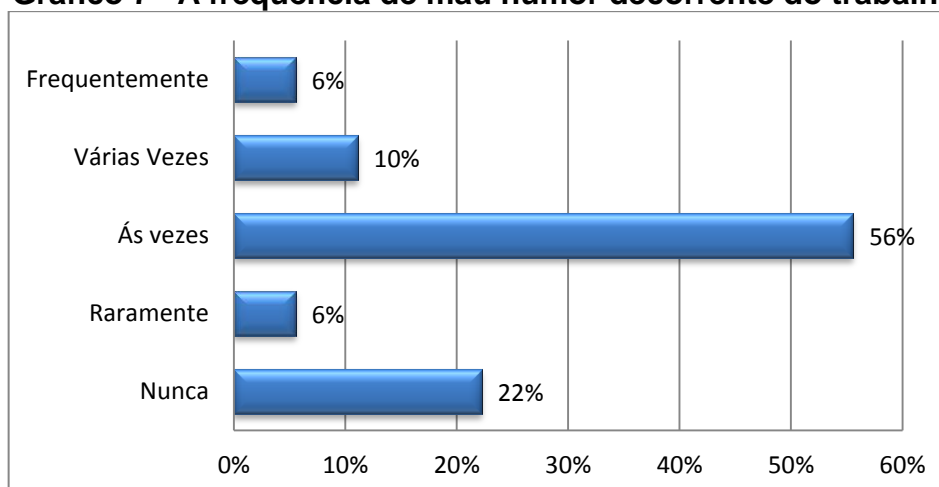


Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Os resultados mostram que 78% das respostas apontam que os compromissos profissionais não atrapalham os familiares, expressos nas frequências “nunca” e “raramente”. Podendo assim concluir que, os afazeres profissionais têm interferido em baixa frequência na vida familiar.

O mau humor advindo de questões profissionais pode vir a interferir de forma negativa na vida familiar, o gráfico 7 irá mostrar com que frequência o mau humor surge através do ambiente profissional.

**Gráfico 7– A frequência de mau humor decorrente do trabalho**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

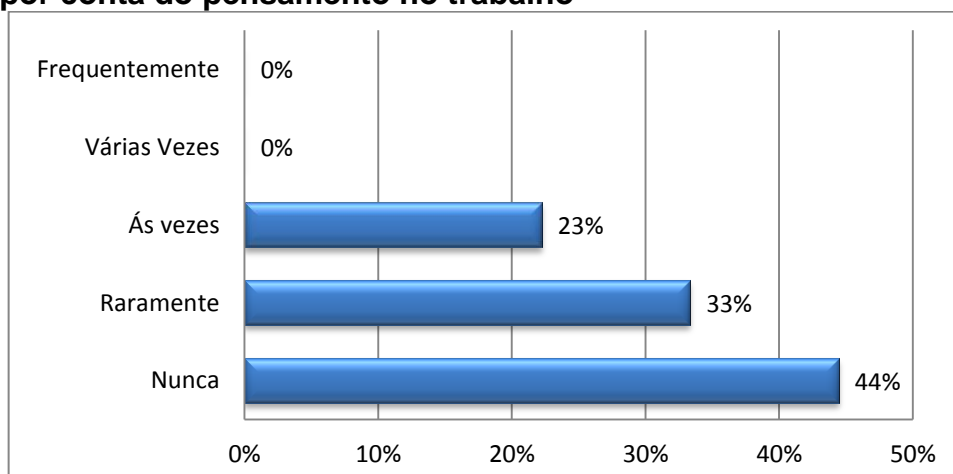
Atinente ao questionamento feito no gráfico 7, 22% afirma nunca ficou de mau humor decorrente do trabalho e mais da metade (56%) disse que ocorre às vezes.

Interferências deste tipo podem comprometer a execução de tarefas familiares, fazendo com que se tornem modificáveis devido a acontecimentos que não dependem da vontade do indivíduo, pois ao possuírem demandas familiares a cumprir e ao se depararem com acontecimentos desfavoráveis adquiridos no trabalho, podem surgir interrupções na vida familiar e limitações na sua atuação no ambiente familiar (PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

A partir dos dados do gráfico 7, levando-se em conta os três níveis de maior frequência da escala, pode-se perceber que mais de 70% das respondentes sentem variação negativa de humor por conta do trabalho. O que ocorre, talvez, pelas atividades comerciais desenvolvidas pelas funcionárias, que lidam diretamente com clientes de todos os perfis, sendo necessário manter o equilíbrio emocional mesmo sob forte pressão.

Outro fator que pode vir a influenciar de forma negativa na vida familiar é a possibilidade das funcionárias estarem interferindo as atividades familiares, por conta de acontecimentos relacionados ao trabalho, o Gráfico 8 mostra com que frequência tal acontecimento ocorre.

**Gráfico 8 - Frequência de rompimento em responsabilidades familiares por conta do pensamento no trabalho**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

O ser humano moderno, quando tenta “se desligar” do ambiente profissional e não consegue, a tendência é de viver em função do trabalho, podendo ocorrer situações de interrupção de atividades familiares por conta do pensamento no



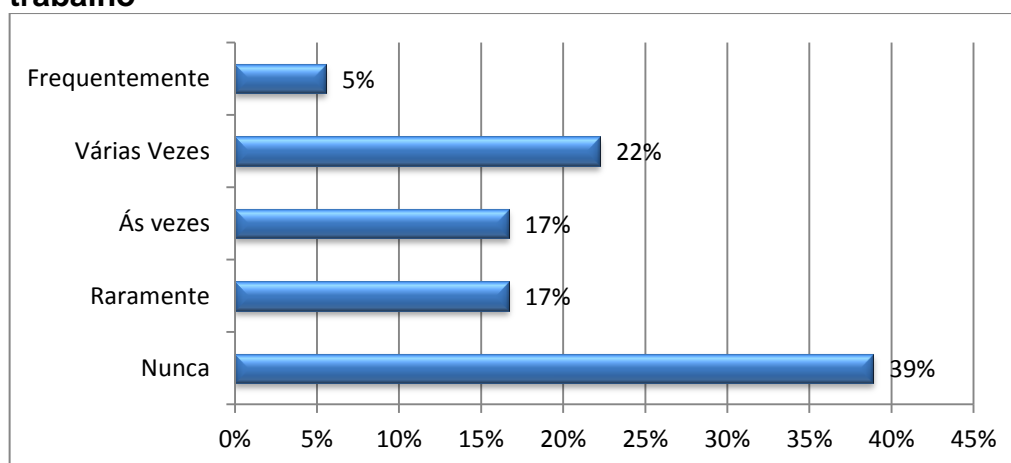
ambiente profissional, essa situação é comum a ambientes profissionais que submetem seus funcionários a pressões por resultados, a complexidade por um espaço no mercado, faz com que o trabalho seja uma constante na vida do ser humano (CAVASSANI, CAVASSANI, BIAZIN, 2006).

Responsabilidades familiares são interrompidas com uma baixa frequência, quando se refere ao pensamento estar voltado para o trabalho, o que faz ser observado, que questões profissionais não estão constantemente presente no ambiente familiar, pois 44% responderam nunca se atrapalharem nas suas atividades pessoais devido a pensamentos no trabalho, 33% disseram raramente o ambiente familiar é interferido pelo pensamento no trabalho e apenas 23% disseram às vezes.

De acordo com as respondentes, a interrupção de atividades familiares por conta de o pensamento estar voltado ao ambiente profissional, pode ser vista como um fator que não interfere em alta frequência na vida familiar da maioria das funcionárias.

As horas dedicadas diariamente ao trabalho, ao serem estendidas e ultrapassarem o horário normal, podem interferir no tempo que irá ser dedicado à família (SANTOS 2007). Assim, a participação em eventos familiares pode ser atrapalhada devido às funcionárias saírem mais tarde do local de trabalho, essa frequência será mostrada no gráfico 9.

**Gráfico 9 – Frequência de atrasos em eventos familiares por conta do trabalho**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Com relação ao atraso em eventos familiares por conta do trabalho, 39% afirmam que nunca se atrasaram, os que responderam raramente e às vezes foram 17% cada e os que disseram várias vezes e frequentemente somam-se 27%.

No gráfico 9 percebe-se que ao ser somado os três níveis de maiores frequência na escala *Likert*, resulta em um total de 44% das ocorrências, um percentual considerável, o que pode ser avaliado como um fator de influência negativa do trabalho na família.

As respondentes também foram questionadas, se ocorria um excesso, referente às horas trabalhadas, no entanto 61% responderam que não e 39% disseram que sim.

Ainda com relação ao excesso de horas trabalhadas, foram questionadas sobre a hora em que entravam e saíam da empresa, 100% responderam entrar às 8 horas, ocorrendo uma divergência de horários apenas na saída, pois 75% responderam sair às 18horas, 19% disseram sair às 17h30min e 6% disseram sair 18h 30min. Visto assim um horário esperado para as pessoas que trabalham no comercio, pois a carga horária permitida é a de ate 8horas diárias, das segundas as sextas-feiras. Levando em consideração, que todas tem o direito de 2 horas para o almoço é perceptível que um percentual menor, excede a essa quantidade de horas, o que pode ser observado na tabela 1.

**Tabela 1 – Horário do expediente**

Horário de entrada	Horário de saída	(%)
08h00min	18h00min	75,00
08h00min	17h30min	19,00
08h00min	18h30min	6,00

Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Diante dos questionamentos anteriores, a quantidade de horas excedidas no trabalho, não é um fator que possa vir a prejudicar a vida familiar com uma maior frequência, pois poucas se excedem ao horário.

A atividade profissional da mulher em relação às atividades domésticas diminui na medida em que vão trabalhar fora, sendo que a carga de trabalho se torna mais elevada quando se tem filhos menores e em uma quantidade maior (BRUSCHINI *et al*, 2008).

**Tabela 2- A quantidade de filhos das respondentes**

Quantidade de Filhos	Percentual das respondentes
1	50%
2	39%
3	11%

Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

De acordo com a tabela 2, percebe-se que 50% das respondentes têm apenas um filho sendo a maior parte bebê (0 a 4 anos), 39% 2 filhos, sendo a maioria criança e adolescente com a faixa etária de (5 a 11 anos e 12 a 15) e 11% disseram ter 3 filhos entre (5 a 9 anos e 12 a 17 anos). Isso mostra que as funcionárias da empresa não possui grande quantidade de filhos, o que é vantajoso para a empresa, uma vez que a carga de trabalho não é tão elevada.

No entanto a metade tem filhos com idades menores, o que pode ser considerado uma desvantagem para empresa, tendo em vista que estas exigem maiores cuidados da família, porém, como a maioria possui alguém que as ajude com os filhos, esse fato não pode ser considerado desvantajoso para a empresa.

Conclui-se que a carga de trabalho doméstica, levando em consideração a quantidade e idade baixa dos filhos, não pode ser contada como fator que influência negativamente na vida profissional.

Na tabela 3 é mostrado o percentual de forma geral de cada frequência da influência do trabalho na família. Para chegar a esses valores foram somados os percentuais de cada variável em todos os questionamentos da série, e dividiu-se pelo número total de variáveis (no caso 6), com isso, obteve-se uma média simples de cada frequência, podendo consequentemente afirmar qual o percentual de maior frequência na influência do trabalho na família.

**Tabela 3 – Influência do trabalho na família**

Categoria	Média das variáveis				
	Nunca	Raramen.	Às vezes	Várias vezes	Frequent.
Influência do trabalho na família	34%	23%	32%	7%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>				

Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Percebe-se na tabela 3 que o somatório das variáveis nunca e raramente chegam a 57% indicando que para a maioria das respondentes o trabalho não influencia de forma negativa na família. No entanto, não se pode afirmar como certo que o trabalho está exercendo uma influência positiva na família, pois 43% das respostas indicam que há, mesmo que sejam somente às vezes (32%), influências negativas na vida familiar ocasionada da vida profissional.

#### 4.3 A Influência da família no trabalho

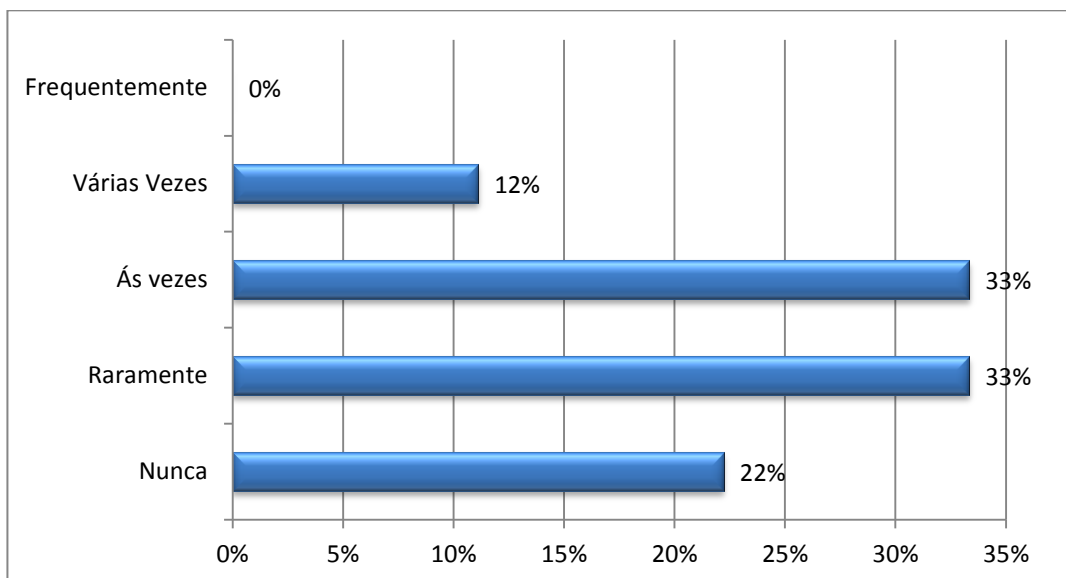
A combinação da Família e Trabalho podem gerar conflitos na medida em que as atividades familiares passam a dificultar ou até mesmo impedir a execução das atividades profissionais (BARBOSA *et al*, 2010).

Segundo Rocha *et al* (2010, p. 06) “acredita-se firmemente que o bom relacionamento familiar representa um suporte no desempenho pessoal e profissional”.

Alternativas no questionário sobre a relação da família para com o ambiente de trabalho buscou coletar informações das funcionárias da empresa X, para saber se a família está influenciando de forma positiva ou negativa o ambiente profissional, essa influência da família no trabalho pode ser observada do Gráfico 10 a 16.

O primeiro questionamento busca saber se questões familiares, fazem com que as funcionárias saiam mais cedo do trabalho, podendo ser observadas às respostas no Gráfico 10.

### Gráfico 10 - Frequência com que as funcionárias saem mais cedo do trabalho por questões familiares

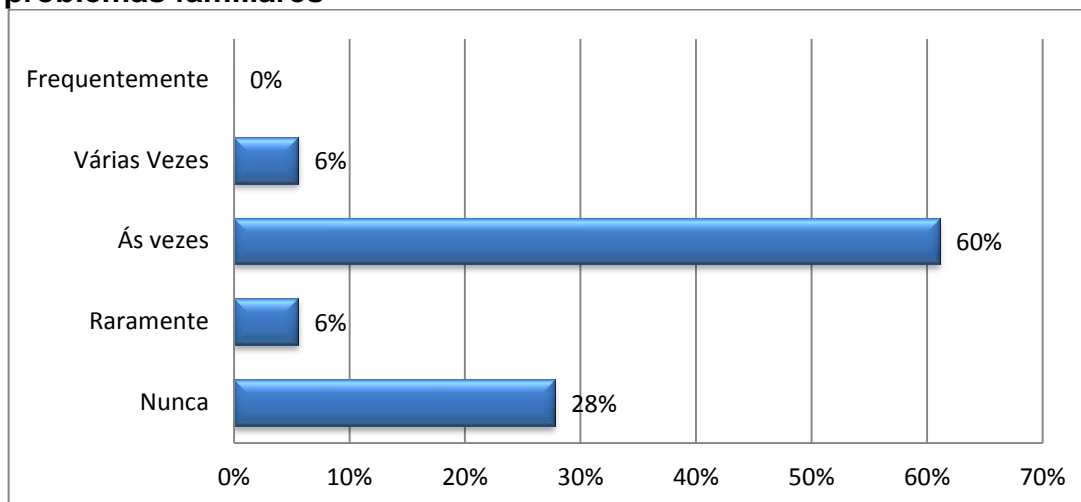


Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Com relação a ter que sair mais cedo do trabalho para resolver questões familiares, os valores significativos foram os dos três primeiros níveis da escala de frequência: 22% disseram nunca saem mais cedo, 33% disseram que raramente e 33% disseram que às vezes. Entretanto, somando os percentuais das respostas às vezes e várias vezes tem-se um total significativo (45%), mostrando que há certa necessidade das respondentes em deixar o trabalho mais cedo por conta da família. Correlacionando esses dados com a quantidade de mães que tem filhos ainda crianças e precisam de mais cuidados, pode-se supor que as respostas tenham originado das mesmas respondentes.

As questões familiares podem ocasionar uma perda diária no trabalho para resolver problemas familiares, o que é percebido no gráfico 11.

**Gráfico 11 – Frequência da perda de um dia de trabalho por conta de problemas familiares**

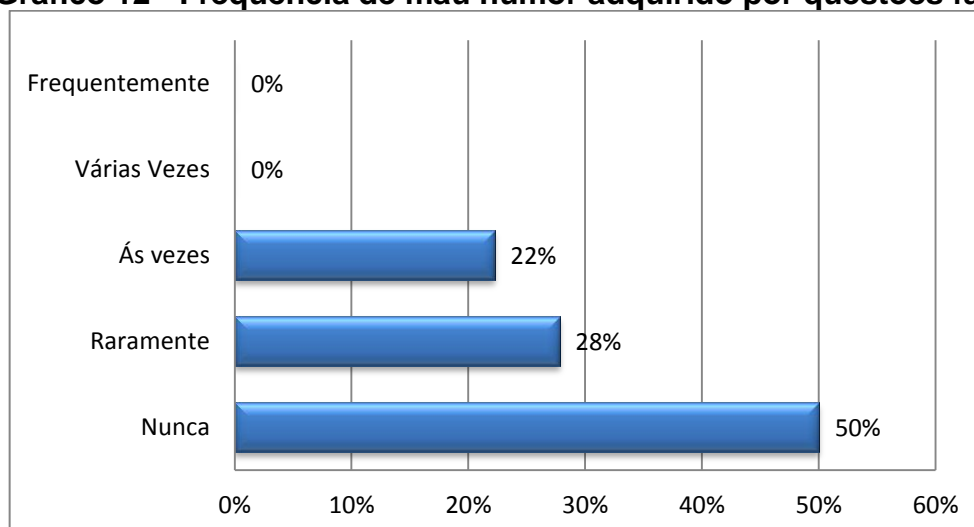


Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Com base no gráfico 11 verifica-se que 6% das respondentes afirmam perder várias vezes um dia de trabalho por causa de problemas familiares, 60% disseram que às vezes, 6% raramente e 28% responderam que nunca. Com isso, percebe-se que 66% dizem faltar às vezes e várias vezes, resultado significativo, uma vez que mais da metade sente-se a necessidade de perder um dia de trabalho o que é um fator negativo.

O mau humor adquirido por questões familiares podem vir a atrapalhar de forma negativa no trabalho, o gráfico 12 mostra essa relação.

**Gráfico 12 - Frequência de mau humor adquirido por questões familiares**

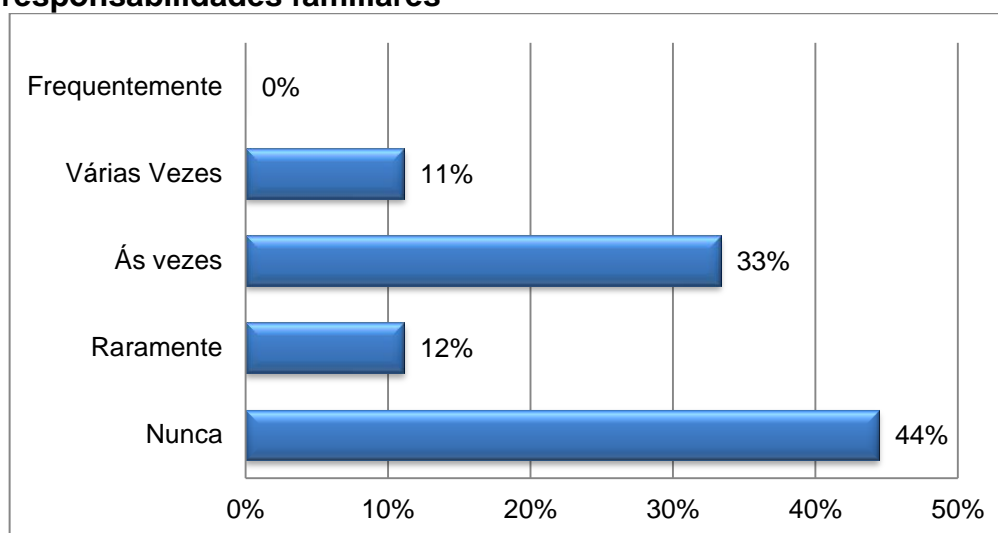


Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

As respostas foram concentradas, em sua maioria, nos dois primeiros níveis da escala: 50% afirmam que nunca ficam de mau humor no trabalho, devido a complicações na família e 28% responderam que isso raramente acontece. O que é permitido afirmar que os problemas ocorrentes no ambiente familiar pouco afetam o humor das respondentes.

No gráfico 13 foi questionado sobre a frequência de atrasos no trabalho devido às responsabilidades exigidas pela família.

**Gráfico 13 - Frequência de atrasos no trabalho por conta de responsabilidades familiares**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

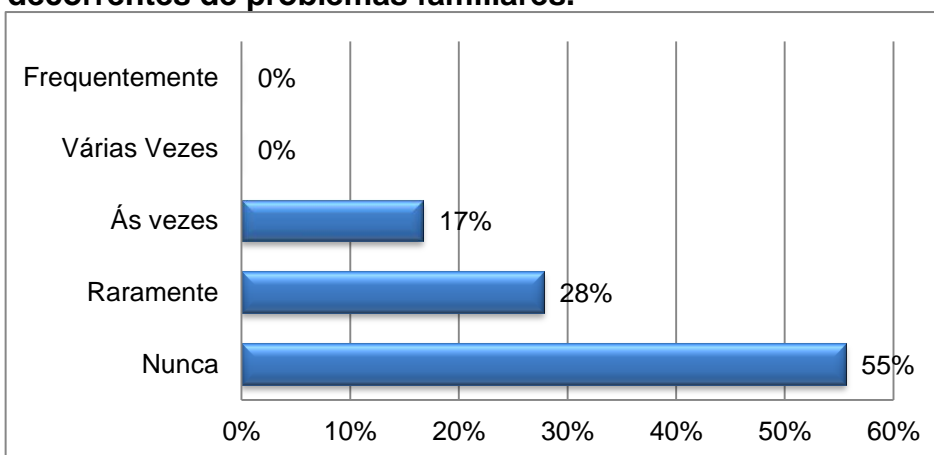
A partir dos dados do gráfico 13, nota-se que 11% afirmam que várias vezes se atrasam no trabalho por conta da família, 33% afirmam que às vezes, 12% raramente e 44% responderam que nunca se atrasam. Portanto, pode-se dizer que os 56% que responderam nunca e raramente pode ser explicado, possivelmente, devido 83% das respondentes terem alguém que cuide dos filhos e 56% terem quem ajude nos afazeres de casa. Porém, há os 44% que afirmaram se atrasar várias vezes e às vezes, o que pode ser considerado um fator negativo para a empresa, pois quase a metade das funcionárias se atrasa decorrente das responsabilidades familiares.

O relacionamento com os colegas de trabalho podem atuar tanto como determinante quanto como consequência da satisfação, em uma determinada situação se esse aspecto estiver negativo, pode gerar assim uma insatisfação no

trabalho o que conseqüentemente irá gerar problemas de relacionamento no ambiente de trabalho (MARQUEZE; CASTRO M., 2005).

Os problemas familiares ao proporcionarem alguma irritabilidade poderão vir a ser classificado como um fator negativo, para o relacionamento com os colegas de trabalho, o Gráfico 14 irá mostrar com que frequência essa situação ocorre na vida das respondentes.

**Gráfico 14 - Frequência de irritabilidade com colegas de trabalho decorrentes de problemas familiares.**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

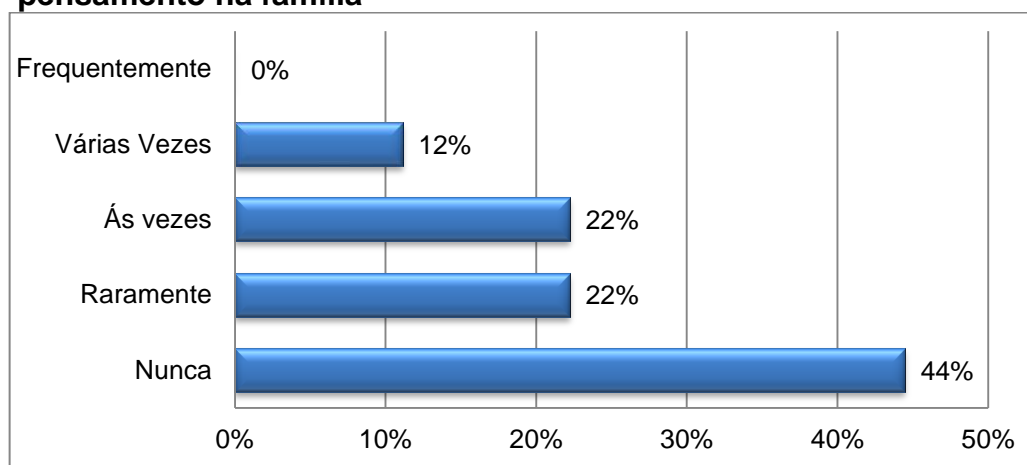
Tem-se que 55% das respondentes afirmaram nunca estarem irritadas com colegas de trabalho por conta de problemas familiares; 28% disseram que raramente ficam irritadas e 17% afirmam irritar-se às vezes.

Como a frequência nunca e raramente tiveram uma maior escolha entre as respostas, observa-se que a irritabilidade no ambiente profissional com as demais colegas, não é um fator que ocorre constantemente, podendo ser avaliado como um fator positivo do ambiente familiar para o trabalho.

No momento em que atividades a serem realizadas no trabalho são dispendidas devido ao pensamento estar voltado para a família, pode ser observado um fator negativo da família que se estendeu ao ambiente profissional, o gráfico 15 irá mostrar com que frequência essa interferência ocorre na vida profissional.



**Gráfico 15 - Frequência com que o trabalho é atrapalhado por conta do pensamento na família**

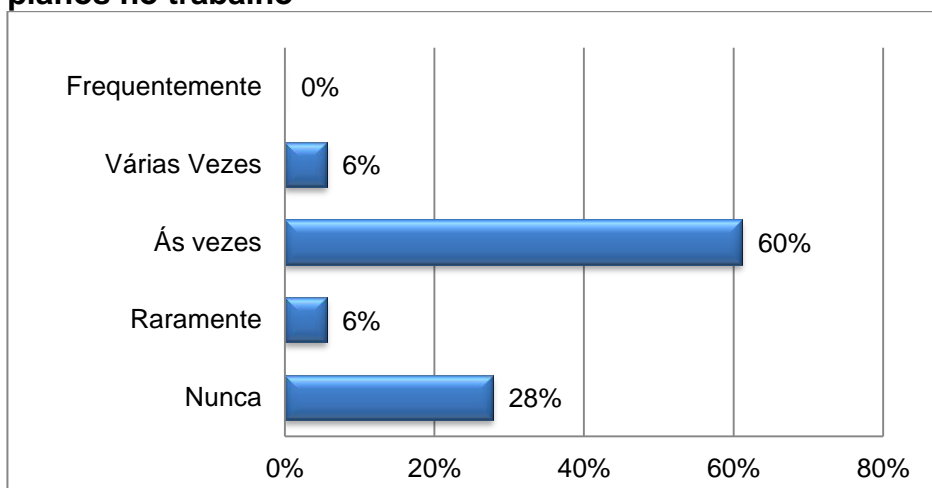


Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

O pensamento na família segundo 44% das respondentes, nunca atrapalha no trabalho, 22% disseram que raramente, 22% responderam que às vezes e apenas 12% disseram várias vezes. Observa-se que o trabalho não está sendo afetado com alta frequência por conta de o pensamento estar voltado para a família.

Os compromissos familiares também podem vir a afetar mudanças nos planos profissionais, se essas mudanças de planos forem vistas com muita frequência poderá contar como um fator negativo que a vida familiar estará proporcionando a vida profissional, o gráfico 16 irá mostrar com que frequência esse acontecimento ocorre na vida das funcionárias da empresa X.

**Gráfico 16 - Frequência com que compromissos familiares mudam os planos no trabalho**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

No que se refere aos compromissos familiares, 60% das respondentes às vezes mudam os planos de trabalho e 28% nunca mudam, as demais alternativas receberam uma quantidade reduzida de aderentes.

Os planos familiares são fatores que interferem de certa forma negativamente no ambiente profissional, pois 66% responderam às vezes e várias vezes.

Na tabela 4 os percentuais foram calculados da mesma forma como foi feito na tabela 3, no entanto, a soma dos valores foi dividida por 7, número total de variáveis da série influência da família no trabalho.

**Tabela 4 – Influência da família no trabalho**

Categoria	Média das variáveis				
	Nunca	Raramen.	Às vezes	Várias vezes	Frequent.
Influência da família no trabalho	39%	19%	35%	7%	0%
<b>Total</b>					<b>100%</b>

Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

De acordo com os dados gerais da influência da família no trabalho mostrados na tabela 4, pode-se afirmar que o maior percentual está concentrado em nunca e raramente (58%). Porém, não se pode afirmar que a família está exercendo influência positiva no trabalho, pois 42%, por se tratar também de um valor considerável, afirmam que às vezes ou várias vezes a família influenciou negativamente no trabalho.

De modo geral, a análise sobre a influência da família no trabalho demonstrou um bom resultado, porém houve um percentual significativo de respostas que indicam a existência de influências negativas da família no trabalho, mesmo que não ocorram em uma maior frequência.

#### **4.4 Satisfação quanto a utilização das boas práticas empresariais de equilíbrio trabalho e família**

A competitividade e as grandes mudanças que vem ocorrendo no mercado fazem com que as empresas exerçam pressões sobre os funcionários de forma crescente, com o intuito de alcançarem os objetivos da organização, mas por outro lado, faz com que as organizações aumentem a preocupação com o bem estar dos

seus colaboradores, para que eles possam realizar as atividades motivados e de forma produtiva, para conseguirem alcançar os objetivos propostos pela organização satisfatoriamente (GOEDERT; MACHADO, 2007).

As empresas devem estar em busca de uma maior satisfação dos seus funcionários no trabalho, para que assim possam realizar suas atividades da melhor forma, pois os funcionários ao estarem satisfeitos com o trabalho, a tendência é que trabalhem melhor e traga resultados positivos para a empresa.

Essa preocupação com a qualidade de vida no trabalho, está sendo uma área que esta crescendo e fazendo parte de estratégias da empresa, pois o bem estar das pessoas é de fundamental importância para que ocorra o crescimento da organização (GOEDERT; MACHADO, 2007).

A tabela 5 irá mostrar os questionamentos feitos às funcionárias da empresa X, com relação à satisfação delas, com os serviços prestados e ao ambiente de trabalho, satisfação essa baseada nas boas práticas de gestão referenciadas na revisão da literatura.

**Tabela 5 – Grau de satisfação com os serviços prestados e ao ambiente de trabalho**

Variáveis	Muito insatisfatório	Insatisfatório	Satisfatório	Muito satisfatório
Satisfação com a remuneração	6%	61%	33%	0%
Satisfação com a quantidade de horas trabalhadas semanalmente	6%	17%	77%	0%
Satisfação com a carga de trabalho	5%	6%	89%	0%
Satisfação com a salubridade do local de trabalho	6%	56%	32%	6%
Satisfação relacionada ao cansaço que o trabalho traz	22%	56%	22%	0%
Satisfação com autonomia exercida no trabalho	44%	34%	22%	0%
Satisfação com a importância do trabalho desenvolvido na empresa	0%	22%	67%	11%
Satisfação relacionada ao crescimento profissional	17%	44%	22%	17%
Satisfação em relação ao orgulho na realização do trabalho	17%	17%	44%	22%

Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

A tabela 5 está questionando 9 práticas de gestão a serem relacionadas com o grau de satisfação estabelecido pelas respondentes, elas mostram como está sua satisfação com relação aos serviços prestados e ao ambiente de trabalho.

A primeira prática está relacionada **ao grau de satisfação em relação à remuneração**, França (2010, p.66) afirma que “a remuneração precisa ser bem administrada, acarretando um bom relacionamento entre a empresa e o empregado”.

A remuneração necessita de uma boa administração, para que possa proporcionar um bom entendimento entre as funcionárias da empresa e seus empregadores. A esse respeito, 61% disseram estar insatisfeitas, 6% estão muito insatisfeitas e 33% disseram estar satisfeitas.

A maior parte das pessoas vê a remuneração como uma forma de valorização do trabalho que exerce na empresa, se não estiver satisfeitas com a remuneração que recebem, conseqüentemente poderão se tornar improdutivas por acharem que o seu trabalho não está sendo reconhecido (GOEDERT; MACHADO, 2007).

O salário sendo satisfatório poderá ocasionar uma agregação positiva na vida pessoal e caso não seja irá agregar um valor de insatisfação, fazendo assim com que as funcionárias não tenham prioridade com o seu trabalho, pois caso venham a encontrar uma oferta melhor de emprego irá sair da empresa ou caso não encontrem podem se submeter ao trabalho, por necessidades primárias de sobrevivência.

A remuneração na empresa X pode ser tratada como um fator negativo em relação à satisfação com o trabalho, pois a maior parte das funcionárias disse estar insatisfeitas, podendo vir a ocasionar um desempenho não muito satisfatório.

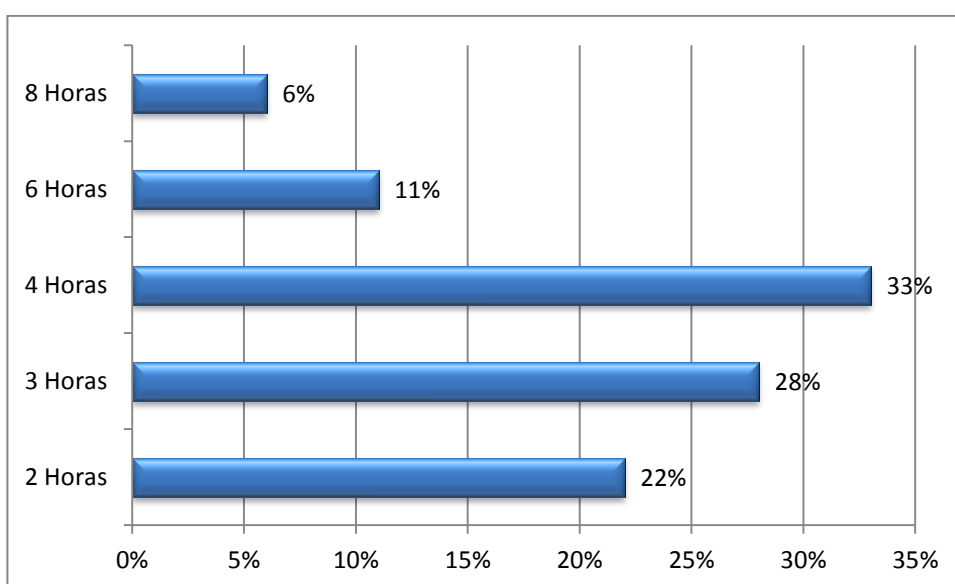
Esse fator de insatisfação pode ser observado no gráfico 3, no qual mostra que 66% das respondentes afirmaram receber até um único salário como remuneração.

Outra prática abordada foi à satisfação relacionada com a **quantidade de horas trabalhadas semanalmente**, onde 77% das respondentes disseram estar satisfeitas, o que mostra ser um fator positivo para o relacionamento familiar, como mostrado no presente estudo, que a maior parte delas não se excedem ao horário profissional.

O trabalho vem ocupando significativamente o tempo do ser humano, fazendo com que as pessoas disponibilizem a maior parte do seu tempo no local de trabalho do que propriamente com seus familiares (CAVASSANI, CAVASSANI, BIAZIN, 2006).

Mesmo não excedendo ao horário de trabalho semanalmente, as horas dedicadas ao trabalho serão maiores que as horas dedicadas à família, o que pode ser observado no gráfico 17.

**Gráfico 17- Quantidade de horas diárias dedicadas à família.**



Fonte: dados coletados entre os dias 3 e 4 de abril de 2012.

Os percentuais mais significativos foram: 22% das respondentes disseram dedicar 2 horas a família, 28% dedicam 3 horas e 33% afirmam dedicar 4 horas, o que mostra uma maior concentração de horas no trabalho, já visto na tabela 1 que as horas dedicadas ao ambiente profissional variam entre 7 horas e 30 min e 8 horas e 30 min, levando em consideração as duas horas para o almoço, sendo notória, uma maior quantidade de horas dedicadas ao trabalho e uma menor quantidade de horas dedicadas a família semanalmente.

Outro ponto abordado foi: **o grau de satisfação em relação à carga de trabalho.** Uma das variáveis mais importantes é a satisfação no trabalho, tarefas desagradáveis e insatisfatórias realizadas pelos indivíduos no trabalho, podem gerar tensões familiares (SANTOS 2007).

Percebe-se que a quantidade de trabalho não é um fator negativo, pois 89% responderam estar satisfeitas, mostrando que não há uma carga de trabalho que possa vir a influenciar de forma negativa.

No que se refere ao **orgulho na realização do trabalho** tem-se que 44% afirmam estar satisfeitas e 22% dizem estar muito satisfeitas. Mostrando assim que o orgulho na realização do trabalho é um fator positivo, como mostra Walton (1973) quando afirma que se o trabalho proporciona orgulho ao funcionário ele fica mais motivado para participar da organização.

A satisfação das funcionárias na empresa X com relação à **salubridade do local de trabalho** pode ser também considerada um fator positivo ou negativo. Segundo Kroemer (2005), O bem estar e o desempenho dos trabalhadores esta relacionado com o grau de ajuste através das características das pessoas e o ambiente incluindo tanto o ambiente social quanto o ambiente físico.

As condições referentes ao local de trabalho podem ser consideradas como um fator negativo no desempenho profissional das funcionárias da empresa, pois o percentual de 62% ficou entre as opções “muito insatisfeitas” e “insatisfeitas”, já com um percentual de 38% ficaram as alternativas “satisfeitas” e “muito satisfeitas”, portanto a salubridade no local de trabalho pode ser visto como um fator negativo. Esse fato, talvez, ocorra devido à maioria das funcionárias ocuparem o cargo de vendedoras e trabalharem em um ambiente apertado, passarem longas horas de pé em um ambiente sem acondicionamento necessário.

O fator **cansaço em relação ao trabalho** pode estar influenciando de forma positivo ou negativo o ambiente familiar. De acordo com Santos (2007), o número de horas trabalhadas e a parte do dia que essas horas englobam no trabalho, podem ser considerados como um fator de influência na vida familiar de várias formas, dentre elas a indisponibilidade do indivíduo em participar das atividades familiares devido à fadiga.

O cansaço pode ser considerado como um fator negativo referente às práticas no trabalho, pois 22% disseram estar muito insatisfeitas e 56% disseram estar insatisfeitas, mas quando relacionada com a influência estabelecida para o ambiente familiar, não foi considerada como negativa, uma vez que o gráfico 4 mostrou que a falta de energia para resolver problemas familiares não era uma influência negativa, pois obteve um percentual de 66% as opções “nunca” e “raramente”, indicando que

a falta de energia não era um fator impeditivo para a resolução de problemas familiares.

A inexistência da falta de energia para resolução dos problemas da família, mesmo após uma jornada de trabalho cansativa, talvez se justifique pelo fato de 56% das respondentes terem quem as auxiliem em casa com os afazeres domésticos.

A **autonomia na tomada de decisão no trabalho** é uma prática que poderá ser utilizada pela empresa, com intuito de proporcionar uma maior satisfação de seus funcionários.

Conforme Motta (2007), as estruturas organizacionais estão cada vez mais dependentes do ambiente, sendo este uma constante variável no tempo e no espaço, é necessário que as organizações sejam fruto dessas adaptações constantes, o que implica dizer que é necessário uma maior flexibilização na autonomia dos colaboradores de um modo geral, tendo assim como finalidade uma maior participação para que tornem os sistemas de informações mais acessíveis e diretos, o que conseqüentemente irá proporcionar uma resposta mais rápida as estas constantes mudanças.

A autonomia exercida pelas funcionárias na empresa X foi visto como um fator negativo, pois 44% disseram estar muito insatisfeitas, 34% Insatisfeitas e apenas 22% afirmaram estar satisfeitas.

Esse maior percentual referente à insatisfação com a autonomia exercida na tomada de decisão pode ser justificado devido a maior parte das respondentes exercerem o cargo de vendedora, visto assim que essa autonomia para a tomada de decisões é estabelecida com uma maior frequência a gerente de vendas da empresa.

Mesmo sob essa argumentação, é importante o exercício da autonomia no ambiente organizacional independente do cargo exercido. A esse respeito Chase, Jacobs e Aquilino (2006) afirmam que, o enriquecimento profissional, através de benefícios organizacionais, proporciona uma valorização no trabalho, tanto de qualidade, quanto de produtividade, ao terem a possibilidade de participar e serem responsáveis pelos resultados no trabalho faz com que ocorra uma melhoria no trabalho, ao verem os erros cometidos, provavelmente farão a correção.

A satisfação com a **importância da tarefa desenvolvida no trabalho** foi outra prática abordada na empresa X. Esta pode ser vista como um fator positivo,

uma vez que 67% das respondentes afirmaram estar satisfeitas, mostrando assim que veem a tarefa desenvolvida na empresa como um fator importante tanto para a própria empresa quanto para os clientes e usuários em geral, que buscam seus produtos, serviços e conhecimentos.

Quanto ao nível de satisfação referente ao **crescimento na empresa**, a literatura demonstra que quando os funcionários percebem que existem possibilidades de crescimento, o seu desempenho nas atividades conseqüentemente serão melhores.

A possibilidade de crescimento na empresa é vista como um fator negativo, pois, o percentual de “muito insatisfatório” e “insatisfatório” totalizaram 61%. Possivelmente esse resultado se deve a falta de políticas promocionais na empresa, uma vez que, de acordo com Paladini (2006) as promoções são utilizadas com o intuito de motivar o funcionário a crescer dentro da organização por meio do seu trabalho.

Outro fator que pode influenciar na satisfação com o trabalho, é o **grau de orgulho com as atividades realizadas no trabalho**, o que foi proporcionado como um fator positivo, pois o percentual de 66% foi distribuído entre “satisfatório” e “muito satisfatório”. Percebe-se que as respondentes se sentem orgulhosas com o trabalho desempenhado na empresa.

As respostas das funcionárias da empresa X tendo como base os serviços prestados e ao ambiente profissional, correlacionadas com as boas práticas empresariais de equilíbrio trabalho e família, pôde ser observado que 5 dos questionamentos foram definidos como insatisfatórios, sendo eles a satisfação com a remuneração, com a salubridade do local de trabalho, com o cansaço, a autonomia exercida no trabalho e com o crescimento profissional. Em contrapartida, 4 dos questionamentos foram definidos como satisfatório, são eles: satisfação com a quantidade de horas trabalhadas semanalmente, com a carga de trabalho, com a importância do trabalho desenvolvido na empresa e com relação ao orgulho na realização do trabalho.

No que diz respeito ao equilíbrio da família e do trabalho, percebe-se que há certo equilíbrio nos aspectos satisfatórios e nos não satisfatórios, porém há mais aspectos insatisfatórios, o que não é fator positivo, pois isso mostra que as funcionárias não estão conseguindo manter esse equilíbrio familiar e profissional,



visto que as respostas mostram o descontentamento em relação aos serviços prestados e ao ambiente de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar como o ambiente profissional está influenciando na vida pessoal e como a vida pessoal está influenciando no ambiente profissional.

O mercado de trabalho, está cada vez mais se deparando com a competitividade e com avanços tecnológicos. Portanto esses avanços tecnológicos e essa competitividade fazem com que empresas que queiram se manter no mercado satisfatoriamente, busquem oferecer um ambiente de trabalho agradável, para que os funcionários possam estar executando de uma melhor forma os serviços e conseqüentemente ocasionando assim uma satisfação na realização das atividades na empresa.

A mulher vem de uma forma crescente se inserindo no mercado de trabalho, estando cada vez mais em busca de uma satisfação profissional, fazendo assim com que se posicione em uma nova categoria, pois antigamente a mulher tinha o papel apenas de cuidar da família e a renda salarial era adquirida apenas pelos homens.

Um dos fatores abordados na pesquisa foi descobrir se o trabalho está proporcionando influências positivas ou negativas para o ambiente familiar ou se o ambiente familiar está acarretando influências negativas ou positivas para o ambiente profissional, tendo como público alvo, mulheres que trabalham e tem filhos.

De acordo com os questionamentos que foram feito com as mulheres que trabalham na empresa X na cidade de Picos, confirma-se que situações no trabalho estão interferindo, mesmo que não seja intensamente, na vida familiar. Pois, mesmo que os percentuais das respostas não cheguem à frequentemente, elas sentem o impacto do trabalho na família e vice-versa, isso é percebido pela frequência das respostas às vezes e várias vezes sobre as influências negativas da vida profissional na familiar.

Outro fator em discussão foi à influência da vida familiar sobre a vida profissional, o que também se mostrou como sendo um fator negativo, pois, mesmo sem haver um número excessivo de respostas na maior frequência da escala, percebe-se que há uma tímida revelação das influências negativas causadas pela família no local de trabalho, se há problemas familiares há repercussão no lado profissional.

Outro fator que pode ser observado é a questão de terem quem ajude nos cuidados dos filhos e nos afazeres de casa, pois quando se tem que realizar essas atividades sozinhas é tido como bem mais complicado e cansativo, podendo vir a interferir de forma negativa o lado profissional.

Também foram abordadas questões com relação aos serviços prestados e ao ambiente de trabalho, nesse aspecto foi encontrado um maior grau de insatisfação, pois, as respondentes demonstraram estar insatisfeitas, com o salário, visto que a maioria recebia apenas até um salário mínimo, quanto às condições de trabalho também foram tidas como insatisfatórias.

O cansaço adquirido no trabalho foi fator insatisfatório, no entanto quando foram questionadas se chegavam em casa sem energia para resolver problemas familiares a resposta foi contrária, talvez, pelo fato de terem quem as ajude nos afazeres e no cuidado com os filhos. Mostraram estar insatisfeitas com a autonomia para tomar decisões na empresa. Esse fator pode ser percebido, devido a maior parte das respondentes possuírem o cargo de vendedoras, onde essa tomada de decisão é realizada pela gerente de vendas, diminuindo assim a autonomia das vendedoras na decisão e a oportunidade de crescimento na empresa também foi apontado como um fator de insatisfação.

Mesmo diante das insatisfações relacionadas ao ambiente de trabalho e os serviços prestados, as respondentes deixaram transparecer de forma retraída algumas influências negativas que ocasionam transtornos na família ou no trabalho.

Essas boas práticas de gestão que foram abordadas no decorrer do trabalho, tiveram como objetivo uma busca para o equilíbrio trabalho e família, visto que as respondentes mostraram uma influência negativa mesmo que de forma retraída.

Mesmo diante desses resultados obtidos, ainda se faz presente a importância das empresas estarem buscando valorizar seus funcionários para que não venham a deixar o trabalho ou a família influenciar de forma negativa, fazendo assim com que uma das atividades como a profissional ou a familiar deixem de ser realizadas da melhor forma, por conta de influências negativas adquiridas pelo ambiente de trabalho ou familiar.

Como tem se observado, a competitividade das empresas e a concorrência está cada vez maior no mercado de trabalho, fazendo com que a empresa venha a pensar em uma valorização das suas funcionárias, pois é através delas que as atividades primordiais da empresa são realizadas, uma vez que a sua satisfação

ocasionará maior produtividade e qualidade no trabalho trazendo benefícios para a empresa.

### **5.1 Sugestões para futuras pesquisas**

Para trabalhos futuros, pode ser sugerido que busquem saber das organizações como está a sua preocupação com a influência do trabalho-família ou família-trabalho, se eles estão se preocupando com esse equilíbrio no âmbito profissional e familiar, pois foi visto que esse fator é de extrema importância para a realização de um bom trabalho para a empresa, pois se um ambiente não estiver satisfatório consequentemente irá alargar para o outro, causando assim uma interferência negativa e consequentemente, resultados também negativos.

Poderia ainda ser realizada esta mesma pesquisa abrangendo outras empresas da cidade de Picos, a fim de correlacionar e comparar os resultados obtidos.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis C.G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2009.

BARBOSA, Munyse Barros *et al.* **Carreira, vida familiar e vida profissional das executivas: tensão e conciliação**. VII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – 2010.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha *et al.* **Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras**. São Paulo: FCC/DPE, 2008.

CAVASSANI, Pereira Amarildo; CAVASSANI, Barbieri Edlene; BIAZINI, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006.

CHASE, Richard; JACOBS, F.; AQUILANO, Nicholas. **Administração da produção para a vantagem competitiva**. 10 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

CLEIMAN, André. **Férias – o que é bom dura pouco?** Uma alternativa para o equilíbrio vida pessoal/trabalho. Fundação Getúlio Vargas – FGV, 2010.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CORDEIRO, Marina de Carvalho. **Mulher, mãe e trabalhadora: breve balanço de recentes políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar no Brasil**. **SER Social**. v. 10, n. 23. P. 71-99. jul./dez. 2008.

DIAS, Ana Patricia Pimenta. **Relação entre o suporte organizacional e a satisfação com o trabalho: o papel mediador da facilitação trabalho – família**. Mestrado integrado em psicologia seção de psicologia dos recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, 2008.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FARIA, Graciela Sanjutá; RACHID, Alessandra. **Equilíbrio trabalho e família: os significados para os bancários**. v. 7, n. 1, p.81-106, jan./ jun. 2007.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares. **Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho e família no setor bancário**. Dissertação de mestrado, São Carlos: UFSCar, 2005.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

- GIL, Antônio Carlos. **Pesquisa Social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GOEDERT, Fernanda; MACHADO, Mirian Magnus. Qualidade de vida no trabalho na empresa Plasvale Ind. de plásticos do Vale Ltda. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01- 19, edição temática, 2007.
- IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2005.
- KON, Anita. **Considerações teóricas sobre a divisão sexual do trabalho na família**: repercussões sobre o mercado de trabalho. Seminário as famílias e as políticas públicas no Brasil, ABEP – GT População e gênero; Belo Horizonte, 2005.
- KOTLER, Philip; KELLER, Lane Keller. **Administração de Marketing**. 12.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- KROEMER, K.H.E.; GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- LEITAO, Sueli dos Santos. A importância do desenvolvimento de competências para a mudança organizacional. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, n. 7, p. 245-268, jan./jun. 2010.
- LINDO, Maíra Riscado *et al.* Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, art. 1, p. 1-15, Jan./Abr. 2007.
- LEONE, Eugênia Troncos; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **R. bras. Est. Pop.**, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARQUEZE, Elaine Cristina; CASTRO MORENO, Claudia Roberta de. Satisfação no trabalho- uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.
- MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira, *et al.* **Modelos de gestão de pessoas e intraempreendedorismo**: as Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil. Inovação, Cooperação Internacional e Desenvolvimento Regional. 6º Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas, 2011.
- MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 15 ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.
- MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 16 ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da qualidade: teoria e prática**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 21 n. 2, p. 173-180, Mai-Ago, 2005.

PEDROSO, Bruno. PILATTI, Luiz Alberto. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de walton: uma revisão literária. **Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP**, Campinas. v. 7. n. 3. p. 29 -43, set./dez. 2009.

QUEIROZ, Marcos Aurélio Campos *et al.* **Gestão de Pessoas e Clima Organizacional**: práticas adotadas pelas empresas brasileiras para a valorização dos colaboradores. XXV Encontro nac. de eng. de produção – porto alegre, 29 out a 01 de nov. de 2005.

ROCHA, Laurelize Pereira *et al.* **Influência recíproca entre atividade profissional e vida familiar: percepção de pais/mães**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v24n3/11.pdf>. > Acesso em: 17 de mar. de 2012.

SANTOS, Gina Maria Gaio dos. **O desenvolvimento de carreira dos acadêmicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família**. 2007. Tese (Doutorado em Ciências Empresariais, ramo de Organização e Políticas Empresariais). Universidade do Minho Escola de Economia e Gestão.

SILVA, Marli Appel; ARGIMON, Irani Iracema de Lima; WENDT, Guilherme Welter. Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. **Contextos Clínicos**. vol. 4, n. 2, julho-dezembro 2011.

SILVA, Estefânia Gonçalves; NOGUEIRA; Maria da Conceição; NEVES Ana Sofia Antunes das. **(RE)Conciliação dos usos do tempo: Imigração, Género e Trabalho-Família**. Psico, Porto Alegre, PUCRS, v. 41, n. 4, pp. 455-461, out./dez. 2010.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e Práticas de Conciliação entre Família e Trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

Souza, Renata Laíse Reis de *et al.* **Conflito na relação trabalho e família de mulheres gerentes: O caso do banco do brasil**. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/1033.pdf>.> Acesso em: 12 de fev., de 2012.

STEPANSKY, Daizy Valmorbidia; FRANÇA Lucia. Trabalho e Vida Pessoal: O Equilíbrio Necessário. **R. Educ. Prof.**, Rio de Janeiro, v. 34, n.1, jan./abr. 2008.

TIMOSSI, L. S. *et al.* **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista da Educação Física, 2009.

VEGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What Is It?** Fall 1973; 15, 1;  
ABI/INFORM Global. pg. 11



## APÊNDICE A

### QUESTIONÁRIO PARA IDENTIFICAR A INFLUÊNCIA DO TRABALHO SOBRE A VIDA PESSOAL.

Caro respondente,

Este questionário tem como finalidade identificar o conhecimento das mães que trabalham, acerca da relação de interferência entre a vida familiar e a vida profissional. Sua colaboração será de suma importância para o alcance dos objetivos proposto pela pesquisa. Informo que todas as informações serão tratadas em absoluto sigilo e as discentes terão o anonimato garantido.

Grata pela contribuição!

#### QUESTIONÁRIO

Idade:

1. ( ) Até 20 anos ( ) 21-25 anos ( ) 26-30 anos ( ) 31-35 ( ) Acima de 35

Escolaridade:

2. ( ) Ensino Fundamental Incompleto ( ) Ensino Fundamental Completo

( ) Ensino Médio Incompleto ( ) Ensino Médio Completo

( ) Superior Incompleto ( ) Superior Completo ( ) Pós-Graduação

Renda Salarial:

3. ( ) até 1 salário ( ) 2 a 3 salários ( ) 4 a 5 salários ( ) acima de 5 salários

Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de quem trabalha e tem família. Utilizando a escala a seguir, que varia de 1 a 5, indique qual a frequência com que os eventos a seguir acontecem com você.

LEGENDA:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Várias vezes	Frequentemente

Para cada item marque o número que melhor corresponde à sua resposta:

- Ao marcar a alternativa 1 você indica que o evento nunca acontece com você.
- Assinalando a alternativa 5 você afirma que o evento acontece frequentemente.

4. Chego em casa sem energia para resolver problemas familiares.	1	2	3	4	5
5. Compromissos familiares fazem-me mudar os planos no trabalho.	1	2	3	4	5
6. Atividades de trabalho fora do expediente atrapalham meus programas familiares.	1	2	3	4	5
7. Responsabilidades familiares fazem-me sair mais cedo do trabalho.	1	2	3	4	5
8. Perco um dia de trabalho resolvendo problemas familiares.	1	2	3	4	5
9. Compromissos profissionais fazem-me mudar os planos com minha família.	1	2	3	4	5
10. Saio para trabalhar de mau-humor por questões familiares.	1	2	3	4	5
11. Acontecimentos do trabalho deixam-me de mau-humor	1	2	3	4	5
12. Responsabilidades familiares atrasam-me para o trabalho	1	2	3	4	5
13. Atrapalho-me nas responsabilidades familiares pensando no trabalho.	1	2	3	4	5
14. Problemas em casa deixam-me irritada com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
15. Saio do trabalho atrasada para eventos familiares	1	2	3	4	5
16. Atrapalho-me no trabalho pensando em minha família.	1	2	3	4	5

17. Você entra no trabalho em que horário? \_\_\_\_\_ e sai que horas? \_\_\_\_\_

Quantas horas de almoço você tem? \_\_\_\_\_  
 Quantas horas por dia você dedica a família? \_\_\_\_\_  
 Cargo que ocupa na empresa \_\_\_\_\_

18. Você se excede no horário de trabalho

( ) sim. Se sim, com que frequência? \_\_\_\_\_

( ) não

19. Alguém ajuda nos cuidados dos filhos? ( ) Sim ( ) Não e

Nos afazeres de casa? ( ) Sim ( ) Não

20. Número de filhos \_\_\_\_\_ Idade \_\_\_\_\_

1	2	3	4
Muito insatisfatório	Insatisfatório	Satisfatório	Muito satisfatório

21. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	1	2	3	4
22. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	1	2	3	4
23. Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	1	2	3	4
24. O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	1	2	3	4
25. Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	1	2	3	4
26. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	1	2	3	4
27. Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você desenvolve?	1	2	3	4
28. O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	1	2	3	4
29. Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4