ESTRESSE E CONFLITO: UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO BASEADO NA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA.

Carlos André Corrêa de Mattos
carlosacmattos@hotmail.com
UFPA

Fernanda Thainá Pinheiro de Castro
fernanda.caaastro@gmail.com
UFPA

Bianca Suelem do Nascimento Franco
nfrancobianca@gmail.com
UFPA

Maria Helena Tavares da Silva Guerra
maria_heleninha@hotmail.com
TRT-Pa

Glenda Maria Braga Abud de Mattos
glenda.abud@gmail.com
Emater-Pa

Resumo:O estresse pode desencadear problemas físicos e psicológicos e, portanto, enseja preocupações na sociedade contemporânea. Nessa perspectiva, o objetivo deste estudo é analisar a relação e as características do estresse e conflito família-trabalho entre servidores públicos federais que atuam na educação superior. Baseado na hipótese que há uma relação positiva entre estresse e conflitos trabalho-família (H1) e que homens e mulheres estão sujeitos a diferentes intensidades de estresse e conflitos trabalho-família (H2) foi feita uma survey exploratória e descritiva, com amostragem não probabilística e tratamento quantitativo de dados. A amostra foi formada por 64 servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) e os dados foram tratados com estatística descritiva, análise de correlações e testes não paramétricos de hipóteses. Os resultados mostraram intensidade baixa e moderada de estresse e conflitos trabalho-família, a análise de correlações evidenciou a relação positiva e significativa entre estresse e conflitos trabalho-família e não foi confirmado que homens e mulheres estejam sujeitos a intensidade de estresse e conflitos trabalho-família diferentes. O estudo possibilitou concluir que há relativo equilíbrio entre os construtos estudados o que evidenciou um bom ambiente de trabalho.

Palavras Chave: Gestão de pessoas - Ambiente de trabalho - Comportamento - Família -

Universidade

1. INTRODUÇÃO

O estresse assumiu posição de destaque no ambiente organizacional moderno por evidenciar um estado emocional de resposta afetiva negativa (MENG; WANG, 2018; VEDA; ROY, 2020) que ocorre quando as exigências do trabalho superam os recursos disponíveis para a realização das tarefas (MENG; WANG, 2018; LAMBERT et al. 2019). O estresse ocorre quando diferentes fatores interagem e alteram as condições psicológicas e biológicas dos indivíduos, colocando-os em estado de desequilíbrio (VEDA; ROY, 2020). O estresse elevado aumenta os riscos de adoecimento físico e psicológico (NIKOO; JOBANEH; TAGHVAEINIA, 2018) e, por esse motivo, o ambiente de trabalho tem recebido muita atenção nas últimas décadas face sua capacidade de impactar na saúde dos trabalhadores (BISCHOFF et al., 2019).

Ao longo do tempo os indivíduos passaram a conviver com a intensificação do estresse por diferentes motivos. Contudo, no âmbito profissional, destacam-se as pressões causadas por maiores responsabilidades, prolongamento das jornadas de trabalho, horas extras, horário de trabalho atípico, mudanças frequentes de emprego, viagens à trabalho, metas progressivamente maiores, intensificação de conflitos interpessoais, entre outros (CHANG et al., 2017; BILODEAU; MARCHAND; DEMERS, 2019). Esses aspectos, alteraram fortemente o escopo do trabalho moderno (CHANG et al., 2017).

Por outro lado, o ambiente familiar também mudou com o passar dos anos, uma vez que, existem mais famílias monoparentais, mais adultos cuidando de idosos, observa-se mais frequentemente jornada dupla de trabalho, entre outros (CHANG, et al., 2017). Essas mudanças nos ambientes de trabalho e familiares amplificaram as possibilidades de conflitos que afetam negativamente trabalhadores, famílias e empresas (ADISA; OSABUTEY; GBADAMOSI, 2016), sendo especialmente impactantes em mulheres trabalhadoras, uma vez que, esse estrato reage com maior intensidade aos estressores pelo valor e significado atribuído a família (BILODEAU; MARCHAND; DEMERS, 2019).

Nesse contexto, Greenhaus e Beutell (1985) e Barnes et al. (2016), definem as incompatibilidades presentes na relação trabalho e família como uma forma de conflito que ocorre entre papéis e que se constitui sempre que as pressões do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto e tornam-se, progressivamente, acirrados ao longo do tempo. Assim, o conflito entre trabalho e família ocorre quando as demandas de um interferem no outro, comprometendo ou dificultando, sua realização. Essa forma de conflito assume um caráter eminentemente bidirecional, pois pode ocorrer tanto na perspectiva família-trabalho, quanto trabalho-família, ou ainda, em ambos sentidos concomitantemente.

Desta forma, a presente investigação tem como objetivo analisar relação e as características do estresse e dos conflitos família-trabalho entre servidores públicos federais que atuam na educação superior. Para tanto, concentrou-se em responder ao questionamento: qual é a relação entre estresse e conflito família-trabalho e como esses construtos são percebidos por homens e mulheres que trabalham como servidores(as) públicos(as) de uma instituição federal de ensino superior na região Norte do Brasil? A pesquisa estruturou-se em duas hipóteses: a primeira é que há uma relação positiva entre estresse e conflitos trabalho-família (H1) e a segunda é que homens e mulheres estão sujeitos a diferentes intensidades de estresse e conflito trabalho-família (H2). Assim, para dar conta desses aspectos foi feita uma survey exploratória e descritiva, com tratamento quantitativo de dados e foram utilizadas as escalas Conflito Família-Trabalho de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) e de Estresse Percebido de Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983).

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA

As mudanças no âmbito social, econômico e cultural da sociedade contemporânea impactaram diretamente na vida profissional dos trabalhadores (TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017), uma vez que, a maioria da população adulta ativa precisa, com diferentes intensidades, encontrar alternativas para conciliar a vida profissional e a privada (AGUIAR et al., 2014) além de lidar com as repercussões, muitas vezes conflituosa dessa relação com implicações em diversos ambientes de convívio cotidiano dos trabalhadores (FURTADO, 2012).

A aceleração das mudanças tecnológicas possibilitou grandes transformações nos processos de trabalho (HARVEY, 2000) que desencadearam ou agravaram situações típicas da modernidade que, em certa medida, caracterizam o trabalhador moderno (ADISA; OSABUTEY; GBADAMOSI, 2016; TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017). Por outro lado, essas mudanças despertaram a valorização de aspectos relacionados com a convivência familiar, horas de sono, recreação e outros aspectos da vida privada com expressiva participação para qualidade de vida dos trabalhadores e, por extensão, nos resultados das organizações modernas (BARNES et al., 2016).

Contudo, por vezes, as demandas decorrentes da diversidade de papeis entre a vida privada e as relações profissionais se mostram compatíveis e entre si e resultam no aprofundamento de conflitos entre papéis. Kahn et al. (1964) ao tratar dessa temática destacam que o conflito entre papéis ocorre no momento em que, a prática de um dos papeis exercido pelo indivíduo impossibilita ou prejudica a realização dos demais, originado um estado de desordem (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Assim, o conflito trabalho-família (CTF) é aquele que ocorre quando as atividades do âmbito profissional interferem no cumprimento de tarefas familiares e o conflito família-trabalho (CFT) caracteriza-se quando as responsabilidades do âmbito familiar afetam a realização de responsabilidades ou tarefas inerentes ao trabalho. Os conflitos ocorrem sempre que impossibilitam ou restringem o tempo, as energias e o comportamento do indivíduo (KOSSEK; LEE, 2017). Assim conforme Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família e vice-versa se originam com base em três elementos desencadeadores ou motivadores (1) o tempo, (2) a tensão e (3) o comportamento. Esses aspectos podem surgir tanto no âmbito laboral, quanto familiar, ou em ambos simultaneamente.

Assim, percebe-se que as atividades cotidianas de trabalho e não trabalho, ou familiares, competem pelo tempo já escasso dos trabalhadores, ocasionando um potencial desencadeador de conflitos. Esses conflitos baseados no tempo (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; BARNES et al., 2016; KOSSEK; LEE, 2017) ocorrem quando diferentes domínios competem pelo tempo disponível dos trabalhadores. O tempo é reconhecidamente um recurso escasso e finito, que não pode ser estocado ou reutilizado, assim, o tempo gasto em uma atividade implica necessariamente na impossibilidade, ou na redução da disponibilidade para atender outra demanda (VILELA; LOURENÇO, 2018).

Os conflitos baseados no tempo, quanto relacionados ao trabalho, originam-se da excessiva dedicação ao trabalho e decorrem do tempo dedicado a longas jornadas no local de trabalho, das viagens à trabalho, além de cronogramas irrealistas ou pouco flexíveis para a realização de atividades profissionais que resultam em menor tempo para dedicar-se ao convívio e realização de atividades familiares (TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017).

O mesmo se aplica quando as atividades familiares e as obrigações domésticas influenciam no tempo disponível para o trabalho, prejudicando-o. Dentre essas atividades destacam-se questões relacionadas com gênero, estado civil, presença de crianças, idosos ou pessoas que demandam de atenção diferenciada, tamanho da família, manutenção e tarefas domésticas, entre outros (AGUIAR et al., 2014; BARNES et al., 2016).

Assim, o tempo mostra-se como um poderoso influenciador de outros domínios da vida humana e um potencial desencadeador de conflitos face os múltiplos papéis exercidos pelos indivíduos que acabam por competir em termos quantitativos por um recurso finito e não renovável (BARNES et al., 2016). Assim, o tempo empregado no exercício de um papel necessariamente interfere na disponibilidade de tempo para o exercício de outros papeis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Por outo lado, a tensão destaca-se como outro aspecto desencadeador de conflitos família-trabalho e vice-versa (GREENHAUS; BEUTELL, 1985, VILELA; LOURENÇO, 2018). Nessa perspectiva, a pressão criada no desempenho dos diferentes papéis contribui para elevar a fadiga física e mental e acabam por afetar a capacidade de atender exigências de outro papel (AGUIAR et al., 2014).

Ao tratar dos conflitos trabalho-família Adisa, Osabutey, Gbadamosi (2016) pesquisaram 44 professores universitários e 44 médicos e concluíram que a tensão é uma das principais fontes de conflito na relação trabalho-família. No caso dos professores, a pressão pela excelência acadêmica afeta os deveres familiares e para os médicos, o estresse associado a profissão, tanto na forma de demandas físicas, quanto emocionais, compromete a capacidade e a disposição para atender as solicitações familiares.

Na compreensão dos conflitos com origem na tensão, destaca-se a interação dessa fonte com os conflitos com origem no tempo. Assim, trabalhar intensamente, por longas jornadas, consome, além da disposição física e mental, o tempo do trabalhador (STEIBER, 2009; VILELA; LOURENÇO, 2018). Portanto, a tensão é agravada pelo tempo dedicado ao trabalho criando um efeito de reforço mútuo. Desta forma, ambos atuam para a promoção ou agravamento da fadiga e falta de tempo, refletindo-se nas relações e atividades familiares. Esse aspecto mostra como interrelação de desencadeadores pode amplificar a frequência de conflitos (VILELA; LOURENÇO, 2018).

O terceiro elemento promotor de conflitos trabalho-família e vice-versa é o comportamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Assim, o papel exercido no âmbito profissional pode conflitar com as expectativas do ambiente familiar pela transposição do comportamento profissional para a convivência em família (VILELA; LORENÇO, 2018). Isso corre, quando um mesmo indivíduo precisa exercer dois papeis muito diferentes diariamente e tem dificuldade de diferencia-los.

Johnson, Todd e Subramanian (2005) exemplificam os diferentes papeis ao tratarem da "voz de comando" de policiais e como esse comportamento escoa no âmbito familiar. Assim, enquanto a família espera um comportamento afetivo, com calor humano, emoção e amabilidade, o comportamento profissional caracteriza a necessidade de ações mais impessoais e o cumprimento do rigor legal. Twersky-Glasner (2005) complementam e reforçam ao afirmarem que o trabalho policial exige uma postura que pode criar "personalidade policial" na qual o comportamento deve seguir um padrão durante o expediente de trabalho, mesmo que na vida privada o trabalhador não tenha o mesmo tipo de conduta. Assim, sempre que o trabalhador não consegue distinguir esses comportamentos para conciliar suas ações, ele promoverá desordens e conflitos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

2.2 ESTRESSE

A sensação de esgotamento ocasionada pela intensificação do estresse revela grandes consequências na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, comprometendo o bem-estar dos trabalhadores e refletindo-se nos resultados organizacionais (AHGHAR, 2008, CACCIARI; HADDAD; DALMA, 2016). Assim, o estresse ocupacional pode ser entendido como o resultado das ligações complexas que ocorrem entre os fatores internos e externos aos indivíduos que são inerentes ao trabalho e mostram impactos singulares nos trabalhadores, uma vez que, podem sem atenuadas por mecanismos de defesa (TANURE et at., 2014).

Veda e Roy (2020) destacam que o estresse ocupacional revela-se fortemente associado com a motivação no trabalho, comprometimento organizacional, cultura organizacional e identificação com a organização e sua intensificação manifesta um conjunto sintomas como: instabilidade emocional, atitudes não cooperativas, agressividade, sensação de incapacidade, tensão, nervosismo, preocupação crônica, alcoolismo, tabagismo, dificuldades para relaxar, além de problemas no trato digestivo, alterações na pressão arterial, entre outros, com isso se refletem no desempenho do trabalho, tanto individual, quanto coletivo, alcançando de sobremaneira a organização.

Meng e Wang (2018) relatam que as sobrecargas de funções, típicas de algumas profissões, como professores, por exemplo, elevam a intensidade do estresse que é potencializado por outros estressores de origem não profissional, muitas vezes decorrentes de diferentes responsabilidades sociais, que precisam ser gerenciadas sem remuneração ou apoio social. Assim, a presença de muitos e intensos estressores, resulta em sobrecarga de papéis e consequente maior desgaste pessoal. Essa condição, aumenta a probabilidade de relações conflituosas como o resultado no caso do desequilíbrio entre as atividades profissionais e familiares, isso ocorre com mais comumente com profissionais jovens e quando há um ambiente profissional muito competitivo, seja para promoções, remunerações, ou mesmo, reconhecimento profissional.

Contudo, o estresse é inerente a vida humana e como afirma Selye (1974) sua ausência ocorre apenas com a morte. Desta forma, a eficácia com a qual o indivíduo reage ao agente estressor influencia fortemente na intensidade do desequilíbrio, expresso pela tensão ou pelo bem-estar, manifestado pela manutenção do equilíbrio, aspectos que reforçam a compreensão da necessidade de desenvolver mecanismos capazes de atuar na mediação desses conflitos e estratégias de *coping* (BROUGH; DRUMMOND; BIGGS, 2018).

3. METODOLOGIA

Para analisar o estresse, o conflito trabalho-família e a relação entre esses construtos foi feita uma survey exploratória e descritiva, com amostragem não probabilística por acessibilidade e tratamento de dados quantitativo. Pesquisas com essas características estruturam-se com base em técnicas estatísticas e permitem observar o fenômeno no local onde ocorre. Estudos posicionados nessa tipologia iniciam pela exploração para, posteriormente, descrever as principais características do fenômeno em investigação.

As pesquisas não probabilísticas têm como limitação a impossibilidade de estender os resultados para a população, uma vez que os entrevistados não são selecionados por critérios probabilísticos. Assim, os achados desses estudos são limitados aos entrevistados, condição que, em certa medida, caracteriza pesquisas de cunho mais fortemente exploratório (GIL, 2014; MARTINS; THEÓPHILO, 2016).

A população em estudo foi formada por servidores públicos federais lotados na Universidade Federal do Pará, campus Guamá. A amostra foi composta por 64 entrevistados

que aceitaram livremente responder ao questionário de pesquisa que foi acompanhado do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) como recomendam os Comitês de Ética de Pesquisas com Seres Humanos. O questionário foi estruturado em três seções. A primeira utilizou a Escala de Conflito Família-Trabalho (ECFT), desenvolvida por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) que foi traduzida e adaptada para o português por Aguiar e Bastos (2013). A ECFT é formada por 10 afirmativas com respostas em escala Likert com seis opções de respostas, que avaliam a influência reciproca exercida pela família e trabalho na vida dos entrevistados. A escala é formada por cinco questões que medem a influência da família no trabalho e cinco que medem a relação inversa, ou seja, o impacto das tarefas do trabalho no convívio familiar.

A segunda seção do questionário concentrou-se em aspectos relacionados ao estresse e, para tanto, foi utilizada a Escala de Estresse Percebido (EEP), na versão curta com 10 itens (EEP-10). Essa escala foi desenvolvida por Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983) e traduzida e validada para o português por Luft et al. (2007). É uma escala com 14 itens na versão completa e 10 na versão reduzida que avaliam o estresse em uma perspectiva ampla, não relacionada com nenhum evento específico. A escala foi aplicada com respostas em escala de Likert com 5 itens. Destaca-se que ambas escalas foram aplicadas na forma como foram validadas, portanto sem nenhuma alteração.

Completou o questionário a terceira seção, que reuniu informações socioeconômicas dos entrevistados como idade, escolaridade, sexo, local de trabalho, experiência profissional, entre outras. Esse conjunto de perguntas reuniram informações quanto a amostra e possibilitaram testar as hipóteses da pesquisa expressas por:

H1:Existe uma relação positiva entre conflitos família-trabalho e trabalho-família e o estresse.

H2:Mulheres estão sujeitas ao estresse e aos conflitos trabalho-família com maior intensidade do que os homens.

Desta forma, para dar conta das hipóteses e do objetivo da pesquisa, o tratamento de dados iniciou pela construção de dois indicadores (*Ii*), um para a ECFT e outro para EET-10, esse procedimento possibilitou posicionar as respostas dos entrevistados no intervalo entre 0,000 e 1,000, em que 0,000 expressa discordância total e 1,000 concordância total. Na interpretação dos indicadores valores menores que 0,400 foram considerados como baixos ou ausentes; entre 0,401 e 0,600 como intermediários e acima de 0,601 como elevados.

A utilização de indicadores, além de possibilitar transformar a escala de Likert que é uma escala ordinal, em valores contínuos, possibilitou colocar as duas escalas (ECFT e EEP-10) em igualdade de medição, uma vez que, a EEP-10 é constituída por cinco opções de respostas na escala de Likert e a ECFT em seis. Para o cálculo do indicador foi utilizada a Fórmula 1, como apresentada em Mattos et al. (2016):

$$(1) \quad I_i = \frac{V_i - P_v}{M_v - P_v}$$

Em que: I_i=indicador i; V_i=valor do indicador i; P_v=pior valor do indicado i; M_v=melhor valor do indicador i.

Na sequência os resultados foram representados na forma de tabelas, gráficos de barras e de dispersão e o tratamento de dados foi completado com técnicas de estatística descritiva, na forma de distribuição de frequências, para caracterizar os entrevistados, análise de correlações para testar a hipótese 1 (H1) e a utilização do teste não paramétrico de Mann-Whitney para comparar a intensidade do conflito Família-Trabalho e do estresse entre homens e mulheres (H2). O nível de significância estatística adotado neste estudo foi de 5% (α=0,05).

4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Os entrevistados distribuíram-se em nove unidades administrativas da universidade, exercendo, principalmente, atividades de docência (20%), extensão (25%) e administrativas (34%). A metade dos entrevistados eram pais (50%) com até 3 filhos. Os casados foram predominantes na pesquisa, com 35 (54,7%) entrevistados posicionados nesse estrato. Jovens, na maior parte das observações, 25 (39%) tinham menos de 35 anos. A amostra destacou-se pela escolaridade elevada, com 96,9% (62) dos entrevistados com curso superior. Os principais responsáveis pelas despesas domésticas foram maioria (54,7%) cumprindo jornadas de trabalho de até 40 horas semanais (64%). A renda mais frequente posicionou-se entre 2.675,00 e 9.897,00 reais por mês para 62,5% dos servidores entrevistados.

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos entrevistados

Categoria	Frequência	Percentual	Categoria	Frequência	Percentual
Idade (em anos)			Sexo		
Até 25	4	6,3	Masculino	34	53,1
26 a 35	21	32,8	Feminino	30	46,9
36 a 45	15	23,4			
46 a 55	10	15,6	Escolaridade		
Mais de 56	14	21,9	Técnico	2	3,1
			Graduação	23	36,0
Estado Civil			Especialização	28	43,7
Solteiro	24	37,5	Mestrado	4	6,3
Casado	35	54,7	Doutorado	7	10,9
Outros	5	7,8			
			Filhos		
Despesas domésticas			Sim	30	53,1
Sim	35	54,7	Não	30	46,9
Não	29	45,3			
			Jornada semanal (horas)		
Horas destinadas família			Até 30	10	15,6
Sim	15	23,4	31 e 40	31	48,4
Não	49	76,6	Acima de 40	23	36,0

Fonte: pesquisa de campo (2020).

4.2 CONFLITO FAMÍLIA TRABALHO

Ao analisar a intensidade no conflito entre família e trabalho (Figura 1) os entrevistados revelaram que, de maneira geral, eles têm habilidade para lidar com as demandas familiares e profissionais e que há bom equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Uma vez que, a maioria dos índices se posicionou nos estratos mais baixos da escala, portanto, abaixo de 0,400. Silveira e Bendassolli (2018) destacam que o sentido do trabalho mudou ao longo dos anos e que essas mudanças, principalmente as ocorridas na sociedade moderna, decorrentes da Revolução Industrial e da reestruturação produtiva, mostraram que o trabalho é " [...] um fenômeno multifacetado, influenciado por forças sociais, históricas, políticas, econômicas e culturais" (p. 423). Os mesmos autores complementam e destacam relações do trabalho com outros aspectos da vida humana, como a família, com a qual há uma relação bidirecional, caracterizada pela busca do equilíbrio na relação conflito e conciliação.

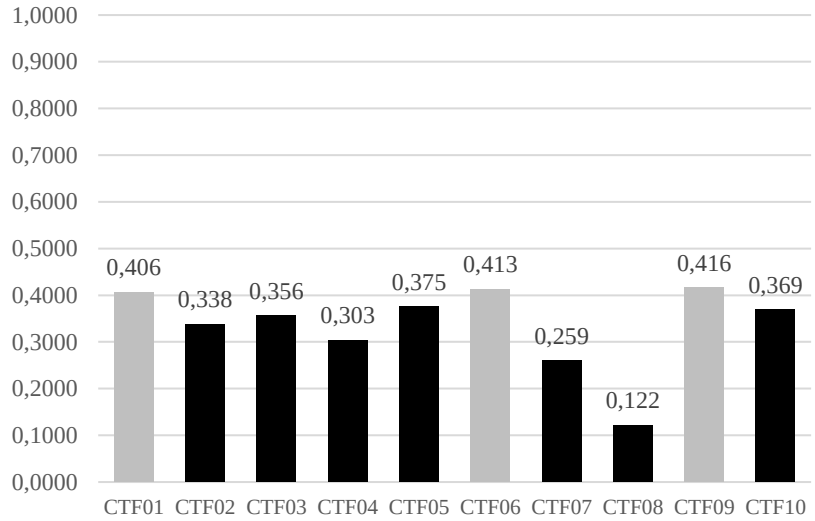

Figura 1 – Ocorrência de conflitos trabalho-família.

Legenda: CTF01= "As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar?"; CFT02="Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares"; CFT03="Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa"; CTF04="As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares?"; CTF05="Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares"; CTF06="As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho?"; CTF07="Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quanto estou em casa?"; CTF08="Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho?" CTF09= "Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)"; CTF10= "As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho". **Nota:** 0,000 a 0,400 = baixa intensidade ou ocorrência (preto); 0,401 a 0,600 = média intensidade ou ocorrência (cinza).

Fonte: pesquisa de campo (2020).

Nesse contexto, como mostrado na Figura 1, é possível afirmar que o tempo que os servidores passam no trabalho não compromete as responsabilidades familiares (CTF02=0,338), nem o que eles desejam fazer em casa (CTF03=0,356). Observa-se também que, as atividades laborais permitem que os servidores planejem atividades familiares (CTF04=0,303) e não comprometem esses planos (CTF05=0,375). Destaca-se, que as demandas familiares não chegam a provocar mudanças nas atividades do trabalho (CTF07=0,259), assim como não impedem que as tarefas do trabalho sejam feitas (CTF08=0,122) da mesma forma como não prejudicam o desempenho dos servidores (CTF10=0,369) no trabalho.

Por outro lado, com intensidade levemente maior e, posicionado na faixa intermediária (0,401 e 0,600), observa-se a existência de conflitos com origem nas demandas do trabalho, que acabam por comprometer algumas atividades familiares (CTF01=0,406) e, da mesma forma, ocorrem demandas familiares que interferem no trabalho (CTF06=0,413), ambos aspectos ocorreram na amostra com intensidades muito próximas entre si. Nesse sentido, Braun, Vierheller e Oliveira (2016), destacam que o conflito família-trabalho e vice-versa podem ocorrer simultaneamente, como observado nas variáveis CTF01 e CTF06. Outra característica com origem nas famílias foi a ocorrência de eventos domésticos que ocasionam atrasos na chegada ao trabalho, no cumprimento das tarefas e nas eventuais reduções das jornadas de trabalho (CT09=0,416) essencialmente por necessidade de ausentar-se antes do término da jornada.

Assim, em síntese, é possível notar que existem aspectos conflituosos na amostra estudada, que em geral, não causam grandes impactos nem nas atividades laborais, nem familiares. Contudo, Braun, Vierheller e Oliveira (2016) evidenciam que sempre há interferência família-trabalho ou trabalho-família e, dependendo da intensidade, essas influencias são consideradas como prejudiciais pois repercutem na redução da satisfação com o trabalho. Esse aspecto reforça a necessidade de acompanhamento desses aspetos entre os servidores na composição das estratégias organizacionais.

4.3 ESTRESSE

O estresse foi avaliado pela Escala de Estresse Percebido (EEP-10) com dez itens. Essa escala, conforme Luft et al. (2007), é uma forma de avaliar o estresse não direcionada a agentes estressores específicos nem a presença de sintomas físicos e psicológicos. A EEP posiciona-se em uma categoria de investigações que mensura a intensidade do estresse em uma perspectiva geral, independente do estressor e das consequências do estresse. Essa peculiaridade torna a escala muito adaptativa, o que possibilita sua utilização em diferentes contextos, populações, situações e ambientes, uma vez que, se fundamenta na compreensão que os estressores estão subordinados as estratégias de *coping* disponíveis, portanto variam de um indivíduo para o outro (LUFT et al., 2007; RIBEIRO; MARQUES, 2009).

Desta forma, os resultados mostraram que os servidores identificaram estressores com intensidade intermediária: a ocorrência de situações inesperadas (E01=0,484); o fato de não conseguirem cumprir todas as tarefas que desejavam (E06=0,508); e os acontecimentos fora do controle (E09=0,492). Esses estressores sugerem que a falta de previsibilidade afeta negativamente o cotidiano dos entrevistados.

Quanto as demais variáveis da EEP-10, as respostas mostram baixa intensidade de estresse, especialmente pelos servidores se sentirem capazes de controlar aspectos importantes da vida (E02=0,359), por sentirem-se confiantes para enfrentar problemas pessoais (E04-0,273) e pelas coisas, em geral, transcorrerem como desejado (E05=0,332). Além desses aspectos os entrevistados se manifestaram de forma positiva quanto a capacidade de controlar a própria irritação (E07=0,234), além de acreditarem que as coisas estão transcorrendo da melhor forma possível (E08=0,371) e confiantes que podem superar as dificuldades (E10=0,395) que surgirem ao longo do tempo.

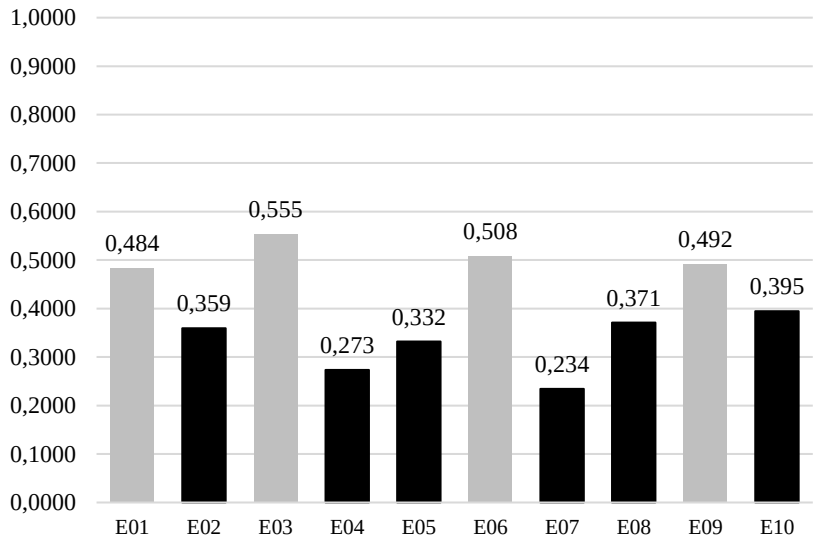

Figura 2 – Intensidade do estresse.

Legenda: E01="No último mês com que frequência se sentiu aborrecido com algo que ocorreu inesperadamente?"; E02= "No último mês com que frequência sentiu que era incapaz de controlar as coisas que são importantes na sua vida? "; E03= "No último mês com que frequência se sentiu nervoso ou "estressado"? "; E04= "No último mês com que frequência se sentiu confiante na sua capacidade para lidar com os seus problemas pessoais?"; E05= "No último mês com que frequência sentiu que as coisas estavam ocorrendo como queria?"; E06= "No último mês com que frequência reparou que não conseguia fazer todas as coisas que tinha que fazer?" E07= "No último mês com que frequência se sentiu capaz de controlar as suas irritações? "; E08= "No último mês com que frequência sentiu que as coisas estavam ocorrendo melhor? "; E09= "No último mês com que frequência se sentiu irritado com coisas que aconteceram e que estavam fora do seu controle? "; E10 = No último mês com que frequência sentiu que as dificuldades se acumulavam ao ponto de não ser capaz de as ultrapassa-las? **Nota:** 0,000 a 0,400 = baixa intensidade ou ocorrência (preto); 0,401 a 0,600 = média intensidade ou ocorrência (cinza). As variáveis E04, E05, E07 e E08 tiveram escalas invertidas, uma vez que, a alta frequência nessas questões representa baixa intensidade de estresse como recomendam Luft et al. (2007), Ribeiro e Marques (2009), Silva, Pereira e Miranda (2018) e outros.

Fonte: pesquisa de campo (2020).

4.4 RELAÇÃO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E ESTRESSE

Ao analisar a relação conflito família-trabalho e estresse, feita com base nos escores e representada no gráfico de dispersão (Figura 3), observa-se a elevada concentração de entrevistados no Quadrante 1 (Q1), que reuniu os 44 (69,84%) entrevistados com baixa intensidade de conflito família-trabalho e estresse. Esse aspecto converge com as avaliações anteriores, especialmente, quanto ao baixo índice de conflitos família-trabalho (Figura 1) e reduzidos níveis de estresse (Figura 2) na amostra estudada. Principalmente, quando esses aspectos são analisados em uma perspectiva ampla.

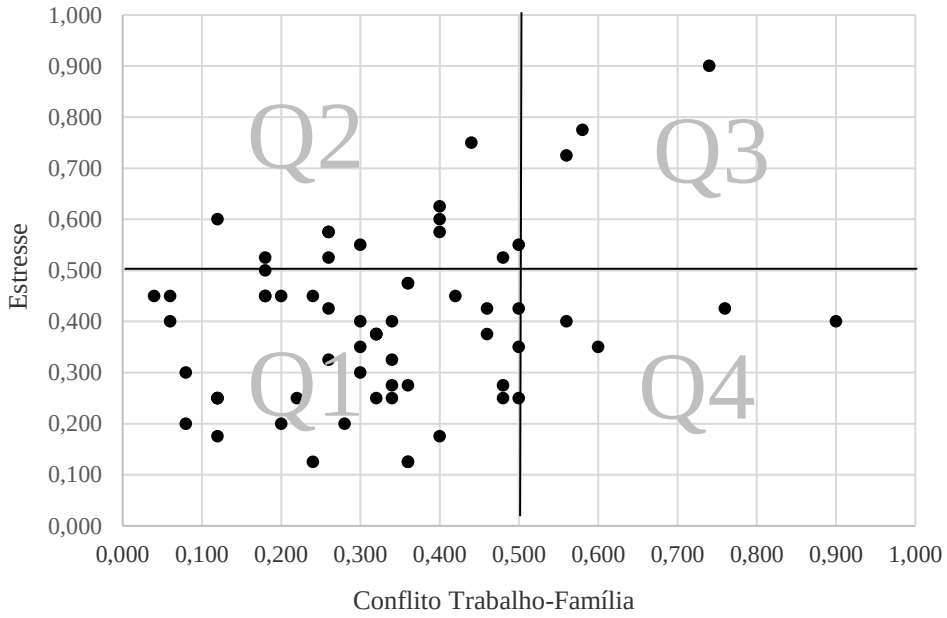

Figura 3 – Conflito trabalho-família versus estresse

Legenda: Q1=quadrante 1; Q2=quadrante 2; Q3=quadrante 3; Q4= quadrante 4. **Nota:** r=0,29, p-valor=0,02; Conflito Trabalho-Família (0,336±0,17); Estresse (0,400±0,16).

Fonte: pesquisa de campo (2020).

Complementarmente, a Figura 3 possibilita observar que 12 (18,75%) entrevistados apresentaram intensidade elevada de estresse, porém não associada a relação família-trabalho (Quadrante 2). Por outro lado, no Quadrante 4 (Q4), quatro (6,25%) entrevistados mesmo com intensidade elevada de conflitos trabalho-família, manifestaram baixos índices de estresse. Esse grupo, provavelmente, desenvolveu estratégias de *coping* capazes de lidar com relações conflituosas de forma a equilibrar a relação família-trabalho. Assim, convergem com Luft et al.

(2007) e Ribeiro e Marques (2009) quando afirmam que os mecanismos de *coping*, utilizados para o enfrentamento de situações de ameaça, que são desencadeadoras do estresse, são diferentes de indivíduo a indivíduo, portanto, a capacidade de resistir ao estresse é variável e assume um caráter eminentemente pessoal.

Quanto ao Quadrante 3 (Q3), que reuniu três (4,69%) entrevistados, observa-se a presença de fortes conflitos na relação trabalho-família e elevados índices de estresse. Desta forma, os integrantes desse quadrante necessitam da atenção especial da organização para viabilizar o suporte necessário para superar e, se possível, evitar que ela se agrave e comprometa, se ainda não comprometeu, a satisfação com o trabalho, uma vez que, conforme Braun, Vierheller e Oliveira (2016) esses aspectos do cotidiano organizacional são fortemente associados.

Quanto às hipóteses observa-se que a H_1: existe relação positiva entre o conflito família-trabalho e estresse, foi confirmada (Figura 1). Pois, apesar de fraca segundo os parâmetros de Maroco (2009) a correlação entre os construtos (estresse e conflito família-trabalho) foi significativa a 5% (r=0,29, p-valor=0,02). Já com relação a H_2: mulheres percebem o estresse e os conflitos trabalho-família com maior intensidade que os homens. A hipótese foi rejeitada (Tabela 2), uma vez que, conforme o p-valor do teste Mann-Whitney, não foram observadas diferenças significativas entre os sexos, nem com relação ao conflito trabalho-família (p-valor=0,623), nem quanto ao estresse percebido (p-valor=0,213). Esses resultados permitem rejeitar H2 e afirmar que na amostra estudada homens e mulheres percebem com igual intensidade tanto o estresse, quanto os conflitos trabalho-família.

Tabela 2 – Teste de hipóteses

Construtos	MR Homens	MR Mulheres	P-valor	Homens vs. Mulheres	H_2
Conflito trabalho-família	31,43	33,72	0,623	Homens # Mulheres	RJ
Estresse	35,22	29,42	0,213	Homens # Mulheres	RJ

Legenda: MR=Mean rank; RJ=Rejeitada. **Nota:** distribuição amostral não normal, conforme teste Shapiro-Wilk para conflito Família-Trabalho (SW=0,921, p-valor=0,04) e estresse (SW=0,925, p-valor=0,01).
Fonte: pesquisa de campo (2020).

Desta forma, os resultados encontrados neste estudo contradizem o estereótipo que as mulheres enfrentam mais estresse e são mais suscetíveis aos conflitos trabalho-família do que os homens. Uma argumentação para esse resultado é apresentada em Bilodeau, Marchand e Demers (2019) ao afirmarem que mulheres com maior autoestima podem ser mais habilidosas ao gerenciar diferentes papeis, diminuindo a impressão que o trabalho está interferindo de forma negativa na família. Assim, as questões relacionadas ao sexo podem não ser suficientes para explicar os significados e expectativas culturais de mulheres.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa possibilitou confirmar a hipótese que existe uma relação positiva entre conflito trabalho-família e estresse. Essa constatação permite que a organização desenvolva programas de qualidade de vida no trabalho, de tal forma, a atenuar os impactos do estresse nos trabalhadores e assim melhorar a satisfação com o trabalho na organização. Contudo, mesmo considerando essa relação, tanto o estresse, quanto o conflito trabalho-família, foram baixos e intermediários na amostra, o que sugere uma relação equilibrada entre esses aspectos.

Destaca-se que não foram encontradas na amostra diferenças significativas entre homens e mulheres, sugerindo a possibilidade que as tarefas familiares sejam compartilhadas

entre o casal, ou que as mulheres conseguem lidar bem com esses aspectos. Suscitando, assim, a possibilidade de pesquisas futuras, uma vez que as mulheres acumulam maior número de papeis quando comparadas aos homens, sendo, portanto, mais expostas a geradores de conflitos.

Contudo, como a amostra foi pequena, recomendam-se novos estudos para confirmar esses resultados. Portanto, como limitação evidenciam-se questões metodológicas relacionadas tanto quanto ao tamanho da amostra, quanto a forma de seleção dos entrevistados e como os dados foram tratados, uma vez que, o poder dos testes não paramétricos é menor quando comparado com os testes paramétricos. Essas limitações suscitam novos estudos com amostras maiores e técnicas probabilísticas de amostragem como forma a verificar se esses resultados se repetirão. A pesquisa pode também ser aplicada em outras organizações públicas e assim verificar se os achados deste estudo ocorrem também em outras organizações.

REFERÊNCIAS

ADISA, T.A., OSABUTEY, E., GBADAMOSI, G. Understanding the causes and consequences of work-family conflict: an exploratory study of Nigerian employees. **Employee Relations: The International Journal**, v. 38, n. 5, p. 770-788, jul. 2016.

AGUIAR, C.V.N.; BASTOS, A.V.B.; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 283-291, jul./set. 2014.

AGUIAR, C.V.N.; BASTOS, A.V.B. Tradução, adaptação e evidências de validade para medida de conflito família-trabalho. **Avaliação Psicologia**, Campinas, v. 12, n. 2, p. 203-212, maio / ago. 2013.

AHGHAR, G. The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in tehran. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 21, n.4, p. 319-329, dec. 2008.

BARNES, C. M.; LEFTER, A. M.; BHAVE, D. P.; WAGNER, D. T. The benefits of bad economies: Business cycles and time-based work–life conflict. **Journal of Occupational Health Psychology,** v. 21, n. 2, p.235-249, apr. 2016.

BILODEAU, J.; MARCHAND, A.; DEMERS, A. Work, family, work-family conflict and psychological distress: a revisited look at the gendered vulnerability pathways. **Stress and Health**, v. 36, v.1, p. 75-87, feb. 2020.

BISCHOFF, L.; OTTO, A.; HOLD, C.; WOLLESEN, B. The effect of physical activity interventions on occupational stress for health personnel: a systematic review. **International Journal of Nursing Studies**, v. 97, p. 94-104, set. 2019.

BRAUN, A.C.; VIERHELLER, B,; OLIVEIRA, M. Z. Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 1, p. 19-30, jan. /jun. 2016.

BROUGH, P.; DRUMMOND, S.; BIGGS, A. Job support, copping, and control: assessment of simultaneous impacts within the occupational stress process. **Journal of Occupational Heath Psychology**, v. 23, n. 2, p. 188-197, apr. 2018.

CACCIARI, P.; HADDAD, M.C.L.; DALMAS, J.C. Nível de estresse em trabalhadores readequados e readaptados em universidade estadual pública. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 25, n. 2, p. 1-7, jun. 2016.

CHANG, X.; ZHOU, Y.; WANG, C.; HERDERO, P. How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. **Frontiers of Business Research in China**, v. 11, n.8, p. 1-22, dec. 2017.

COHEN, S.; KAMARCK, T.; MERMELSTEIN, R. A global measure of perceived stress. **Journal oh Health and Social Behavior**, v. 24, n. 4, p. 385-396, dec.1983.

FURTADO, L. M. G. **P. Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**. 73 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2014.

GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan. 1985.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna:** Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2000.

JOHNSON, L. B.; TODD, M.; SUBRAMANIAN, G. Violence in police families: work-family spillover. **Journal of Family Violence**, v. 20, n. 3, p. 3-11, feb. 2005.

KAHN, R. L.; WOLFE, D. M.; QUINN, R.; SNOEK, J. D.; ROSENTHAL, R. A. **Organizational stress.** New York: Wiley, 1964.

KOSSEK, E.E.; LEE, K. Work-family conflict and work-life conflict. **Oxford Research Encyclopedia Business and Manegement**, Social Issues, p. 1-23, oct. 2017.

LAMBERT, R.; BOYLE, L.; FITCHETT, P.; McCARTHY, C. Risk for occupational stress among U.S. Kindergarten teacher. **Journal of Applied Developmental Psychology**, v. 61, p. 13-20, mar. 2019.

LUFT, C. D.; SANCHES, C.O.; MAZO, G.Z.; ANDRADE, A. Versão brasileira da escala de estresse percebido: tradução e validação para idosos. **Revista Saúde Pública**, v. 41, n. 4, p. 606-615, jul. / ago. 2007.

MARÔCO, J. **Análise estatística com SPSS Statisticas**. Pêro Pinheiro: Repornumber, 2014.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2016.

MATTOS, C.A.C.; ABUD, G.M.B.; COSTA, N.L.; SANTANA, A. C. Formação de grupos estratégicos entre empresas de laticínios: uma investigação no estado do Pará, Brasil. **Núcleus**, v.13, n. 1, p. 421-437, abr. 2016.

MENG, Q.; WANG, G. A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. **Psychology Research and Behavior Management**, v. 11, p. 597-605, dec. 2018.

NETEMEYER, R.G.; BOLES, J.S.; McMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and Family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, n. 81, v. 4, p. 400-410, apr, 1996.

NIKOO, S. J.; JOBANEH, R.G.; TAGHVAEINIA, A. Effectiveness of mindfulness training on emotional maturity and occupational stress of nurses. **Report of Heath Care**, v. 4, n. 1, p. 20-25, dec. 2018.

RIBEIRO, J. P.; MARQUES, T. A avaliação do stresse: a propósito de um estudo de adaptação da escala de percepção de stresse. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v.10, n. 2, jul./dez. 2009.

SELYE, H. The absence of stress is death In: SELYE, H. **Stress without distress**. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 1974.

SILVA, T.D.; PEREIRA, J.M.; MIRANDA, G.J. O estresse em graduandos de ciências contábeis e administração**. Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 11, n. 2, p 330-3580, maio/ago. 2018.

SILVEIRA, S.S.; BENDASSOLLI, P. F. Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 3, p. 422-429, jul./set. 2018.

STEIBER, N. Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: a multilevel approach. **Social Indicators Research**, v. 93, n. 3, p. 469-488, jan. 2009.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; SANTOS, C. M.M.; PATRUS, R. Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o uso do tempo pelos executivos brasileiros. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 14, n. 1, p. 65-88, abr. 2014.

TAŞDELEN-KARÇKAY, A.; BAKALIM, O. The mediating effect of work– life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. **Australian Journal of Career Development**, v. 26, n. 1, p. 3-13. may 2017.

TWERSKY-GLASNER, A. Police personality: what is it and why are they like that**? Journal of Police and Criminal Psychology**, n. 20, v. 1, p. 56-67, mar. 2005.

VEDA, A.; ROY, R. Occupational stress among nurses: a factorial study with special reference to Indore City. **Journal of Health Management**, v. 22, n. 1, p. 67-77, may 2020.

VILELA, N.G.S.; LOURENÇO, M.L. Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. **Pensando Famílias**, v. 22, n. 2, p. 52-69, dez. 2018.