

Jacqueline Josiane Gonçalves Ferreira

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, CONFLITO FAMÍLIA-TRABALHO E
EQUILÍBRIO OCUPACIONAL: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras**

Belo Horizonte

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG

2023

Jacqueline Josiane Gonçalves Ferreira

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, CONFLITO FAMÍLIA-TRABALHO E
EQUILÍBRIO OCUPACIONAL: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Estudos da Ocupação.

Orientadora: Profa. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra

Belo Horizonte

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG

2023

F383c Ferreira, Jacqueline Josiane Gonçalves
2023 Conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e equilíbrio ocupacional: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras. [manuscrito] / Jacqueline Josiane Gonçalves Ferreira – 2023.
109 f.: il.

Orientadora: Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

Bibliografia: f. 67-74

1. Mulheres – Teses. 2. Trabalho feminino – Teses. 3. COVID-19 (Doença) – Teses. I. Dutra, Fabiana Caetano Martins Silva e. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional. III. Título.

CDU: 615.851.3

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Sheila Margareth Teixeira Adão, CRB 6: n° 2106, da Biblioteca da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DA OCUPAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, CONFLITO FAMÍLIA-TRABALHO E EQUILÍBRIO OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA ENTRE MULHERES TRABALHADORAS BRASILEIRAS

JACQUELINE JOSIANE GONÇALVES FERREIRA

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, como requisito para obtenção do grau de Mestre em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, área de concentração OCUPAÇÃO, PARTICIPAÇÃO E INCLUSÃO.

Aprovada em 08 de março de 2023, pela banca constituída pelos membros:

Prof(a). Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra - Orientador

Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Prof(a). Juliana de Oliveira Barros

Universidade de São Paulo

Prof(a). Carolina Villa Nova Aguiar

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública

Belo Horizonte, 08 de março de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Juliana de Oliveira Barros, Usuária Externa**, em 08/03/2023, às 16:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra, Usuário Externo**, em 08/03/2023, às 19:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Villa Nova Aguiar, Usuária Externa**, em 16/05/2023, às 09:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

16/05/2023, 09:23

SEI/UFMG - 2097108 - Folha de Aprovação



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2097108** e o código CRC **B6132F77**.

Referência: Processo nº 23072.209387/2023-14

SEI nº 2097108

Este trabalho é dedicado a todas as mulheres
que gentilmente participaram desta pesquisa.
A vocês, meu agradecimento e admiração.

AGRADECIMENTOS

Concluir esta pesquisa me traz um misto de sentimentos: orgulho, admiração e gratidão. Sinto-me extremamente privilegiada pela oportunidade de ter acesso a educação gratuita e de qualidade em uma das melhores universidades do país. Gostaria de agradecer à coordenação e docentes do Programa de Mestrado em Estudos da ocupação pela dedicação à ciência e construção do conhecimento e também ao Gustavo por ser sempre solícito e prestativo. Agradeço em especial a minha orientadora, professora Doutora Fabiana Caetano pelo acolhimento, gentileza e generosidade ao caminhar junto comigo nesse processo. Fabi, obrigada por sua disponibilidade, entusiasmo e sabedoria. Agradeço aos meus colegas do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde - Netras/UFTM pela convivência e contribuições.

Agradeço também aos meus colegas de mestrado pelo apoio, trocas e momentos compartilhados. Que sorte a minha fazer parte de um grupo tão diverso. Vocês tornaram esse percurso rico e muito mais leve. Agradeço especialmente à Sandra por ser minha dupla e amiga nessa jornada. Obrigada por me incentivar e ser luz em tantos momentos.

Agradeço ao meu esposo e companheiro de vida Edmilson por sonhar comigo, sempre me apoiar e estar ao meu lado em todos os momentos. Agradeço aos meus filhos Daniel e Lis por serem admiráveis e suportarem minhas ausências durante esses últimos dois anos. Agradeço ao meu pai e irmãs por sempre acreditarem e torcerem por mim. Agradeço a Silvia e Elizabeth por serem minha rede de apoio, me permitindo ter tempo para me dedicar à escrita. Agradeço aos amigos e familiares pela paciência e compreensão. Agradeço especialmente à Aline e Lilian por me incentivarem e torcerem por mim desde o momento que surgiu a ideia de fazer o processo seletivo. Agradeço também a Deus pela minha vida e por tantas pessoas maravilhosas que me cercam. Agradeço ainda aos cientistas e trabalhadores da saúde que nos permitiram ter acesso às vacinas e ao tratamento necessário durante a pandemia. Por fim, agradeço a todas as mulheres que participaram desta pesquisa. A todas vocês, muito obrigada!

“Mas é preciso escolher. Porque o tempo foge. Não há tempo para tudo. Não poderei escutar todas as músicas que desejo, não poderei ler todos os livros que desejo, não poderei abraçar todas as pessoas que desejo. É necessário aprender a arte de “abrir mão” – a fim de nos dedicarmos àquilo que é essencial.”

(Rubem Alves)

RESUMO

Historicamente é atribuído ao homem o papel de provedor e a mulher o papel reprodutivo, sendo o trabalho não remunerado de cuidados domésticos e cuidado com dependentes executado predominantemente pelas mulheres. Com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, surgiu o desafio de conciliar as demandas familiares e laborais, podendo haver desequilíbrio entre as ocupações, sobrecarga, desgaste e sofrimento para as trabalhadoras. Ademais, a pandemia de Covid-19 acentuou ainda mais as desigualdades de gênero e classe devido ao enfraquecimento das redes de apoio, crescimento das demandas de trabalho doméstico e de cuidados com terceiros, aumentando o risco de sofrimento físico e mental. Esse cenário contribuiu para o surgimento de conflito na relação trabalho-família. Pode haver conflito quando as exigências e demandas relacionadas a um âmbito são incompatíveis com as do outro. Nesse sentido, os objetivos desse estudo foram: (i) descrever as características sociodemográficas, profissionais e o equilíbrio ocupacional, e (ii) investigar se estes fatores são preditivos de conflito trabalho-família e de conflito família-trabalho de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19. Trata-se de um estudo observacional, do tipo transversal e com abordagem quantitativa, realizado por meio de *survey* populacional *online*. As trabalhadoras foram recrutadas por conveniência e responderam a um questionário com informações sociodemográficas e profissionais; Critério de Classificação Econômica Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa; uma pergunta sobre a percepção de equilíbrio ocupacional e à Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família – EMCT-F. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva. Foram construídos dois modelos de Regressão Linear Múltipla com entrada hierarquizada: um para testar a força de associação entre as variáveis independentes e o desfecho Conflito Trabalho-Família (CTF); e outro modelo para testar a força de associação entre as variáveis independentes e o desfecho Conflito Família-Trabalho (CFT). Participaram do estudo 352 mulheres, com idade entre 20 e 65 anos, residentes em vários Estados do Brasil, ativas quanto ao trabalho remunerado. Equilíbrio ocupacional ($\beta^{sc} = -0,470$; $t = -7,314$; $p = 0,000$), carga horária de trabalho ($\beta^{sc} = 0,148$; $t = 2,285$; $p = 0,024$) e comportamento ($\beta^{sc} = 0,308$; $t = 3,619$; $p = 0,000$) foram preditores de conflito trabalho-família e, em conjunto, explicaram 47,5% da variância total ($F(18, 158 = 7,951$; $p = 0,000$; $R^2 = 0,475$). O conjunto de variáveis do modelo conflito família-trabalho explicou 31,7% da variância total ($F(19, 63 = 3,983$; $p = 0,000$; $R^2 = 0,317$), e indicou escolaridade ($\beta^{sc} = 0,224$; $t = 3,142$; $p = 0,002$), equilíbrio ocupacional ($\beta^{sc} = -0,218$; $t = -2,658$; $p = 0,009$), carga horária de trabalho ($\beta^{sc} = -0,189$; $t = -2,541$; $p = 0,012$) e comportamento ($\beta^{sc} = 0,247$; $t = 2,609$; $p = 0,010$) como preditores de conflito família-trabalho. Este resultado informa que a relação trabalho-família deve ser analisada considerando diferentes fatores pessoais, do trabalho e relacionados ao repertório e ao envolvimento em ocupações significativas de mulheres trabalhadoras. Maior carga horária de trabalho, pior equilíbrio ocupacional e percepção negativa associada ao comportamento, predizem mais conflito trabalho-família. Por outro lado, menor carga horária, maior escolaridade, pior equilíbrio ocupacional e percepção negativa associada ao comportamento, predizem mais conflito família-trabalho. Esses achados evidenciam a importância de se considerar o impacto dos aspectos individuais, organizacionais e políticas públicas na relação entre trabalho e família. Os resultados indicam caminhos para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a equidade de gênero, bem como para potencializar a inclusão, manutenção e equiparação de oportunidades das mulheres no mercado de trabalho no contexto brasileiro.

Palavras-chave: Mulheres. Trabalhadoras. Conflito Trabalho-Família. Conflito Família-Trabalho. Equilíbrio Ocupacional. COVID-19.

ABSTRACT

Throughout history, men have been considered to be the providers, while women have been considered the responsible for reproductive duties, not to mention that unpaid domestic work and caregiving are activities mostly carried out by women. As the female population became more present in the job market due to changes in social and familial structures, they had to face the challenge of conciliating family and work demands. This had the potential of causing unbalance between occupations, overload, strain, and suffering in these workers. Furthermore, the COVID-19 pandemic increased gender and class inequalities as it weakened support networks, increased domestic work and childcare demands, in addition to work-related pressure, increasing the risk of mental and physical suffering. This setting contributed for conflicts to appear in work-family relations. A conflict can emerge when the demands and requirements of one sphere of activity are not compatible with those from another. With this in mind, the goals of this study were: (i) to describe sociodemographic and professional characteristics and occupational balance; and (ii) to investigate whether these factors are predictive of a conflict in the work-family relation of Brazilian women workers during the COVID-19 pandemic. This is an observational, cross-sectional, and quantitative study, carried out using an online population survey. The workers were recruited by convenience and answered the following instruments: a questionnaire with sociodemographic and professional information; the Brazil Economic Classification Criteria, from the *Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa* (the Brazilian Association of Research Companies); one question about their perceptions regarding their occupational balance; and the Multidimensional Work-Family Conflict Survey - EMCT-F. Data was analyzed using descriptive statistics. Two hierarchical multiple linear regression models were created: one to test the strength of the association between independent variables and the outcome of Work-Family Conflict (CTF); and the other to test the strength of the association between independent variables and the outcome of Family-Work Conflict (CFT). The study included 352 women, aged from 20 to 65 years, who lived in several Brazilian states and had active paid jobs. Occupational balance ($\beta^{sc}=-0.470$; $t=-7.314$; $p=0.000$), work hour load ($\beta^{sc}=0.148$; $t=2.285$; $p=0.024$), and behavior ($\beta^{sc}= 0.308$; $t=3.619$; $p=0.000$) were predictors of family-work conflicts, and, together, explained 47.5% of the total variance ($F(18, 158)= 7.951$; $p= 0.000$; $R^2= 0.475$). The variables in the family-work conflict model explained 31,7% of the total variance ($F(19, 63)= 3.983$; $p= 0.000$; $R^2= 0.317$), suggesting that educational level ($\beta^{sc}= 0.224$; $t= 3.142$; $p= 0.002$), occupational balance ($\beta^{sc}= -0.218$; $t= -2.658$; $p= 0.009$), work hour load ($\beta^{sc}=-0.189$; $t= -2.541$; $p= 0.012$), and behavior ($\beta^{sc}= 0.247$; $t= 2.609$; $p= 0.010$) were predictors of family-work conflicts. This result showed that work-family relations must be analyzed considering different personal and work factors, in association with the experience and involvement of working women in significant occupations. Longer work hours, worse occupational balance, and negative perception of behavior predict a higher chance of work-family conflict. On the other hand, lower hour loads, higher educational levels, worse occupational balance, and negative perceptions associated with one's behavior predict more family-work conflicts. The results of this research suggest paths to develop public policies targeted at gender equality, in addition to encouraging the inclusion of women in the Brazilian job market, their retention, and the provision of equal opportunities.

Keywords: Women. Workers. Work-Family Conflict. Family-Work Conflict. Occupational Balance. COVID-19.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características sociodemográficas e pessoais das participantes e associação bivariada com a relação trabalho-família

Tabela 2 - Características laborais e associações bivariadas com a relação trabalho-família

Tabela 3 - Médias e correlações entre Equilíbrio Ocupacional e das interfaces trabalho e família

Tabela 4 - Regressão Multivariada Conflito Trabalho-Família

Tabela 5 - Regressão Multivariada Conflito Família-Trabalho

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEP	Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AOTA	Associação Americana de Terapeutas Ocupacionais
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CFT	Conflito Família-trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTF	Conflito Trabalho-Família
CPGEO	Curso de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
NETRAS	Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
1.1 <i>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA, CONFLITO FAMÍLIA-TRABALHO E EQUILÍBRIO OCUPACIONAL</i>	23
1.2 <i>JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO</i>	26
1.3 <i>HIPÓTESES DA PESQUISA</i>	27
1.4 <i>OBJETIVOS</i>	28
1.4.1 <i>OBJETIVO GERAL</i>	28
1.4.2 <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	28
2 MATERIAIS E MÉTODO	29
2.1 <i>DESENHO DO ESTUDO E ASPECTOS ÉTICOS</i>	29
2.2 <i>POPULAÇÃO E LOCAL DO ESTUDO</i>	29
2.3 <i>AMOSTRA</i>	30
2.3.1 <i>CRITÉRIOS DE INCLUSÃO</i>	30
2.3.2 <i>CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO</i>	30
2.4 <i>INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS</i>	30
2.5 <i>ANÁLISE DOS DADOS</i>	32
3 ARTIGO	34
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
ANEXOS E APÊNDICES	74
ANEXO A – ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA (EMCT-F)	75
ANEXO B – QUESTIONÁRIO DE CLASSIFICAÇÃO SOCIOECONÔMICA CRITÉRIO BRASIL	77
ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	80
APÊNDICE A – CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA	91
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	92
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E LABORAL	105
APÊNDICE D – EQUILÍBRIO OCUPACIONAL.....	108
<i>MINI CURRÍCULO</i>	109

APRESENTAÇÃO

Ao longo da vida as pessoas se envolvem com diferentes ocupações que variam de acordo com seus interesses, habilidades, hábitos e rotinas em um processo dinâmico e interativo. A pandemia de Covid-19, decretada pela Organização Mundial de Saúde – OMS em março de 2020 foi um marco histórico que provocou diversas mudanças macro e microestruturais na sociedade, bem como na forma que as pessoas se envolvem nas ocupações. As desigualdades de oportunidades para determinados grupos ficou ainda mais evidente diante de todas as mudanças e tensões vividas nesse período. Em geral, as mulheres ficaram expostas a uma situação de maior vulnerabilidade devido às restrições impostas na tentativa de conter a contaminação pelo coronavírus. A necessidade de adequação ao trabalho emergencial remoto, o fechamento das creches e escolas e posterior instituição do ensino emergencial remoto aliados a incerteza quanto a manutenção do emprego e renda foram o ponto de partida para a elaboração desta pesquisa. Vivenciar a redução da renda, perda do emprego e crescente demanda de trabalho não remunerado enquanto trabalhadora, mãe e estudante trouxe á tona questões já pungentes como a insuficiência das políticas públicas para apoiar a permanência feminina no mercado de trabalho, especialmente para as mulheres que são mães e/ou convivem com familiares idosos. Assim, essa pesquisa busca fomentar a discussão sobre como o gênero se relaciona com as ocupações e o contexto pandêmico. O referencial teórico adotado considera a literatura nacional e internacional sobre a relação trabalho família, equilíbrio ocupacional e inserção das mulheres no mercado de trabalho.

A presente dissertação foi desenvolvida na linha de pesquisa ‘Ocupação, políticas públicas e inclusão social’, sob orientação da Prof^a Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra, Ph.D., no Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação (CPGEO) da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional (EEFFTO) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Estudos da Ocupação. Essa dissertação foi elaborada no formato opcional, conforme as regras estabelecidas pelo Colegiado do CPGEO, mediante resolução N°02/2021, disponível no site do referido programa.

A dissertação encontra-se no formato de artigo e suas sessões são compostas pela introdução (incluindo revisão da literatura, fundamentação teórica, justificativa, perguntas de

pesquisa e objetivos), métodos, artigo proveniente do estudo, considerações finais, referências bibliográficas, apêndices e anexos. Na introdução da dissertação está contida uma subseção separada com a fundamentação teórica, justificativa, pergunta, hipóteses e objetivos do estudo. A sessão de metodologia contém toda a parte de materiais e métodos descrita de forma detalhada, com subseções sobre o desenho do estudo, população, local, instrumentos, procedimentos e análise dos dados. O artigo proveniente do estudo intitula-se “*Relação trabalho-família e equilíbrio ocupacional: uma análise entre mulheres trabalhadoras brasileiras*” e está elaborado de acordo com as normas da revista “*Psicologia: Organizações & Trabalho*” [ISSN 1984-6657 (online); Classificação Qualis CAPES – A2; Fator de impacto 2021 – 3.440], para posterior submissão à mesma, após as considerações da banca. As considerações finais abordam as conclusões e principais contribuições advindas do estudo. Seguem-se a elas, as referências bibliográficas da dissertação apresentadas em formato ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). Por fim, na sessão de anexos e apêndices estão, respectivamente, anexo A- Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família (EMCT-F); anexo B - Questionário de Classificação Socioeconômica Critério Brasil, anexo C - Parecer consubstanciado do CEP; apêndice A – Convite para participação na pesquisa, apêndice B- Termo de consentimento Livre e Esclarecido; apêndice C – Questionário Sociodemográfico e Laboral e apêndice D – Equilíbrio Ocupacional.

Ao final da dissertação, há o mini currículo da mestranda, com a descrição das atividades acadêmicas e a produção científica desenvolvida durante o período do Mestrado.

1 INTRODUÇÃO

Um dos fundamentos da terapia ocupacional é que os seres humanos são essencialmente ocupacionais, isto é, se envolvem cotidianamente em ocupações, e a forma como esse envolvimento acontece está relacionada à saúde e bem-estar. As ocupações são compreendidas como aquilo que os indivíduos precisam, desejam ou que se espera que eles façam e têm significados e valores diversos e particulares, contribuindo para a construção da identidade, senso de competência e pertencimento. As ocupações podem ser classificadas como atividades de vida diária, atividades instrumentais de vida diária, gerenciamento da saúde, trabalho, educação, lazer, brincar, descanso e sono e participação social (AMERICAN ASSOCIATION OF OCCUPATIONAL THERAPISTS, 2020).

O trabalho é uma importante ocupação na vida adulta e tem como objetivo fornecer bens e serviços para a manutenção da vida, tendo como finalidade primária a oferta de recompensas extrínsecas como meios de subsistência para o trabalhador, podendo também fornecer recompensas intrínsecas, como sentido e significado (EDWARDS; ROTHBARD, 2000). O trabalho ocupa um lugar central na organização das sociedades modernas, não somente por prover meios de sustento, mas também por ser mediador das relações sociais e atuar como um elo entre a vida privada e a pública, contribuindo para a definição de um lugar social enquanto trabalhador, tornando-se também decisivo no processo de construção da identidade e satisfação de necessidades subjetivas (VARGAS, 2016; LUCCA, 2017; LANCMAN *et al.*, 2019). O trabalho não tem significado positivo ou negativo por si só, interagindo com diversos aspectos individuais e coletivos que variam de acordo com a cultura e com a sociedade na qual o indivíduo está inserido, podendo proporcionar satisfação e sofrimento de maneira ambivalente (HELOANI; LANCMAN, 2004; LUCCA, 2017; NEVES *et al.*, 2018). Portanto, no presente estudo, trabalho se refere a uma ocupação complexa de produção objetiva e subjetiva que abrange diferentes sentidos e significados.

Historicamente é atribuído aos homens o papel de provedor, ligado à esfera pública, e às mulheres o papel reprodutivo, ligado à esfera privada na chamada divisão sexual do trabalho. Essa divisão está presente em diferentes sociedades e reforça a ideia de separação de “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, sendo o trabalho masculino mais valorizado social e economicamente (HIRATA; KERGOAT, 2007; GUIMARÃES; HIRATA, 2020, HIRATA; KERGOAT, 2021). A literatura aponta que o trabalho doméstico de preparo de

refeições, limpeza, cuidado e educação de crianças realizado gratuitamente por mulheres no mundo todo é essencial para a manutenção do capitalismo, pois serve ao proletariado e contribui para a formação daqueles que irão compor a força de trabalho (FONTOURA; ARAÚJO, 2016; FEDERICI, 2021). Assim, se estabelece uma relação de inferioridade da mulher em relação ao homem, devido a sua dependência financeira e diminuída participação na vida pública, além do não reconhecimento desse trabalho como tal. Nesse sentido, as mulheres passam a ser reconhecidas como trabalhadoras somente quando ingressam no trabalho assalariado, porém, essa condição não as libera do trabalho doméstico, colocando-as em uma situação de dupla exploração (FEDERICI, 2021).

Nos últimos anos, as mudanças demográficas, sociais e culturais, como a redução da taxa de fecundidade, migração do campo para a cidade e acesso a educação formal, assim como novos arranjos familiares para além da estrutura tradicional composta por homem, mulher e filhos, contribuíram para o aumento da participação das mulheres na força de trabalho (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA, 2015; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 2019; MACEDO; PINHEIRO, 2022). Associado a isso, o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, monoparentais e daquelas em que ambos os membros do casal exercem atividade remunerada, aliadas à redução no tamanho médio das famílias e ao envelhecimento populacional, geram a necessidade de reorganização familiar, especialmente em relação às tarefas domésticas, cuidado com crianças, idosos e pessoas dependentes (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA, 2015; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 2009). Todavia, as mulheres continuam se responsabilizando mais pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com crianças e terceiros, fato que é perpetuado por questões culturais e de poder (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, 2016; FONTOURA; ARAÚJO, 2016).

Pesquisas dedicadas a investigar o uso do tempo apontam que na maioria dos países, a jornada total de trabalho semanal das mulheres é maior que a dos homens, diferença que se acentua em países em desenvolvimento como o Brasil (BAJARAS, 2016). No entanto, para as mulheres, o tempo gasto em tarefas domésticas não remuneradas tem diminuído gradativamente à medida que o tempo de trabalho remunerado aumenta. Aquelas com maiores níveis de escolaridade tendem a ter mais horas semanais de trabalho remunerado em contraste com as de menor escolaridade que gastam mais tempo em atividades não remuneradas

(BARBOSA, 2018). Essa situação é uma barreira para a igualdade de gênero, uma vez que influencia também as oportunidades de qualificação e crescimento profissional.

Ademais, as mulheres tendem a ter menos acesso ao mercado formal de trabalho, a ocupar funções de menor carga horária e remuneração, além de terem mais descontinuidades ao longo da carreira profissional (FONTOURA; ARAÚJO, 2016; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016; 2019). Ainda, o trabalho de cuidado, também chamado de *care*, é majoritariamente desempenhado por mulheres, podendo ser realizado em domicílio ou em instituições. Porém, apesar desse tipo de trabalho exigir habilidades físicas, emocionais e técnicas, tende a ser pouco valorizado e ter baixos salários, demonstrando a reprodução dos estereótipos de gênero que associam a aptidão feminina para o cuidado como algo inato (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2019; GUIMARÃES; HIRATA, 2020; HIRATA; KERGOAT, 2021). Estima-se que 70% da força de trabalho nos setores sociais e de saúde é composta por mulheres (BONIOL *et al.* 2019), podendo-se inferir a importante contribuição dessas trabalhadoras no enfrentamento da crise causada pela pandemia de Covid-19.

Destaca-se que, apesar das mulheres brasileiras terem maior escolaridade do que os homens, isso não se reflete na participação no mercado de trabalho, pois o gênero ainda mostra-se a principal variável explicativa da menor participação feminina na força de trabalho (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA, 2015; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE, 2021; MACEDO; PINHEIRO, 2022). Diversos estudos apontam uma maior participação das mulheres em tarefas não remuneradas, o que pode impactar negativamente a sua participação no mercado de trabalho devido à necessidade de conciliação entre as demandas familiares, domésticas e laborais (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA, 2015; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, 2019; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE, 2021).

Como consequência disso, a prestação de cuidados a outras pessoas afeta a participação no trabalho remunerado. Estudo realizado por Macedo e Pinheiro (2022) aponta que ter filhos menores de 5 anos reduz a chance da mulher participar do mercado de trabalho, tendo uma relação inversa para o homem, fato que se relaciona com a divisão sexual do trabalho e atribui o trabalho reprodutivo à mulher. Já a presença de idosos no domicílio impacta negativamente a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho pela

necessidade de cuidados e, possivelmente, devido ao incremento da renda, que pode atuar como um desincentivo à realização de trabalho remunerado (MACEDO; PINHEIRO, 2022).

Além do mais, as famílias chefiadas por mulheres podem estar em situação de maior vulnerabilidade, uma vez que a renda das mulheres, principalmente das menos escolarizadas e também das pardas e pretas, é inferior à dos homens. Essa situação se agravou durante a pandemia, pois houve um aumento do desemprego para ambos os gêneros, com um maior índice de mulheres que passaram para a inatividade (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021; MACEDO; PINHEIRO, 2022). No entanto, as variáveis que impactavam a participação feminina no mercado de trabalho continuaram sendo importantes durante a pandemia, ou seja, os fatores que afetam a participação das mulheres no trabalho são mais estruturais do que conjecturais (MACEDO; PINHEIRO, 2022).

É importante destacar que, atualmente, o mercado de trabalho é caracterizado pela redução ou supressão dos direitos trabalhistas, terceirização, flexibilização, informalidade, *uberização* e oferta de trabalho desqualificado e mal remunerado, motivados pelo desemprego estrutural (CARLOS LIMA; BRIDI, 2019; ANTUNES, 2020). Do mesmo modo, as novas configurações do trabalho contemporâneo são também caracterizadas pelo uso de tecnologias, ritmo de trabalho acelerado, desempenho de múltiplas tarefas, competitividade, pressão por produtividade e empreendedorismo, além da diminuição dos limites entre a vida profissional e a privada, gerando a necessidade de um esforço adicional por parte do trabalhador para garantir sua produção e subsistência (ANTUNES, 2020; CABRAL; SILVA; SOUZA, 2022). Ademais, o avanço das tecnologias permite que a comunicação ocorra de forma rápida por diversos meios, criando a ideia de disponibilidade permanente para atender as questões profissionais, o que pode provocar esgotamento, sofrimento e adoecimento dos trabalhadores (ANTUNES, 2020; SILVA; SILVA; SANTOS, 2021).

Recentemente, o Brasil vem passando por uma importante crise política e econômica, caracterizada pelo enfraquecimento das políticas públicas de proteção social e dos direitos previamente conquistados (BARROS *et al.*, 2020; FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, 2022). A reforma trabalhista sancionada pela Lei 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT provocou diversas mudanças na legislação, dentre elas a regulamentação de várias formas de trabalho flexível, novos tipos de modalidades contratuais e alterou também o acesso à Justiça do Trabalho, o que na prática pode dificultar a utilização desse dispositivo pelos trabalhadores (BRASIL, 2017; CARLOS LIMA; BRIDI, 2019).

A pandemia de Covid-19 foi responsável por acentuar ainda mais as desigualdades de gênero e classe. O mercado de trabalho foi diretamente impactado pelas medidas sanitárias adotadas para controle da disseminação do vírus, com aumento das taxas de desemprego e diminuição da taxa de ocupação, principalmente entre os grupos mais vulneráveis como jovens, negros, mulheres e trabalhadores com menor qualificação (COSTA; BARBOSA; HECKSHER, 2021; FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, 2022). Em um cenário tão adverso, os sindicatos perderam força e o trabalhador perdeu a capacidade de barganha, sendo pressionado a aceitar condições não ideais na tentativa de sustentar a manutenção do trabalho (ANTUNES, 2020; BRIDI, 2020). Assim, muitas vezes, o trabalho se dá em um contexto de precarização. A precariedade pode se manifestar por meio da sensação de risco, insatisfação ou desprazer vivenciada no trabalho, relacionados à falta de recursos humanos e materiais adequados, atividades repetitivas ou alienantes e acúmulo de responsabilidades (VARGAS, 2016; CABRAL; SILVA; SOUZA, 2022). Desta forma, os processos de precarização podem impactar negativamente as relações interpessoais e a dimensão simbólica individual e coletiva relacionada ao trabalho (LANCMAN *et al.*, 2019; CABRAL; SILVA; SOUZA, 2022).

Nesse sentido, muitas empresas adotaram medidas de *home-office* de maneira emergencial devido à pandemia de Covid-19, atenuando os limites que separavam a vida pessoal da profissional. Porém, o trabalho remoto não aconteceu de forma igualitária entre todas as categorias profissionais, sendo predominante na região sudeste do país, em áreas urbanizadas, para ocupações com maior escolaridade e vínculo formal de trabalho (BRIDI, 2020). Mesmo para aqueles que continuaram trabalhando, a incerteza em relação à manutenção do emprego e a redução da renda, causadas pela crise sanitária, econômica e social são pressões adicionais que compõem o cenário atual (ARAÚJO; LUA, 2021). A realização do trabalho produtivo em domicílio se mistura ao trabalho reprodutivo doméstico, aumentando assim a exploração do trabalho feminino de maneira direta ou indireta por meio de terceirização de tarefas domésticas e de cuidado para outras mulheres (ANTUNES; ALVES, 2004).

Em suma, as condições de trabalho no atual contexto socioeconômico e político brasileiro aumentam o risco de sofrimento físico e mental, devido à sobrecarga e a condições desfavoráveis, como o mobiliário e equipamentos inadequados, falta de treinamento para o uso de tecnologias, baixa qualidade da internet e fatores contextuais, como presença de crianças, idosos e pessoas doentes no domicílio (ARAÚJO; LUA, 2021; SILVA; SILVA; SANTOS, 2021). A sobreposição de tarefas e papéis, especialmente em um cenário de

instabilidade salutar, social e econômica são fatores que podem impactar a vida pessoal e profissional. Diante do exposto, a relação trabalho-família pode ser afetada positiva ou negativamente de acordo com o tipo de interferência que o trabalho exerce na vida do indivíduo, ou inversamente, à medida que as questões familiares influenciam no trabalho. Pode haver conflito quando as exigências e demandas relacionadas a um âmbito são incompatíveis com as do outro (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

1.1 Fundamentação Teórica: Conflito Trabalho Família, Conflito Família-Trabalho e Equilíbrio Ocupacional

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), os principais conflitos envolvidos na relação trabalho-família são tempo, tensão e comportamento. O conflito relacionado ao tempo acontece quando o tempo destinado ao trabalho é demasiado, quando há períodos de trabalho irregulares ou não planejados, como horas extras ou em feriados e finais de semana. Em relação à tensão, o conflito ocorre quando as pressões relacionadas ao trabalho afetam o indivíduo em outros papéis de sua vida, com o esgotamento de recursos internos. No que se refere ao comportamento, o conflito se dá quando a conduta socialmente esperada em um papel não condiz com a conduta de outro. Por exemplo, mulheres podem ser discriminadas em seu ambiente de trabalho quando assumem posturas profissionais de rigidez e liderança, comumente associadas ao gênero masculino, bem como quando o indivíduo não consegue modificar os comportamentos utilizados em uma dimensão quando está em outra.

Por outro lado, Greenhaus e Powell (2006) discorrem sobre o conceito de enriquecimento. Esse fenômeno acontece quando as experiências da vida familiar influenciam positivamente as experiências do trabalho e *vice-versa*. Isso ocorre por meio do desenvolvimento de habilidades, valores, emoções e motivação. É importante destacar a complexidade desses fenômenos, sendo possível que o indivíduo vivencie conflito e enriquecimento na relação trabalho-família ou família-trabalho de maneira simultânea (MENDONÇA; MATOS, 2015). A literatura aponta a bidirecionalidade e reciprocidade desses construtos, não sendo possível dissociá-los na prática (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013; MATIAS; FONTAINE, 2012).

A relação trabalho-família pode ser analisada sob três perspectivas: segmentação, compensação e *spillover*. A segmentação considera a separação completa entre os aspectos profissionais e familiares, cabendo aos trabalhadores a responsabilidade de não permitir que

assuntos referentes a um domínio interfira no outro. Já a compensação se refere a um mecanismo no qual há a tentativa de suprir a insatisfação em relação aos papéis de um domínio dedicando-se de maneira mais intensa aos papéis do outro domínio. Por último, o *spillover*, mais comumente encontrado na literatura, sugere que as experiências vividas em um domínio afetam as experiências vividas no outro (MATIAS; FONTAINE 2012).

Nesse sentido, em longo prazo, o direcionamento de energia, tempo e recursos para uma ocupação em detrimento de outras pode gerar uma situação de desequilíbrio na vida (HELOANI; LANCMAN, 2004; EKLUND, 2017; AMERICAN ASSOCIATION OF OCCUPATIONAL THERAPY, 2020). O equilíbrio ocupacional é um fenômeno complexo e multidimensional que remete a percepção individual e subjetiva da possibilidade de realização de atividades cotidianas variadas, manejo de recursos mentais, físicos, sociais, emocionais, espirituais, bem como do tempo, energia, recursos financeiros e materiais, de maneira equilibrada e satisfatória, conforme sua importância e significado. Esse conceito também está relacionado à habilidade de organizar as ocupações de forma harmoniosa (DUR, 2015; EKLUND, 2017; UHRMANN *et al.*, 2018; RODRÍGUEZ-FERNÁNDEZ *et al.*, 2021).

Para Wagman, Håkansson e Björklund (2012): “O equilíbrio ocupacional diz respeito à percepção de ter a ‘combinação certa’ de ocupações na vida”. O equilíbrio ocupacional vem sendo discutido não somente em uma perspectiva individual, mas relacional, sendo que a participação em uma ocupação pode facilitar ou dificultar a participação em outras ocupações, assim como afetar e ser afetada por outras pessoas e características do contexto, tais como suporte, oportunidades e estímulos (EKLUND, 2017; WAGMAN; HAKANSSON, 2018). Para Rodríguez-Fernández *et al.* (2021) experimentar um certo desequilíbrio é normal, desde que não seja intenso ou duradouro, pois o estado de equilíbrio-desequilíbrio se alterna de maneira dinâmica, sendo necessário que o indivíduo use suas habilidades adaptativas e recursos disponíveis para atingir o equilíbrio ocupacional. Contudo, é importante destacar que, por se tratar de um constructo dinâmico e particular, não há um ideal de equilíbrio ocupacional a ser alcançado, sendo natural que a percepção sobre esse fenômeno mude ao longo do tempo.

Isto posto, surgiu a seguinte pergunta de pesquisa: Existe correlação entre a relação trabalho-família, o equilíbrio ocupacional e as características sociodemográficas e laborais de mulheres trabalhadoras durante a pandemia de Covid-19?

Visando reduzir as disparidades entre gêneros e apoiar a participação e permanência das mulheres no mercado de trabalho, vários países buscaram fomentar a criação de diretrizes

e políticas de conciliação trabalho-família, tendo maior destaque nos países Europeus. Desde os anos 2000, a União Europeia tem discutido e incentivado os países a estimularem políticas empresariais relacionadas ao bem-estar e à conciliação entre vida profissional e pessoal de seus trabalhadores. Desta forma, foi proposta a implementação das seguintes medidas: licença parental, licença paternidade, licença de assistência a outros familiares dependentes e regimes de trabalho flexíveis (NOVA SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS, 2017).

De acordo com a Constituição Federal da República Federativa do Brasil (1988), a legislação garante a licença maternidade de 120 dias. Desde 2008, a licença pode ser prorrogada de forma facultativa até 180 dias, com dedução de despesas nos impostos para empresas privadas. Por sua vez, a licença paternidade é remunerada e tem duração de 5 dias, podendo ser estendida até 20 dias para empresas que aderiram ao programa empresa cidadã, conforme a Lei nº 13.257 de 08 de março de 2016. A mulher conta ainda com o direito de estabilidade durante a gravidez e 5 meses após o parto. Esses benefícios são equivalentes em caso de adoção de crianças menores de 1 ano, de 30 dias para crianças com idade até 4 anos completos e de 15 dias para adoção de crianças até 8 anos de idade. Existe também a proibição de exigência de exame de gravidez por parte da empresa para mulheres em busca de emprego e o direito ao tratamento compatível com o seu estado de gestação, bem como medidas de apoio à amamentação durante 6 meses após o parto.

Em novembro de 2020 foi publicada a Portaria 2.904, pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, que visa fomentar iniciativas de equilíbrio entre responsabilidades familiares e profissionais. Essa portaria prevê ações de educação em Equilíbrio Trabalho-Família, a criação do selo empresa amiga da família e prêmio para melhores práticas em equilíbrio trabalho-família (BRASIL, 2020). Em 21 de setembro de 2022 foi sancionada a Lei nº 14.457 que institui o Programa Emprega + Mulheres. Dentre as medidas instituídas estão o apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho, que pode adotar medidas de teletrabalho, regime parcial, antecipação de férias e horários de entradas e saídas flexíveis mediante acordo individual ou coletivo. Essa lei prevê também o pagamento de reembolso-creche para crianças com idade igual ou inferior a 5 anos e 11 meses, incentivo à qualificação profissional feminina por meio de suspensão de contrato de trabalho para qualificação profissional e possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para o pai após o término da licença maternidade de sua esposa ou companheira. Além disso, a prorrogação da licença maternidade poderá ser compartilhada entre mãe e pai quando ambos os trabalhadores estejam vinculados a empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã.

Há ainda a criação do selo Emprega + Mulher, voltado ao reconhecimento e incentivo de boas práticas que apoiem a parentalidade e cultura de igualdade entre homens e mulheres (BRASIL, 2022). Esse é um importante movimento para a construção de políticas públicas e iniciativas que possibilitem a conciliação da vida pessoal e profissional, bem como para a redução da desigualdade entre gêneros.

No entanto, os benefícios são concedidos apenas para trabalhadores formais, deixando uma importante parcela de trabalhadoras desassistidas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009). Como consequências, a escassez de políticas conciliatórias tem impactos sociais e econômicos, como pouco aproveitamento da força de trabalho feminina, perda de renda para as mulheres, risco de trabalho infantil e conflitos com a lei, além da redução da taxa de fecundidade devido às diversas dificuldades enfrentadas pelas mulheres para conciliar carreira e maternidade. Ademais, as tensões geradas diante dos conflitos trabalho-família afetam o desempenho e a produtividade, impactando também a saúde e bem-estar das trabalhadoras (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009; 2016).

1.2 Justificativa e relevância do estudo

Uma recente revisão sistemática demonstrou em seus resultados que aspectos culturais e o contexto econômico são fatores moderadores das relações entre trabalho/família e o conflito do trabalho-família (FRENCH et al, 2018). Os resultados desta revisão sugerem que o suporte organizacional e o apoio social de amplo domínio, como apoio gerencial ou de colegas de trabalho, podem ser fontes de suporte que se relacionam mais fortemente com o conflito trabalho-família do que com fontes individuais de suporte (FRENCH et al, 2018). Uma coorte prospectiva mostrou que o conflito trabalho-família se intensificou durante a pandemia de COVID-19, principalmente em mulheres e mulheres que são mães. A presença de conflito trabalho-família tem sido associada com exaustão emocional, *Burnout* e depressão, além de impactos na carreira a médio prazo como redução da renda e oportunidades de promoção (FRANK et al., 2021).

Além da relação com o conflito trabalho família, a pandemia também repercutiu no o equilíbrio ocupacional. Um estudo realizado com a população espanhola mostrou que as medidas de restrição social impactaram negativamente o equilíbrio ocupacional com diminuição da participação, aumento da dificuldade no desempenho de tarefas e atividades,

diminuição da satisfação no desempenho ocupacional e modificação de hábitos e rotinas (RODRÍGUEZ-RIVAS *et al.*, 2022).

No entanto, a maioria destes estudos foi realizada avaliando conflito trabalho-família em populações de países desenvolvidos, sendo escassas pesquisas com trabalhadoras de países em desenvolvimento, realizadas no contexto da pandemia. Ainda são poucos os estudos que centram sua atenção sobre os impactos da pandemia de COVID-19 no conflito trabalho-família em mulheres com diferentes vínculos de trabalho, e raras as investigações que relacionam este fenômeno com o equilíbrio ocupacional. Assim, este trabalho torna-se relevante especialmente em um momento no qual a discussão sobre as desigualdades de gênero e os impactos da pandemia na vida das mulheres e seus dependentes ganha maior destaque devido às inúmeras mortes e à necessidade de cuidados prolongados para muitos sobreviventes da Covid-19.

Conhecer as características das trabalhadoras e compreender os pontos de conflito e apoio da relação trabalho-família e sua relação com o equilíbrio ocupacional é importante, tanto para a ampliação do conhecimento teórico, ainda escasso sobre esse fenômeno, quanto pode contribuir para a elaboração de políticas públicas que favoreçam o aproveitamento de capital humano, reduzam a pobreza, fortaleçam a participação social e pública feminina, promovendo a igualdade de oportunidade entre gêneros. Esse conhecimento pode ainda subsidiar os terapeutas ocupacionais no desenvolvimento de intervenções no local de trabalho, com foco na carga de trabalho e nos recursos para reduzir o conflito trabalho-família e promover o equilíbrio ocupacional. Além de programas e intervenções voltadas para uma organização do trabalho que previna conflitos, esta pesquisa pode fornecer subsídios para a elaboração de soluções institucionais e de políticas públicas para mitigar as possíveis consequências adversas do conflito trabalho-família para a carreira e o bem-estar das mulheres.

1.3 Hipóteses da Pesquisa

H0 = Equilíbrio ocupacional, características sociodemográficas e laborais de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19 não são preditivos de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho.

H1= Equilíbrio ocupacional, características sociodemográficas e laborais de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19 são preditivos de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

Identificar se características sociodemográficas, laborais e equilíbrio ocupacional são fatores preditivos de conflito trabalho-família e de conflito-família trabalho de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a. Descrever o perfil sociodemográfico e profissional das mulheres trabalhadoras brasileiras;
- b. Analisar o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho das mulheres trabalhadoras brasileiras;
- c. Conhecer a percepção das mulheres sobre o equilíbrio ocupacional;
- d. Verificar se há associação entre conflito trabalho-família, conflito-família trabalho, características sociodemográficas e laborais e equilíbrio ocupacional durante a pandemia de Covid-19;

2 MATERIAIS E MÉTODO

2.1 Desenho do Estudo e Aspectos Éticos

Trata-se de um estudo com delineamento observacional, do tipo transversal e com abordagem quantitativa, realizado por meio de *survey* populacional. Os estudos observacionais visam descrever populações e identificar variáveis que podem estar relacionadas ou serem preditoras de desfechos em saúde, bem como explorar causas, consequências e caracterizar o impacto de exposição ao risco para a saúde individual e coletiva (PORTNEY, 2020). Este estudo é uma pesquisa de mestrado vinculada ao Curso de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação – CPGEO, da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e desenvolvida pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde – NETRAS da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Seguindo as prerrogativas éticas acerca de pesquisas com seres humanos instituídas pela Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFTM (CAEE: 53255421.3.0000.5154). Para preservar a identidade das participantes, seus nomes foram substituídos por números no armazenamento, análise e divulgação dos resultados.

2.2 População e Local do Estudo

Este estudo não ocorreu em um contexto ou local específico. A população elegível foram mulheres, brasileiras, alfabetizadas, residentes em todas as regiões do Brasil, que estejam trabalhando com remuneração, com idade entre 18 e 65 anos. A seleção da amostra se deu por conveniência, por meio da técnica “bola de neve”. Segundo Vinuto (2014), esta é uma técnica de amostragem não probabilística que consiste em contato inicial com informantes-chave, que são indivíduos que possuem vivência ou conhecimento especial acerca do assunto de interesse da pesquisa.

As informantes-chave e as participantes receberam o convite de participação na pesquisa (APÊNDICE A) por meio de aplicativo de mensagens, rede social ou por e-mail. A assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e a coleta de dados foram realizadas de forma online, de acordo com a disponibilidade de cada participante. Após um primeiro contato, os informantes-chave indicaram mulheres que possuíam as características desejadas para o estudo. Em seguida, solicitou-se que as mulheres indicadas pelas

informantes-chave indicassem outras pessoas de sua rede pessoal que se enquadrassem no perfil previamente definido.

2.3 Amostra

Uma análise do poder a-priori foi realizada no software G*Power (3.1.9.7) para estimar o tamanho da amostra. Com base em estudo anterior com grande tamanho de efeito (BARCELOS, 2021) e considerando um nível de confiança $\alpha = 0,05$; poder do teste $\beta = 0,80$ e número máximo de preditores = 20, o tamanho da amostra mínimo foi $N=157$.

2.3.1 Critérios de inclusão

Para compor a amostra da pesquisa foram considerados como critérios de inclusão ser do sexo feminino, sem distinção quanto à identidade de gênero e orientação sexual; estar trabalhando de forma remunerada; idade entre 18 e 65 anos; residir em território brasileiro; ser alfabetizada; ter acesso à internet.

2.3.2 Critérios de exclusão

Foram excluídas deste estudo as participantes que estiverem trabalhando a menos de três meses antes da coleta de dados; que realizam apenas trabalho voluntário; ou que deixarem de responder mais de 50% do protocolo de pesquisa, o que inviabiliza a análise dos dados.

2.4 Instrumentos e Procedimentos

Após a aprovação do CEP da UFTM, foi realizado estudo piloto para ajustes e adequações necessárias dos instrumentos que compõem o protocolo de pesquisa, bem como para estimar o tempo médio de resposta. A amostra do estudo piloto foi composta por 10 trabalhadoras selecionadas por conveniência. Foram realizados ajustes ortográficos, inclusão de perguntas sobre renda, se a participante é chefe de família e incluído exemplos de ocupações na pergunta sobre equilíbrio ocupacional. Não foram incluídas no questionário perguntas sobre identidade de gênero e orientação sexual. Portanto, no presente estudo, o termo mulheres refere-se a pessoas cis e transgênero, sem distinção. A pesquisa teve

abrangência nacional e a coleta ocorreu nos meses de abril e maio de 2021, de maneira remota, via internet, por meio de *survey* para caracterização da relação trabalho-família e equilíbrio ocupacional com a utilização de questionários estruturados e autoadministrados.

As pesquisadoras enviaram às participantes indicadas pelas informantes-chave um convite online via aplicativo de mensagens, rede social ou e-mail, com uma breve apresentação da pesquisa e um convite de participação. No texto deste convite havia disponível um *link* (<https://forms.gle/SfBkLFHQUSeksURE7>) para que as participantes pudessem acessar um formulário da plataforma *Google Forms* que disponibilizava as informações completas da pesquisa juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B). As participantes que aceitarem participar do estudo assinaram eletronicamente o TCLE. Após a assinatura do TCLE, a plataforma *Google Forms* abria um questionário, desenvolvido especificamente para este estudo, para coletar informações sociodemográficas e ocupacionais (APÊNDICE C). Além desse questionário, o formulário do *Google Forms* também era composto por instrumentos e perguntas para avaliação da relação trabalho-família e equilíbrio ocupacional, totalizando 54 questões.

Este estudo avaliou como variáveis dependentes o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. As variáveis independentes foram as características sociodemográficas e familiares, informações laborais e o equilíbrio ocupacional. Para caracterizar a amostra foram coletados dados referentes à idade, situação conjugal (solteira; casada/união estável; viúva; divorciada/separada), número de pessoas que residem na mesma moradia, número de filhos, número de dependentes, escolaridade (ensino fundamental; ensino médio; ensino superior; pós-graduação), tipo de vínculo de trabalho (formal; informal; servidor público; autônomo), profissão/cargo atual, tempo de atuação no trabalho atual, carga horária de trabalho e se recebe benefício governamental de transferência de renda.

Para a classificação socioeconômica foi utilizado o Critério de Classificação Econômica Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – ABEP (ANEXO B). Este critério é composto por um questionário autoadministrado contendo 15 perguntas e tem o objetivo de fornecer uma classificação socioeconômica conforme poder aquisitivo, uma vez que a renda isolada não é um estimador eficiente (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA- ABEP, 2021).

Diferentes instrumentos padronizados são utilizados para mensurar o equilíbrio ocupacional, porém não foram encontrados disponíveis instrumentos traduzidos e validados para o Brasil. Estudo realizador Dür et al (2015), apontam diversos instrumentos como

ferramentas para mensurar o equilíbrio ocupacional, sendo a maior parte deles com foco no uso do tempo, ritmo, demandas, responsabilidades, variedade de ocupações e envolvimento em ocupações significativas. Na literatura, também é possível encontrar pesquisas que utilizam roteiros de entrevistas e auto relato com objetivo de captar qualitativamente a percepção dos participantes em relação ao equilíbrio ocupacional (BORGH et al., 2017; (BARCELOS, 2021). Com base na metodologia utilizada por Backman *et. al*, (2004), para mensuração do Equilíbrio Ocupacional nesta pesquisa foi elaborada a seguinte pergunta: De 0 (zero) a 10 (dez), quão satisfeita você está com o seu envolvimento nas atividades/ocupações ao longo do dia (tais como atividades de vida diária, lazer, gestão da saúde, descanso e sono, relacionamento íntimo, educação, participação social e prática religiosa)? Considere 0 (zero) como nem um pouco satisfeita e 10 (dez) como completamente satisfeita [tradução nossa]. Elevados escores representam elevados índices de satisfação. Elevados escores representam elevados índices de satisfação (APÊNDICE D).

Para avaliar a relação trabalho família foi utilizada a Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família – EMCT-F (AGUIAR; BASTOS, 2019). Este instrumento avalia o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho, sendo composto pela dimensão de Interferência do Trabalho na Família, contendo 8 questões e pela dimensão de Interferência da Família no Trabalho, contendo também 8 questões, totalizando 16 questões. A pontuação é feita por meio de escala tipo *Likert* de seis pontos, que variam de discordo totalmente a concordo totalmente. Os valores marcados pelas participantes devem ser somados e divididos pelo número de itens em cada dimensão. A EMCT-F não possui ponto de corte. Portanto, sua interpretação deve considerar que quanto maior for a pontuação obtida na dimensão trabalho-família, maior é o conflito. Assim como quanto maior for a pontuação na dimensão família trabalho, mais intensa é a percepção da trabalhadora de interferência da família no trabalho (AGUIAR e BASTOS, 2019) (ANEXO B).

2.5 Análise dos Dados

As informações preenchidas pelas participantes no questionário online foram coletadas de forma automática e organizadas em uma planilha da própria plataforma *Google Forms* (GOOGLE DOCS, 2020). Os dados desta planilha foram importados para análise no software SPSS (versão 23.0, SPSS Inc., Chicago, IL, EUA). Inicialmente os dados foram tratados em

relação a dados omissos e valores discrepantes. Menos de 5% dos dados eram ausentes e o método de imputação múltipla foi usado para contabilizar estes dados (LITTLE, 2015). O teste *Shapiro-Wilk* indicou distribuição não normal dos dados, sendo realizadas análises bivariadas utilizando testes não-paramétricos. Para caracterização da amostra, os dados foram analisados por meio de estatística descritiva com apresentação de medidas de tendência central, medidas de variabilidade e percentuais.

Foram construídos dois modelos de Regressão Linear Múltipla com entrada hierarquizada: um para testar a força de associação entre as variáveis independentes e o desfecho Conflito Trabalho-Família (CTF); e outro modelo para testar a força de associação entre as variáveis independentes e o desfecho Conflito Família-Trabalho (CFT).

Inicialmente, a associação entre CTF e CFT e cada variável independente contínua foi testada pelo Coeficiente de Correlação de *Spearman*; enquanto a associação entre as variáveis dependentes e as variáveis independentes categóricas foi mensurada pelos testes *Mann-Whitney U*, para variáveis categóricas com até dois grupos e *Kruskall Wallis*, para as variáveis categóricas com três ou mais grupos independentes. As variáveis independentes que apresentaram valor $p < 0,20$ nos testes de associação foram, em seguida, utilizadas para o desenvolvimento dos modelos de Regressão Linear Múltipla (HAIR *et al*, 2009). Os itens das dimensões de interferência do trabalho na família e de interferência da família-trabalho da EMCT-F foram incluídos separadamente em cada modelo de regressão. Assim, foi possível analisar a relação das dimensões (tempo, tensão e/ou comportamento) de cada item individualmente na variável desfecho.

Posteriormente, as variáveis independentes foram hierarquicamente incorporadas a cada um dos modelos de regressão em três blocos consecutivos, sendo primeiro as variáveis relacionadas aos fatores sociodemográficos (bloco 1), seguidas das variáveis relacionadas às informações laborais (bloco 2) e, por último, as variáveis relacionadas ao equilíbrio ocupacional e aos itens das escalas de conflito. Em cada bloco, as variáveis foram selecionadas pelo método *enter* e mantidas no modelo final apenas aquelas que apresentaram valor de $p < 0,05$. Todas as análises cumpriram os parâmetros de colinearidade, sendo excluídas variáveis com índice de tolerância $< 0,1$ e VIF < 10 . Para testar a força de associação entre as variáveis dependentes e as variáveis independentes e para realizar a análise de regressão múltipla utilizou-se o software SPSS versão 23.0.

3 ARTIGO¹

Relação trabalho-família e equilíbrio ocupacional: uma análise entre mulheres trabalhadoras
brasileiras

Relação trabalho-família de trabalhadoras brasileiras

Work-family relationships and occupational balance: a analysis in Brazilian female
workers

Work-family relationships in Brazilian female workers

Relación trabajo-familia y equilibrio laboral: un análisis entre trabajadoras brasileñas

Relación trabajo-familia de trabajadoras brasileñas

1 Os resultados específicos desta dissertação estão apresentados em formato de artigo, elaborado de acordo com as regras do periódico *Psicologia: Organizações & Trabalho*, [1984-6657 (online); Classificação Qualis CAPES –A2; Fator de impacto 2021 – 3.440] e será submetido à publicação após considerações da banca examinadora.

Jacqueline JG FERREIRA^{1,2}, Fabiana CMS DUTRA^{1,2,3}

¹ Pós-graduação em Estudos da Ocupação. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil.

² Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde (NETRAS), Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Brasil.

³ Departamento de Terapia Ocupacional, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Brasil.

Endereço para correspondência: Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra. Dra. Em Ciências da Reabilitação. Departamento de Terapia Ocupacional. Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Avenida Getúlio Guaritá, 159, Prédio Administrativo, 4º Piso, Sala 417, Bairro Abadia, CEP.: 38025-440, Uberaba/MG, Brasil,
Telefone: +5534999364112. E-mail: fabiana.dutra@uftm.edu.br

Resumo

A jornada de trabalho e as tarefas domésticas podem gerar conflito entre trabalho e família, principalmente entre mulheres. Este estudo investigou se características sociodemográficas, profissionais e equilíbrio ocupacional são preditivos de conflito na relação trabalho-família de brasileiras, durante a pandemia de Covid 19. Trabalhadoras (N=352), de diferentes profissões e regiões do Brasil, responderam a um *survey online*. Regressão multivariada identificou fatores preditores de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho. Equilíbrio ocupacional ($p<0,000$), carga horária de trabalho ($p<0,002$) e comportamento ($p<0,000$) foram preditores de Conflito Trabalho-Família e, em conjunto, explicaram 47,5% da variância total ($R^2=0,475$). O conjunto de variáveis do modelo Conflito Família-Trabalho explicou 31,7% da variância total ($R^2=0,317$), e indicou escolaridade ($p<0,002$), equilíbrio ocupacional ($p<0,009$), carga horária de trabalho ($p<0,012$) e comportamento ($p<0,010$) como preditores de Conflito Família-Trabalho. Os achados evidenciam a necessidade de implementação de políticas públicas que minimizem os impactos do conflito e favoreçam a relação trabalho-família.

Palavras-chaves: Mulheres trabalhadoras, Trabalho, Família.

Abstract

Work journeys and domestic tasks can generate conflicts between work and family, especially among women. This study investigated if sociodemographic, professional characteristics, or occupational balance are predictors of conflicts in the work-family relationship of Brazilians during the COVID-19 pandemic. Women workers (N=352) from different regions and professions in Brazil answered an online survey. A multivariate regression found predictors of work-family conflicts and family-work conflicts. Occupational balance ($p<0.000$), work hour load ($p<0.002$), and behavior ($p<0.000$), together, explained

47.5% of the total variance ($R^2=0.475$). The set of variables from the family-work conflict model explained 31.7% of the total variance, ($R^2=0.317$), with the predictors educational level, ($p<0.002$), occupational balance ($p<0.009$), work hour load ($p<0.012$), and behavior ($p<0.010$). These findings show the need to implement public policies that minimize the impact of the conflict, favoring work-family relations.

Keywords: Working Women, Work, Family.

Resumen

La jornada laboral y las tareas domésticas pueden generar conflictos entre el trabajo y la familia, principalmente para las mujeres. Este estudio investigó si características sociodemográficas, profesionales, y del equilibrio ocupacional son predictores de conflictos en la relación trabajo-familia de brasileñas durante la pandemia de COVID. Trabajadoras ($N=352$) de diferentes profesiones y regiones de Brasil respondieron a un cuestionario en línea. Una regresión multivariada identificó predictores de Conflictos Trabajo-Familia y Conflictos Familia Trabajo. Los predictores de Conflictos Trabajo-Familia fueron el equilibrio ocupacional ($p<0,000$), el tiempo de trabajo ($p<0,002$) y el comportamiento ($p<0,000$), juntos, esos factores explicaron 47.5% de la variancia total ($R^2=0,475$). Los predictores del modelo de Conflicto Familia-Trabajo, que explicaron 31.7% de la variancia total ($R^2=0,317$), fueron escolaridad ($p<0,002$), equilibrio laboral ($p<0,009$), tiempo de trabajo ($p<0,012$), y comportamiento ($p<0,010$). Estos resultados muestran la necesidad de implementar políticas públicas capaces de minimizar los impactos del conflicto y favorecer las relaciones trabajo-familia.

Palabras-Claves: Mujeres Trabajadoras, Trabajo, Familia.

O trabalho é uma importante ocupação na vida adulta e tem como objetivo fornecer bens e serviços para a manutenção da vida, como meios de subsistência para o trabalhador, além de fornecer recompensas intrínsecas como sentido, significado e identidade social (Edwards & Rothbard, 2000). O trabalho também ocupa um lugar central na organização das sociedades modernas por ser mediador das relações sociais e atuar como um elo entre a vida privada e pública (Vargas, 2016; Lancman, Sato, Hein, & Barros, 2019). Historicamente, é atribuído aos homens o papel de provedor, ligado à esfera pública, e às mulheres o papel reprodutivo, ligado à esfera privada, na chamada divisão sexual do trabalho (Hirata & Kergoat, 2021).

Nos últimos anos, as mudanças demográficas, sociais e culturais contribuíram para o aumento da participação das mulheres na força de trabalho (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada- [Ipea], 2015; Organização Internacional do Trabalho – [OIT], 2019; Macedo & Pinheiro, 2022). O aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, monoparentais e daquelas em que ambos os membros do casal exercem atividade remunerada, aliadas à redução no tamanho médio das famílias e ao envelhecimento populacional, geraram a necessidade de reorganização familiar, especialmente em relação às tarefas domésticas, cuidado com crianças, idosos e pessoas dependentes (IPEA, 2015; OIT, 2009). Todavia, as mulheres continuam se responsabilizando mais pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com crianças e com dependentes (OIT, 2016; Fontoura & Araújo, 2016).

Pesquisas dedicadas a investigar o uso do tempo apontam que existe uma maior participação das mulheres em tarefas não remuneradas, o que pode impactar negativamente a sua inserção e manutenção no mercado de trabalho devido à necessidade de conciliação entre as demandas familiares, domésticas e laborais (IPEA, 2015; OIT, 2019; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- [IBGE], 2021). Esta diferença se acentua em países em desenvolvimento, como o Brasil. Nos últimos anos, devido à crise econômica, seguida de

crise sanitária, houve um aumento do desemprego para ambos os gêneros, com um maior índice de mulheres que passaram para a inatividade (IBGE, 2021; Macedo & Pinheiro, 2022). No entanto, as variáveis que impactavam a participação feminina no mercado de trabalho continuaram sendo importantes durante a pandemia de Covid-19, ou seja, os fatores que afetam a participação das mulheres no trabalho são mais estruturais do que conjecturais (Macedo & Pinheiro, 2022).

Neste contexto, a pandemia de Covid-19 foi responsável por acentuar ainda mais as desigualdades de gênero e classe. O mercado de trabalho foi diretamente impactado pelas medidas sanitárias adotadas para controle da disseminação do vírus, com aumento das taxas de desemprego e diminuição da taxa de ocupação, principalmente entre os grupos mais vulneráveis como jovens, negros, mulheres e trabalhadores com menor qualificação (Costa, Barbosa & Hecksher, 2021; Fundação Perseu Abramo, 2022). Em um cenário tão adverso, o trabalhador perdeu a capacidade de barganha, sendo pressionado a aceitar condições não ideais na tentativa de sustentar a manutenção do trabalho (Antunes, 2020; Bridi, 2020).

De maneira emergencial, devido à pandemia de Covid-19, muitas empresas adotaram o trabalho remoto atenuando os limites que separavam a vida pessoal e profissional. A realização do trabalho remunerado em domicílio se mistura ao trabalho doméstico, aumentando assim a exploração do trabalho feminino (Antunes & Alves, 2004). A sobreposição de tarefas e papéis, especialmente em um contexto de instabilidade salutar, social e econômica são fatores que podem impactar a vida pessoal e profissional. Diante do exposto, a relação trabalho-família pode ser afetada positiva ou negativamente de acordo com o tipo de interferência que o trabalho exerce na vida das mulheres. Ou inversamente, à medida que as questões familiares influenciam no trabalho. Pode haver conflito quando as exigências e demandas relacionadas a um âmbito, trabalho ou família, são incompatíveis com as do outro (Greenhaus & Beutell, 1985).

Os principais conflitos envolvidos na relação trabalho-família são tempo, tensão e comportamento. O conflito relacionado ao tempo acontece quando o tempo destinado ao

trabalho é demasiado, quando há períodos de trabalho irregulares ou não planejados, como horas extras ou em feriados e finais de semana. Em relação à tensão, o conflito ocorre quando as pressões relacionadas ao trabalho afetam o indivíduo em outros papéis de sua vida, com o esgotamento de recursos internos. Quanto ao comportamento, o conflito se dá quando a conduta socialmente esperada em um papel não condiz com a conduta de outro, bem como quando o indivíduo não consegue modificar os comportamentos utilizados em uma dimensão quando está em outra (Greenhaus & Beutell, 1985).

Nesse sentido, em longo prazo, o direcionamento de energia, tempo e recursos para uma ocupação em detrimento de outras pode gerar uma situação de desequilíbrio na vida (Heloani & Lancman, 2004; Eklund, 2017; American Association of Occupational Therapy [AOTA], 2020). O equilíbrio ocupacional é um fenômeno complexo e multidimensional que remete à percepção individual e subjetiva da possibilidade de realização de atividades cotidianas variadas, manejo de recursos mentais, físicos, sociais, emocionais, espirituais, bem como do tempo, energia, recursos financeiros e materiais de maneira equilibrada e satisfatória, conforme sua importância e significado (Dur, 2015; Eklund, 2017; Uhrmann, Hovegen, Wagman, Hakansson & Bonsaksen, 2018; Rodríguez-Fernández, González-Santos, Peláez, Soto-Cámara & González-Bernal, 2022). O equilíbrio ocupacional vem sendo discutido não somente em uma perspectiva individual, mas relacional. Assim, a participação em uma ocupação, como o trabalho, pode facilitar ou dificultar a participação em outras ocupações, como tarefas domésticas ou cuidado com dependentes (Eklund, 2017; Wagman & Hakansson, 2018). Além disto, o equilíbrio ocupacional é contexto dependente e pode ser influenciado por outras pessoas e características do ambiente, como suporte, oportunidades e estímulos (Eklund, 2017; Wagman & Hakansson, 2018).

Assim, experimentar episódios de desequilíbrio ocupacional é comum ao longo da vida, desde que não sejam intensos ou duradouros (Rodríguez-Fernández et al., 2022) ou que

não impacte na relação trabalho-família a ponto de gerar conflitos e adoecimento. Desta forma, o objetivo deste estudo foi investigar se características sociodemográficas, profissionais e o equilíbrio ocupacional podem ser preditivos de conflito na relação trabalho-família de mulheres trabalhadoras brasileiras, durante a pandemia de Covid 19.

Método

Participantes

Esta é uma pesquisa observacional, com delineamento transversal, abordagem quantitativa e realizada por meio de *survey* populacional. Para compor a amostra da pesquisa foram considerados como critérios de inclusão ser do sexo feminino, sem distinção quanto à identidade de gênero e orientação sexual; estar trabalhando de forma remunerada; idade entre 18 e 65 anos; residir em território brasileiro; ser alfabetizada; e ter acesso à internet. Foram excluídas deste estudo as participantes que estivessem trabalhando a menos de três meses antes da coleta de dados; que realizassem apenas trabalho voluntário; ou que deixassem de responder mais de 50% do protocolo de pesquisa, o que inviabiliza a análise dos dados.

O cálculo amostral, realizado a-priori no software *G-Power*, considerou um modelo de regressão linear múltipla com 20 preditores, grande tamanho de efeito (Barcelos, 2021), nível de significância $\alpha=0,05$ e $\beta=0,8$ para o erro tipo II, atingindo-se um tamanho de amostra mínimo estimado de $N=157$ pessoas.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico e Ocupacional.

Este questionário foi desenvolvido para a coleta dos dados sociodemográficos e laborais das participantes com questões referentes à idade, situação conjugal (solteira; casada/união estável; viúva; divorciada), número de pessoas que residem na mesma moradia,

número de filhos, número de dependentes, escolaridade (ensino fundamental; ensino médio; ensino superior; pós-graduação), tipo de vínculo de trabalho (formal; informal; servidor público; autônomo), profissão/cargo atual, tempo de atuação no trabalho atual, carga horária de trabalho e se recebe algum benefício governamental de transferência de renda.

Classificação Socioeconômica. O nível socioeconômico das participantes foi classificado pelo Critério de Classificação Econômica Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa [ABEP], (2021). Este critério é composto por um questionário autoadministrado contendo 15 perguntas que tem o objetivo de fornecer uma classificação socioeconômica conforme poder aquisitivo, além de estratificar a condição socioeconômica em seis estratos em ordem decrescente: A, B1, B2, C1, C2 e DE (ABEP, 2021).

Equilíbrio Ocupacional. O conceito de equilíbrio ocupacional foi mensurado por meio da seguinte pergunta (Backman, Kennedy, Chalmers & Singer, 2004 [tradução nossa]): De 0 (zero) a 10 (dez), quão satisfeita você está com o seu envolvimento nas atividades/ocupações ao longo do dia (tais como atividades de vida diária, lazer, gestão da saúde, descanso e sono, relacionamento íntimo, educação, participação social e prática religiosa)? Considere 0 (zero) como nem um pouco satisfeita e 10 (dez) como completamente satisfeita. Valores mais altos de escores representam elevados índices de satisfação.

Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família – EMCT-F (Aguiar & Bastos, 2019). Este instrumento avalia o Conflito Trabalho-Família e o Conflito Família-Trabalho, sendo composto pela dimensão de Interferência do Trabalho na Família, contendo 8 questões e pela dimensão de Interferência da Família no Trabalho, contendo também 8 questões, totalizando 16 questões. A pontuação de cada questão é feita por meio de escala tipo *Likert* de seis pontos, que variam de discordo totalmente a concordo totalmente. Os valores marcados pelas participantes devem ser somados e divididos pelo número de itens em cada dimensão. A EMCT-F não possui ponto de corte. Portanto, sua interpretação deve considerar

que quanto maior for a pontuação obtida na dimensão trabalho-família, maior é o conflito. Assim como, quanto maior for a pontuação na dimensão família-trabalho, mais intensa é a percepção da trabalhadora de interferência da família no trabalho (Aguiar & Bastos, 2019).

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

A pesquisa foi divulgada nas redes sociais do grupo de pesquisa e via aplicativo de mensagens e e-mail. No texto de divulgação havia disponível um *link* para que as participantes pudessem acessar um formulário da plataforma *Google Forms* com informações completas da pesquisa, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e os instrumentos da pesquisa: questionário, desenvolvido especificamente para este estudo, para coletar informações sociodemográficas e ocupacionais, Critério de Classificação Econômica Brasil, Equilíbrio Ocupacional e Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família. A coleta de dados ocorreu entre os meses de abril e maio de 2022.

Seguindo as prerrogativas éticas acerca de pesquisas com seres humanos instituídas pela Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) (CAEE: 53255421.3.0000.5154). As participantes que aceitaram participar do estudo assinaram eletronicamente o TCLE e, após, tiveram acesso aos instrumentos da pesquisa.

Procedimentos para análises de dados

As informações preenchidas no questionário *online* foram coletadas de forma automática e organizadas em uma planilha que, posteriormente, foi importada para análise no software SPSS (versão 23.0, SPSS Inc., Chicago, IL, EUA). Inicialmente os dados foram tratados em relação a dados omissos e valores discrepantes. Menos de 5% dos dados eram ausentes e o método de imputação múltipla foi usado para contabilizar estes dados (Little,

2015). O teste *Shapiro-Wilk* indicou distribuição não normal dos dados, sendo realizadas análises bivariadas utilizando testes não-paramétricos. Para caracterização da amostra, os dados foram analisados por meio de estatística descritiva.

Foram construídos dois modelos de Regressão Linear Múltipla com entrada hierarquizada: um para testar a força de associação entre as variáveis independentes e o desfecho Conflito Trabalho-Família (CTF); e outro modelo para testar a força de associação entre as variáveis independentes e o desfecho Conflito Família-Trabalho (CFT). A associação entre CTF e CFT e cada variável independente contínua foi testada pelo Coeficiente de Correlação de *Spearman*; enquanto a associação entre as variáveis dependentes e as variáveis independentes categóricas foi mensurada pelos testes *Mann-Whitney U*, para variáveis categóricas com até dois grupos, e *Kruskal Wallis*, para as variáveis categóricas com três ou mais grupos independentes. As variáveis independentes que apresentaram valor $p < 0,20$ nos testes de associação foram, em seguida, utilizadas para o desenvolvimento dos modelos de Regressão Linear Múltipla (Hair, Blach, Babin, Anderson & Tatham, 2009).

As variáveis independentes foram hierarquicamente incorporadas a cada um dos modelos de regressão em três blocos consecutivos, sendo primeiro as variáveis relacionadas aos fatores sociodemográficos (bloco 1), seguidas das variáveis relacionadas às informações laborais (bloco 2) e, por último, as variáveis relacionadas ao equilíbrio ocupacional e aos itens das escalas de conflito (bloco 3). Em cada bloco, as variáveis foram selecionadas pelo método *enter* e mantidas no modelo final aquelas que apresentaram valor de $p < 0,05$. Todas as análises cumpriram os parâmetros de colinearidade, sendo excluídas variáveis com índice de tolerância $< 0,1$ e VIF < 10 .

Resultados

Perfil sociodemográfico e ocupacional

Participaram do estudo 352 mulheres, com idade entre 20 e 65 anos (mediana=37,0 IQ=12,0), sendo 85,5% residentes na região Sudeste. A maioria das participantes vive com companheiro (234; 66,5%); tem filhos (219; 62,2%) e reside com uma mediana de 3 pessoas na casa (IQ=2,0). Dentre as participantes, 342 (97,2%) concluíram o ensino superior; 217 (61,6%) se autodeclararam brancas; e 145 (41,2%) pertencem à classe socioeconômica B2. Pouco mais da metade das participantes é responsável pelo cuidado de um dependente (210; 59,7%), sendo que 173 (49,1%) cuidam de crianças e/ou adolescentes. A tabela 1 apresenta a descrição completa das informações sociodemográficas e características pessoais das participantes, bem como o resultado da análise bivariada.

Tabela 1 – Características sociodemográficas e pessoais das participantes e associação bivariada com a relação trabalho-família. N= 352.

Variáveis pessoais						
	n	%	Valor (CTF)	p	Valor (CFT)	p
Situação conjugal***						
Vive com companheiro	234	66,5	0,060		0,398	
Vive sem companheiro	117	33,2				
Escolaridade (Ensino superior)***						
Sim	327	92,9	0,304		0,162	
Não	24	6,8				
Cor autodeclarada***						
Branca	217	61,6	0,664		0,276	
Preta	33	9,4				
Parda	85	24,1				
Amarela	12	3,4				
Não declarada	4	1,1				
Classe socioeconômica (Critério Brasil)***						
DE	3	0,9	0,993		0,579	
C2	15	4,3				
C1	45	12,8				
B2	145	41,2				
B1	92	26,1				
A	52	14,8				
Regiões do Brasil***						
Norte	3	0,9				

Nordeste	22	6,3		
Centro-Oeste	16	4,5	0,637	0,142
Sudeste	301	85,5		
Sul	9	2,6		
Idade*	Mediana=37,0 (IQ=12,0)			
	Q1	32		
	Q3	44	0,256	0,553
Variáveis familiares				
Identificação se é chefe de família**				
Sim	157	44,6		
Não	191	54,3	0,019 ^a	0,369
Filhos**				
Sim	219	62,2		
Não	132	37,5	0,159	0,024 ^a
Identificação se realiza cuidado de outras pessoas**				
Sim	210	59,7	0,378	0,000 ^a
Não	141	40,1		
Identificação de quem recebe o cuidado***				
Criança/adolescente/Idoso e/ou PCD	173	81,2	0,018 ^a	0,223
Outros	40	18,8		
Variáveis Numéricas				
Número de filhos*				
	Mediana=1,0 (IQ=2,0)			
	Q1	0,0		
	Q3	2,0	0,109	0,005 ^a
Número de pessoas que residem na casa*				
	Mediana=3,0 (IQ=2,0)			
	Q1	2,0		
	Q3	4,0	0,183	0,024 ^a

Nota: *Correlação de Spearman, **Mann Whitney U, ***Kruskall Wallis, ^a= p<0.05.

Quanto ao tipo de vínculo empregatício, 103 (29,3%) são trabalhadoras informais, autônomas ou profissionais liberais e 247 (70,2%) tem vínculo formal por meio da consolidação das leis trabalhistas (CLT), contrato de trabalho ou são servidoras públicas. A maior parte da amostra não recebe benefício governamental 335 (95,2%) e apenas 14 (4%) afirmou receber algum tipo de auxílio financeiro oriundo de políticas de públicas. A renda

apresentou grande variação na amostra, sendo a mediana igual a 4.500,00 reais (40-160.000). A maioria das participantes é profissional das ciências biológicas, da saúde e afins (128; 36,4%), 52 (14,8%) profissionais do ensino, 48 (13,6%) profissionais das ciências sociais e humanas, 22 (6,3%) trabalhadoras administrativas, 16 (4,5%) técnicas de nível médio, 11 (3,1%) profissionais das ciências jurídicas e segurança pública, além de engenheiras, arquitetas e afins, trabalhadoras dos serviços domésticos em geral, artistas, desenhistas industriais e conservadoras/restauradoras de bens culturais, trabalhadoras do artesanato, trabalhadoras dos serviços e comércio, trabalhadoras da informática, trabalhadoras da produção de bens e serviços industriais, gerentes de comercialização, marketing e comunicação, empresárias e empreendedoras. Sobre a situação financeira durante pandemia de Covid-19, 258 (73,3%) não tiveram alteração ou tiveram aumento da renda e 91 (25,9%) tiveram redução na renda ou perderam o emprego. As informações laborais completas constam na tabela 2.

Tabela 2 - Características laborais e associações bivariadas com a relação trabalho-família. N= 352.

Variáveis ocupacionais						
	N	%	Valor	p	Valor	p
			(CTF)		(CFT)	
Profissões categorizadas***						
Engenheiras, arquitetas e afins	8	2,3				
Profissionais da informática	5	1,4				
Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins	128	36,4				
Profissionais do ensino	52	14,8				
Profissionais da ciência jurídica e segurança pública	11	3,1				
Profissionais das ciências sociais e humanas	48	13,6	0,489		0,092	
Trabalhadores de serviços administrativos	22	6,3				
Trabalhadores de serviços domésticos em geral	5	1,4				
Artistas visuais, desenhistas industriais e conservadoras de bens culturais	5	1,4				
Trabalhadores do artesanato	4	1,1				

Trabalhadoras dos serviços, vendedoras do comércio em lojas e mercados	8	2,3		
Técnicas de nível médio	16	4,5		
Gerentes de comercialização, marketing e comunicação	9	2,6		
Empreendedoras, empresários	8	2,3		
Trabalhadoras na produção de bens e serviços industriais	3	0,9		
Tipo de vínculo empregatício**				
Formal (CLT ou Contrato)	247	70,2		
Informal	103	29,3	0,003 ^a	0,002 ^a
Alteração de renda durante a pandemia**				
Sim	191	53,3		
Não	159	45,2	0,127	0,385
Situação financeira durante a pandemia**				
Sem alteração/aumento da renda	258	73,9		
Demissão/perda de emprego/Redução da renda	91	25,9	0,270	0,084
Identificação se recebe benefício governamental ***				
Sim	14	4,0		
Não	335	95,2	0,375	0,537
Variáveis numéricas				
Carga horária semanal (horas)*				
	Mediana= 40,00			
	(IQ=15,00)			
Q1	25,0			
Q3	40,0		0,000 ^a	0,001 ^a
Tempo no cargo/profissão (meses)*				
	Mediana=120,00			
	(IQ=138)			
Q1	54,00			
Q3	192,00		0,669	0,400
Renda mensal (em reais)*				
	Mediana=4500,00			
	(IQ=3750,00)			
Q1	3000,00			
Q3	6750,00		0,028 ^a	0,275

Nota: *Correlação de Spearman, **Mann Whitney U, ***Kruskall Wallis, ^a= p<0.05.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observou-se correlação negativa entre o Equilíbrio Ocupacional (EO) e o Conflito Trabalho-Família (CTF) ($r=-0,573$, $p<0,000$), bem como houve correlação negativa entre EO e conflito-família-trabalho (CFT) ($r=1,000$, $p<0,000$). O CTF e o CFT correlacionaram-se positivamente ($r=0,220$, $p<0,000$). A tabela 3 mostra os resultados das análises bivariadas entre as variáveis CTF, CFT e EO.

Tabela 3 - Correlações entre Equilíbrio Ocupacional e as interfaces trabalho e família

Variáveis	R	CTF	CFT	EO
Conflito trabalho-família (CTF)*	1,00	-	-	-
Conflito Família-trabalho (CFT)*	0,220	0,000 ^b	-	-
Equilíbrio Ocupacional (EO)*	-0,573	0,000 ^b	0,000 ^a	0,000 ^a

Nota: * = Correlação de Spearman, ^b = $p < 0,01$

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Regressão Linear Múltipla

As tabelas 4 e 5 apresentam os resultados das análises multivariadas.

O modelo de regressão linear para a escala Conflito Trabalho-Família (CTF) apresentou um coeficiente R^2 igual a 0,475 ($F(18, 158) = 7,951, p=0,000$), indicando que 47,5% da variância do Conflito Trabalho-Família das participantes pode ser explicada pelo conjunto de variáveis analisadas. O resultado deste modelo de regressão mostrou que maior carga horária de trabalho ($\beta = 0,148; p = 0,024; 95\% \text{ IC: } 0,002 - 0,024$), pior equilíbrio ocupacional ($\beta = -0,470; p = 0,000; 95\% \text{ IC: } -0,284 - -0,163$) e mais conflito no item 5 da escala de interferência da família no trabalho (os comportamentos que funcionam em casa não são eficazes no meu trabalho) ($\beta = 0,308; p = 0,000; 95\% \text{ IC: } 0,117 - 0,399$), foram preditores do Conflito Trabalho-Família.

Tabela 4 - Regressão Multivariada Conflito Trabalho-família

Modelo CTF	R ²	Beta	T	Sig	IC=95,0%		Erro Padrão
					Limite inferior	Limite superior	
Carga horária		0,148	2,285	0,024	0,002	0,024	0,006
Equilíbrio ocupacional	0,475	-0,47	-7,314	0,000	-0,284	-0,163	0,031
CFT5		0,308	3,619	0,000	0,117	0,399	0,071

Nota: R^2 ajustado=0,416.

Equação do modelo: $CTF = 3,527 + (0,148) * (\text{carga horária}) + (-0,47) * (\text{equilíbrio ocupacional}) + (0,308) * (\text{CFT5})$

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

O segundo modelo de regressão linear apresentou um coeficiente R^2 igual a 0,317 ($F(19,163) = 3,983, p=0,000$), indicando que 31,7% da variância do Conflito Família-Trabalho é explicada pelo conjunto de variáveis analisadas. O resultado do modelo de regressão para o

CFT indicou que menor carga horária semanal de trabalho ($\beta = -0,189$; $p = 0,012$; 95% IC: -0,028 – -0,003), maior escolaridade (ensino superior ou mais) ($\beta = 0,224$; $p = 0,002$; 95% IC: 0,413 – 1,829), pior equilíbrio ocupacional ($\beta = -0,218$; $p = 0,010$; 95% IC: -0,178 – -0,025) e mais conflito no item 8 da escala de interferência do trabalho na família (os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família – melhor pai/mãe; marido/esposa) ($\beta = 0,247$; $p = 0,010$; 95% IC: 0,117 – 0,399), foram preditores do Conflito Família-Trabalho.

Tabela 5 - Regressão Multivariada Conflito Família-Trabalho

Modelo CFT	R ²	Beta	T	Sig	IC=95,0%		Erro Padrão
					Limite superior	Limite inferior	
Carga horária		-0,189	3,142	0,012	-0,028	-0,04	0,006
Escolaridade	0,317	0,224	-2,541	0,002	0,417	1,827	0,357
Equilíbrio ocupacional		-0,218	-2,658	0,009	-0,178	-0,26	0,038
CTF8		0,247	2,609	0,010	0,043	0,311	0,068

Nota: R² ajustado =0,237

Equação do modelo: $CFT = 0,079 + (-0,189) * (\text{carga horária}) + (0,224) * (\text{escolaridade}) + (-0,218) * (\text{equilíbrio ocupacional}) + (0,247) * (CTF8)$

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Discussão

O objetivo deste estudo foi investigar se características sociodemográficas, profissionais e o equilíbrio ocupacional podem ser preditivos de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho de mulheres trabalhadoras brasileiras, durante a pandemia de Covid-19. A escolaridade foi a única característica sociodemográfica preditora e se manteve apenas no modelo da Escala Conflito Família-Trabalho. A carga horária de trabalho foi um fator profissional preditivo de ambos os modelos testados, mas apresentou um comportamento distinto em relação às direções do conflito (TF e FT). Maior carga horária se associou positivamente a Conflito Trabalho-Família, enquanto que o maior tempo dedicado a atividades laborais foi preditivo de menos Conflito Família-Trabalho. A magnitude do

equilíbrio ocupacional se associou a um menor escore de Conflito TF e FT entre as trabalhadoras avaliadas. Entre os modelos CTF e CFT, apenas um item específico de cada escala relacionado a comportamentos se manteve como variável preditora. No modelo CTF, maior concordância das participantes com a afirmação ‘comportamentos que funcionam em casa não são eficazes no meu trabalho’ (item 5 da escala CFT) foi preditora de maior CTF. Em acréscimo, maior concordância das participantes com o item 8 (‘comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família’) associou-se a maior CFT.

As mulheres ainda enfrentam desafios ao conciliar trabalho e obrigações familiares, especialmente se tiverem filhos pequenos. Estes desafios se devem, em grande parte, a produto de regulamentações estatais, demandas e discriminação do mercado de trabalho, políticas organizacionais e demandas em nível individual (Young & Schieman, 2017). Nossos resultados mostraram que a carga horária semanal de trabalho foi um fator preditor de Conflito Trabalho-Família. Esse achado é corroborado pela literatura que indica o tempo dedicado ao trabalho como um dos fatores que influenciam na relação trabalho-família (Feijó, & Júnior, 2017; Lemos, Barbosa & Monzato, 2020). Longas jornadas de trabalho podem inviabilizar a participação em atividades familiares e de lazer, estando relacionadas à baixa percepção de bem-estar, fadiga, esgotamento físico e emocional e risco de sofrimento mental (Güney Yilmaz., Zengin, Temuçin, Aygun & Aki, 2021; Durães, 2021).

Durante a pandemia de Covid-19, o aumento na jornada de trabalho foi vivenciado tanto pelas trabalhadoras que permaneceram atuando presencialmente em serviços essenciais, quanto para aquelas que passaram a realizar *home office* (Lemos et al., 2020; Güney Yilmaz et al., 2021). O trabalho realizado em ambiente domiciliar se caracterizou pela necessidade de aprendizagem, adequação às tecnologias de informação e comunicação, aumento da demanda cognitiva como resolução de problemas e tomadas de decisão, dificuldade de desconexão fora

do horário de trabalho e vivências relacionadas à própria pandemia, como luto, incerteza quanto ao futuro e redução da rede de apoio (Santana & Roazzi, 2021). Essa modalidade de trabalho no contexto pandêmico passou então a se apropriar do espaço familiar e íntimo, limitando a possibilidade de distanciamento do lar, experimentação de outros ambientes, reduzindo também as oportunidades de socialização (Lago, Andrade, Ribeiro & Gomes, 2022).

Por outro lado, o tempo dedicado ao trabalho foi inversamente associado ao CFT, isto é, maior carga horária laboral foi preditiva de menos conflito na direção família-trabalho. A relação trabalho-família é considerada bidirecional, onde o trabalho interfere no tempo e nas expectativas da família (Conflito Trabalho-Família) versus o oposto (Conflito Família-Trabalho) (Young & Schieman, 2017). No entanto, alguns estudos mostram que o sistema familiar é mais flexível e as pessoas têm maior controle sobre as relações nesse domínio do que no do trabalho (Techio et al, 2021; Young & Schieman, 2017). Outra possível explicação é a maior tendência das mulheres assumirem trabalhos com jornadas menores ou arranjos flexíveis, na tentativa de conciliar demandas familiares e profissionais. (Fundação Perseu Abramo, 2022; Frank, Zhao, Fang, Rotenstein, Sen, Guille, 2022). O ajuste do tempo, flexibilidade de horários ou a redução das responsabilidades profissionais como evitar ocupar cargos mais altos são descritos como recursos que permitem que as trabalhadoras tenham autonomia para se adaptar às demandas familiares (Young & Schieman, 2017).

Estudo realizado por Yan et al., (2022) aponta que mulheres que têm jornada de trabalho parcial tiveram um crescimento nos níveis de estresse relacionados com a insegurança em relação a manutenção do emprego e redução da renda durante a pandemia de COVID-19. Ainda neste contexto, mulheres mães que trabalhavam em tempo integral tiveram maior tendência de reduzir temporariamente as horas de trabalho remunerado para assumir tarefas domésticas durante a pandemia (Yan et al., 2022). Os achados do estudo de Yan e

colaboradores (2022) nos ajuda a entender a relação inversa entre jornada de trabalho e CFT encontrada em nossa pesquisa. Estes resultados mostram que, em tempos de crise, o emprego em tempo integral pode diminuir o Conflito Família-Trabalho e proteger a saúde de mulheres, especialmente das mães.

Escolaridade se relacionou positivamente com o CFT, indicando que mulheres com maior nível de escolaridade podem vivenciar mais conflito. Este resultado mostra a importância de considerar dados sociodemográficos como informações relevantes para a explicação dos fenômenos Conflito Família-Trabalho. A associação entre escolaridade e CFT pode estar relacionada à característica da amostra, com profissionais altamente qualificadas. O mercado de trabalho também exige cada vez mais qualificação dos trabalhadores, o que pode fazer com que as participantes dediquem tempo aos estudos levando a maior conflito na direção família-trabalho. Em acréscimo, mulheres com maior nível educacional podem ocupar cargos com alta responsabilidade, funções que exigem maior dedicação de tempo e estarem expostas a mais tensão (Schieman & Glavin, 2011). Esta situação pode tornar árdua a conciliação entre a família e o trabalho para mulheres. A partir de uma perspectiva cultural, esse resultado sugere que, apesar dos níveis mais elevados de escolaridade, aparentemente, favorecerem o acesso a cargos de maior prestígio social e renda, isso não é suficiente para impedir que as trabalhadoras vivenciem situações de desigualdade e sobrecarga atreladas ao ser mulher.

Nossos resultados confirmam a hipótese de que o equilíbrio ocupacional, isto é, a satisfação com a distribuição das atividades cotidianas, afeta a relação trabalho-família. O equilíbrio ocupacional foi um fator preditivo tanto do Conflito Trabalho-Família, quanto do Conflito Família-Trabalho, indicando que pior equilíbrio ocupacional está associado a mais conflito. Portanto, a percepção de equilíbrio ocupacional pode afetar a relação trabalho-família em ambas as direções. Este resultado é consistente com achados de Wang et al.,

(2019). Estes autores mostram que os indivíduos que participam de ocupações e papéis de maneira variada apresentam melhores índices de equilíbrio ocupacional, possuem mais recursos subjetivos, como energia e resiliência, sendo capazes de lidar melhor com as esferas da família e trabalho e, por isso, vivenciam menos situações de conflito (Wang et al., 2019). A ideia de que a participação em múltiplas ocupações e o desempenho de diferentes papéis podem ser benéficos também está presente na teoria do enriquecimento família-trabalho. Estudo realizado por Aguiar & Bastos (2017), revela que, na direção trabalho-família, a percepção de benefícios relacionados ao trabalho é maior do que a percepção de conflito, assim como pertencer a uma família mostrou-se um fator positivo na relação família-trabalho, superando a percepção de conflito também nessa direção.

Nesse contexto, estudos recentes indicam que o envolvimento em atividades variadas e revigorantes, como descanso e lazer, são fatores protetivos para a saúde mental, estando também relacionados à satisfação em relação às atividades cotidianas, percepção positiva de saúde e bem-estar (Güney Yilmaz et al., 2021; Håkansson; Gunnarsson & Wagman, 2021). De acordo com Güney Yilmaz et al., (2021), profissionais de saúde que permaneceram trabalhando durante a pandemia e não puderam estar com seus familiares tiveram aumento na carga horária, redução de tempo gasto em atividades de lazer e vivenciaram declínio do equilíbrio ocupacional com presença de sintomas depressivos, fadiga, estresse e insônia. Em contrapartida, os trabalhadores que tem pausas suficientes durante sua jornada de trabalho apresentaram índices mais elevados de equilíbrio ocupacional (Pinho et al., 2021; Giongo; Pérez & Ribeiro, 2021; Solís García; Urbano & Castelao, 2021).

A dimensão do comportamento foi o único domínio da EMCT-F que apresentou itens preditivos com as duas direções da relação trabalho-família. ‘Os comportamentos que funcionam em casa não são eficazes no meu trabalho’ e ‘os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família –

melhor pai/mãe; marido/esposa' estão respectivamente, relacionados a maior CTF e CFT. Este resultado confirma o caráter bi-direcional do Conflito Trabalho-Família e a forte correlação entre as duas direções do conflito baseadas no comportamento (Aguilar & Bastos, 2019). Estudo realizado com trabalhadoras em cargos de gestão indicou o comportamento como uma das fontes de conflito trabalho-família, resultando em baixo desempenho, dificuldade de concentração e problemas nas relações com clientes e familiares. Além disso, as participantes vivenciaram estresse e impacto emocional (Silva, Silva, & Santos, 2010).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), a contradição entre os comportamentos exigidos no ambiente profissional e no ambiente familiar contribui para a formação de conflitos trabalho-família. No contexto da pandemia de Covid-19, tanto a influência das representações sociais dos papéis femininos e masculinos no âmbito familiar e profissional, quanto o compartilhamento da espacialidade do lar para atividades relacionadas à família e ao trabalho podem ter intensificado a percepção subjetiva de conflito nessa dimensão (Giongo; Pérez & Ribeiro, 2021).

Limitações e implicações do estudo

Como limitações deste estudo, pode-se citar a seleção amostral por conveniência, o desenho transversal e a coleta de dados realizada por meio de *survey online*. Nossa amostra foi composta essencialmente por mulheres, residentes na região sudeste do Brasil, com alta escolaridade e trabalhadoras das áreas da saúde e educação. Como resultado, a generalização destes resultados é limitada em relação a mulheres trabalhadoras com um perfil ocupacional mais diversificado, menor escolaridade, dificuldade de acesso a tecnologias da informação e moradoras das demais regiões brasileiras.

O delineamento transversal não permite identificar relação causal entre as variáveis analisadas e as dimensões do Conflito Trabalho-Família. Entretanto, o método de análise de regressão utilizado para variáveis independentes possibilitou a identificação de fatores

associados ao CTF e CFT nas trabalhadoras. Assim, este estudo pode ser uma preliminar para futuros estudos longitudinais prospectivos sobre o impacto de fatores sociodemográficos, laborais e equilíbrio ocupacional na relação trabalho-família. O equilíbrio ocupacional, por exemplo, é um constructo dinâmico e complexo, influenciado por diferentes aspectos ao longo da vida. Desta forma, os estudos longitudinais também ajudarão a descobrir o impacto do equilíbrio ocupacional, de forma contínua, na relação trabalho-família de mulheres trabalhadoras.

Os resultados desta pesquisa evidenciam a importância dos aspectos subjetivos, como o equilíbrio ocupacional e comportamento, na relação trabalho-família das trabalhadoras brasileiras. O presente estudo é o primeiro a analisar a relação conjunta entre equilíbrio ocupacional e relação trabalho-família especificamente de mulheres trabalhadoras em um contexto social, econômico e salutar como a pandemia de COVID-19. A mensuração do equilíbrio ocupacional foi realizada a partir da percepção das trabalhadoras e por meio de uma única pergunta. Assim, com o objetivo de ampliar as informações sobre equilíbrio ocupacional em investigações populacionais, sugere-se o desenvolvimento de estudos que combinem percepção das trabalhadoras e observações sobre uso do tempo em diferentes ocupações, como forma complementar na análise de atributos subjetivos da relação trabalho-família.

De forma prática, estratégias para favorecer a relação trabalho-família entre mulheres trabalhadoras devem ser baseadas em programas de promoção do equilíbrio ocupacional e, principalmente, em intervenções organizacionais que potencializem o desenvolvimento de habilidades e a valorização das experiências, isto é, conhecimentos, valores e capacidades relacionadas com o trabalho, mas também com a vivência das trabalhadoras. Ações e programas voltados para compartilhar e promover as experiências da vida familiar e as experiências do trabalho podem reduzir os conflitos relacionados ao comportamento, quando

a conduta socialmente esperada em um papel não condiz com a conduta de outro papel social e vice-versa. Assim, pode ser possível influenciar positivamente as experiências do trabalho e da vida familiar, enriquecendo a relação trabalho-família ou família-trabalho.

Este estudo possui implicações relevantes em nível social e político, fornecendo subsídios para direcionar ações, programas e políticas públicas que favoreçam a conciliação entre família e trabalho no contexto brasileiro. Nossos resultados podem contribuir para a elaboração e implementação de políticas públicas que apoiem a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. A redução da carga horária e propostas de flexibilidade da jornada de trabalho devem ser adotadas como uma estratégia para conciliar a relação trabalho-família. Porém, a associação negativa entre carga horária e o CFT sugere a incipiência dessa medida em longo prazo, pois mesmo com jornadas de trabalho remunerado reduzidas, as trabalhadoras continuarão sobrecarregadas se não tiverem rede de apoio e suporte social adequados. Assim, a criação de dispositivos sociais, assistência e serviços que ofertem cuidado com crianças, idosos e pessoas com deficiência, além de maior popularização de restaurantes, podem reduzir a demanda de tarefas domésticas e favorecer a relação família-trabalho.

Desta forma, os resultados desta pesquisa indicam caminhos para redução do conflito entre trabalho e família em trabalhadoras brasileiras por meio da promoção de políticas públicas, de gestão de pessoas e de saúde ocupacional que podem potencializar a inclusão e manutenção das mulheres no mercado de trabalho no contexto brasileiro.

Referências

- Aguiar, C.V.N & Bastos, A.V.B. (2019). Escala Multidimensional De Conflito Trabalho-Família: Evidências De Validade E Recomendações De Uso. In Hutz, C.S; Bandeira, D.R, Trentini, C.M. & Vazquez, C.S., **Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho**. (1ª Ed. pp.276) Porto Alegre: Artmed.
- _____. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 17(1), 15-21. doi: 10.17652/rpot/2017.1.12540
- American Association of Occupational therapists (2020). Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process—Fourth Edition. *Am J Occup Ther* August 2020, Vol. 74(Supplement_2), 7412410010p1–7412410010p87. doi: <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S2001>
- Associação Brasileira de Empresas De Pesquisa. **Critério De Classificação Econômica Brasil**. (2021). Disponível em: Http://Www.Abep.Org/Criteriobr/01_Cceb_2020.Pdf
- Antunes, R. (2020). **Coronavírus: O Trabalho Sob Fogo Cruzado**. São Paulo: Boitempo (E-book).
- Antunes, R.; Alves, G. (2004). As Mutações No Mundo Do Trabalho Na Era Da Mundialização Do Capital. **Educação & Sociedade**, V. 25, N. 87, P. 335–351. doi: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>
- Araújo, T. M. De; Lua, I. (2021). O Trabalho Mudou-Se Para Casa: Trabalho Remoto No Contexto Da Pandemia De Covid-19. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**, V. 46. Doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Backman, C. L., Kennedy, S. M., Chalmers, A., & Singer, J. (2004). Participation in paid and unpaid work by adults with rheumatoid arthritis. **The Journal of rheumatology**, 31(1), 47–56.
- Barcelos Jlm. (2021). Equilíbrio Ocupacional: Explorando **O Uso Do Tempo Da Equipe De Enfermagem De Um Hospital Público Universitário**. (Dissertação). Programa De Pós-Graduação Em Atenção À Saúde - Universidade Federal Do Triângulo Mineiro.
- Boniol M, Mcisaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J. (2019). **Gender Equity In The Health Workforce: Analysis Of 104 Countries**. Working Paper 1. Geneva: World Health Organization; Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/gender-equity-in-the-health-workforce-analysis-of-104-countries>>.
- Borgh, M., Eek, F., Wagman, P., & Håkansson, C. (2018). Organisational factors and occupational balance in working parents in Sweden. **Scandinavian journal of public health**, 46(3), 409–416. doi: <https://doi.org/10.1177/1403494817713650>
- Bridi, M. A.(2020). A Pandemia Covid-19: Crise E Deterioração Do Mercado De Trabalho No Brasil. **Estudos Avançados**, V. 34, N. 100, P. 141–165. doi: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>

- Cabral, I. B. V.; Silva, P. H. N. Da; Souza, D. D. O. (2022). Precarização Do Trabalho E Saúde Do Trabalhador. **Trabalho & Educação**, V. 30, N. 3, P. 51–65, 3 Fev. 2022. doi:[10.35699/2238-037X.2021.25729](https://doi.org/10.35699/2238-037X.2021.25729)
- Costa, J. S.; Barbosa, A. L. N. H.; Hecksher, M. Desigualdades No Mercado De Trabalho E Pandemia Da Covid-19. (2021). **Mercado De Trabalho: Conjuntura E Análise**, Ano 27, Abr. Disponível Em: <[Https://Bit.Ly/3d5xwyj](https://bit.ly/3d5xwyj)>.
- Dorna, Lbh. (2021) O Trabalho Doméstico Não Remunerado De Mães Na Pandemia da Covid-19 : Mudanças E Permanências», **Laboreal** [Online], Volume 17 N°1. doi: [Https://Doi.Org/10.4000/Laboreal.17860](https://doi.org/10.4000/Laboreal.17860)
- Durães, B.; Bridi, M. A. Da C.; Dutra, R. Q. (2021). O Teletrabalho Na Pandemia Da Covid-19: Uma Nova Armadilha Do Capital? **Sociedade E Estado**, V. 36, N. 3, P. 945–966. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>
- Dür M, Unger J, Stoffer M, et al. (2015). Definitions of occupational balance and their coverage by instruments. **British Journal of Occupational Therapy**. 78(1):4-15. doi:10.1177/0308022614561235
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. **The Academy of Management Review**, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Eklund, M. et al. (2017). The Linkage Between Patterns Of Daily Occupations And Occupational Balance: Applications Within Occupational Science And Occupational Therapy Practice. **Scandinavian Journal Of Occupational Therapy**, V. 24, N. 1, P. 41–56.
- Feijó, M.; Júnior, E. (2021). Conflito Trabalho-Família: Um Estudo Sobre A Temática No Âmbito Brasileiro Work-Family Conflict: A Study On The Subject In The Brazilian Context. **Pensando Famílias**, V. 21, N. 1, P. 105–119, 2017.
- French, Kimberly A.; Dumani, Soner; Allen, Tammy D.; And Shockley, Kristen M. (2018). "A Meta-Analysis Of Work–Family Conflict And Social Support". Psychology Faculty Publications. 2427. [Https://Scholarcommons.Usf.Edu/Psy_Facpub/2427](https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/2427)
- Fontoura N, Araújo C. (2016). Organizadoras. Uso Do Tempo E Gênero. Rio De Janeiro: Ed. Uerj.
- Frank E, Zhao Z, Fang Y, Rotenstein Ls, Sen S, Guille C. (2012). Experiences Of Work-Family Conflict And Mental Health Symptoms By Gender Among Physician Parents During The Covid-19. Pandemic. **Jama Netw Open**. 4(11):E2134315. Doi:10.1001/Jamanetworkopen.2021.34315
- Fundação Perseu Abramo (Partido Dos Trabalhadores). Núcleo De Acompanhamento De Políticas Públicas – Trabalho. (2022). A Centralidade Do Trabalho No Novo Modelo De Desenvolvimento E Na Retomada Da Construção De Uma Sociedade Justa, Igualitária E Democrática - **Teoria E Debate**. Disponível Em: <[Https://Teoriaedebate.Org.Br/Cadernos/A-Centralidade-Do-Trabalho-No-Novo-Modelo-](https://teoriaedebate.org.br/cadernos/a-centralidade-do-trabalho-no-novo-modelo-)

De-Desenvolvimento-E-Na-Retomada-Da-Construcao-De-Uma-Sociedade-Justa-Igualitaria-E-Democratica/>.

- Giongo, C. R., Perez, K. V. ., & Ribeiro, B. C. . (2021). “Eu estou me sentindo esgotada”: o trabalho de professoras e professores na pandemia COVID-19. **Revista Gestão & Saúde**, 12(02), 144–160. <https://doi.org/10.26512/gsv12i02.38766>
- Guilland, R. et al.(2022). Prevalência De Sintomas De Depressão E Ansiedade Em Trabalhadores Durante A Pandemia Da Covid-19. **Trabalho, Educação E Saúde**, V. 20. Disponível Em: <<https://Www.Scielo.Br/J/Tes/A/Dzx44rt5lzd8p5hbfdyzyvq/?Lang=Pt#>>. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs00186>
- Ghislieri C, Molino M, Dolce V, Sanseverino D, Presutti M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. **Med Lav**. 15;112(3):229-240. doi: 10.23749/mdl.v112i3.11227.
- Guimarães, N. A; Hirata, H. S. (2020). **O Gênero Do Cuidado : Desigualdades, Significações e Identidades**. Cotia, Sp: Ateliê Editorial.
- Güney Yılmaz G, Zengin G, Temuçin K, Aygün D, Akı E. (2021). How the occupational balance of healthcare professionals changed in the COVID-19 pandemic: A mixed design study. **Aust Occup Ther J**. 68(6):520-534. doi: 10.1111/1440-1630.12762.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. **The Academy of Management Review**, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J.H. And Powell, G.N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. **Academy Of Management Review**, 31, 72-92. <https://doi.org/10.5465/Amr.2006.19379625>.
- Håkansson, C.; Gunnarsson, A. B.; Wagman, P. (2021). Occupational Balance And Satisfaction With Daily Occupations In Persons With Depression Or Anxiety Disorders. **Journal Of Occupational Science**, P. 1–7, 24. doi: [10.1080/14427591.2021.1939111](https://doi.org/10.1080/14427591.2021.1939111)
- Hair Jf, Blach Wc, Babin Bj, Anderson Re, Tatham Rl. (2009). **Análise Multivariada De Dados**. 6.Ed. Porto Alegre: Bookman.
- Heloani, R.; Lancman, S. (2004). Psicodinâmica Do Trabalho: O Método Clínico De Intervenção E Investigação. **Work Psychodynamics; Methods Of Investigation; Clinical Of The Work; Work And Subjectivity**. Set./Dez, N. 3, P. 77-086. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>
- Hirata, H.; Kergoat, D. (2007). Novas Configurações Da Divisão Sexual Do Trabalho. **Cadernos De Pesquisa**, V. 37, N. 132, P. 595-609. doi: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

- _____. (2021). Atualidade Da Divisão Sexual E Centralidade Do Trabalho Das Mulheres. **Revista De Ciências Sociais - Política & Trabalho**, N. 53, P. 22–34, 23. doi: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010005>
- Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística – Ibge. (2021). **Estatísticas De Gênero: Indicadores Sociais Das Mulheres No Brasil. 1ª Edição**. Rio De Janeiro. Ibge, Coordenação De População E Indicadores Sociais.. 26p. Disponível Em: <[https://Biblioteca.Ibge.Gov.Br/Visualizacao/Livros/Liv101784_Informativo.Pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)>.
- Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea (2015). **Retrato Das Desigualdades De Gênero E Raça -1995 A 2015**. Disponível Em: <[https://Ipea.Gov.Br/Portal/Images/Stories/Pdfs/170306_Retrato_Das_Desigualdades_De_Genero_Raca.Pdf](https://ipea.gov.br/portal/images/stories/pdfs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf)>. Acesso Em: 6 Nov. 2022.
- Lago, Andrade, Ribeiro & Gomes. (2022). Estratégias De Equilíbrio Trabalho-Família No Contexto De Isolamento Social / Secretaria Nacional Da Família (Coordenação); **Ministério Da Mulher, Da Família E Dos Direitos Humanos** - Brasília: Ministério Da Mulher, Da Família E Dos Direitos Humanos, (Coletânea Fortalecimento De Vínculos Familiares Em Tempo De Pandemia V. 3)
- Lancman, S, Sato, A.T, Hein, D.T,Barros, J.O.(2019). Precarização Do Trabalho E Sofrimento Psíquico: Ação Em Psicodinâmica Do Trabalho Em Um Serviço De Farmácia Hospitalar Universitário. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**, V. 44, 2019. doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000006118>
- Lemos, A. H. D. C.; Barbosa, A. D. O.; Monzato, P. P. (2020). Mulheres Em Home Office Durante A Pandemia Da Covid-19 E As Configurações Do Conflito Trabalho-Família. **Revista De Administração De Empresas**, V. 60, N. 6, P. 388–399. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Little, R. J. (2015). Missing Data/Imputation. **The Encyclopedia Of Adulthood And Aging**, 1–5. Doi:10.1002/9781118521373.Wbeaa147
- Macedo, N.G.R; Pinheiro,S.P. (2022). Determinantes Da Participação Das Mulheres Brasileiras Na Força De Trabalho Durante A Pandemia De Covid-19. In: **Mercado De Trabalho: Conjuntura E Análise**, Ano 28. Disponível Em: [https://Repositorio.Ipea.Gov.Br/Bitstream/11058/11181/1/Bmt_73_Politica_Publica.Pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11181/1/Bmt_73_Politica_Publica.Pdf)
- Matias, M.; Fontaine, A. M. A (2012).Conciliação De Papéis Profissionais E Familiares: O Mecanismo Psicológico De Spillover. **Psicologia: Teoria E Pesquisa**, V. 28, N. 2, P. 235–244. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>
- Neves, D. R. et al. (2018). Sentido E Significado Do Trabalho: Uma Análise Dos Artigos Publicados Em Periódicos Associados À Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos Ebape.Br**, V. 16, N. 2, P. 318–330. doi: <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Organização Internacional Do Trabalho. **Trabalho E Família: Rumo A Novas Formas De Conciliação Com Co-Responsabilidade Social**. Brasília: Oit, 2009. Disponível

Em:https://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/---Americas/---Ro-Lima/---Ilo-Brasilia/Documents/Publication/Wcms_233473.Pdf

- _____. (2016). **Mulheres No Trabalho – Tendências 2016**. Disponível Em: <https://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/---Dgreports/---Dcomm/---Publ/Documents/Publication/Wcms_457096.Pdf>. Genébra: Oit.
- _____. (2019). **Panorama Laboral Temático 5: Mujeres En El Mundo Del Trabajo. Retos Pendientes Hacia Una Efectiva Equidad En América Latina Y El Caribe**. Lima: Oit, 2019. Disponível Em: <https://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/---Americas/---Ro-Lima/Documents/Publication/Wcms_715183.Pdf>.
- Pinho, P. De S. et al. (2021). Trabalho Remoto Docente E Saúde: Repercussões Das Novas Exigências Em Razão Da Pandemia Da Covid-19. **Trabalho, Educação E Saúde**, V. 19., doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>
- Ribeiro, B. C.; Giongo, C. R.; Perez, K. V. (2021). “Não Somos Máquinas!”: Saúde Mental De Trabalhadores De Saúde No Contexto Da Pandemia Covid-19. **Política & Sociedade**, V. 20, N. 48, P. 78–100. doi: <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2021.82617>
- Rodríguez-Fernández P, González-Santos J, Santamaría-Peláez M, Soto-Cámara R, González-Bernal JJ. (2021). Exploring the Occupational Balance of Young Adults during Social Distancing Measures in the COVID-19 Pandemic. **Int J Environ Res Public Health**. 28;18(11):5809. doi: 10.3390/ijerph18115809.
- Rodríguez-Rivas C, Camacho-Montaña Lr, García-Bravo C, García-De-Miguel M, Pérez-De-Heredia-Torres M, Huertas-Hoyas E. (2022). Effects Of Social Isolation Measures Caused By The Covid-19 Pandemic On Occupational Balance, Participation, And Activities' Satisfaction In The Spanish Population. **Int J Environ Res Public Health**. 26;19(11):6497. Doi: 10.3390/Ijerph19116497.
- Santana, Alanny Nunes de, & Roazzi, Antonio. (2021). Home Office e COVID-19: investigação meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 21(4), 1731-1738. doi: <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23198>
- Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2011). Boundary-Spanning Work Demands And Their Consequences For Guilt And Psychological Distress. *Journal Of Health And Social Behavior*, 52(1), 43–57. <https://doi.org/10.1177/0022146510395023>
- Solís García, P.; Lago Urbano, R.; Real Castelao, S. (2021). Consequences Of Covid-19 Confinement For Teachers: Family-Work Interactions, Technostress, And Perceived Organizational Support. **Int. J. Environ. Res. Public Health** 18, 11259. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph182111259>
- Techio, G; Andrade, A.Lz; Oliveira, M.Z (2021). Conflito Trabalho-Família E Covid-19: Estratégias, Qualidade De Vida E Conjugalidade. **Revista Psicologia Organizações E Trabalho**, 21(4), 1672-1680. doi: <https://dx.doi.org/10.5935/Rpot/2021.4.23072>

- Uhrmann, L., Hovengen, I., Wagman, P., Håkansson, C., & Bonsaksen, T. (2019). The Norwegian Occupational Balance Questionnaire (OBQ11-N) - development and pilot study. **Scandinavian journal of occupational therapy**, 26(7), 546–551. doi: <https://doi.org/10.1080/11038128.2018.1523458>
- Vargas, F. B. (2016). Trabalho, Emprego, Precariedade: Dimensões Conceituais Em Debate. **Caderno Crh**, V. 29, N. 77, P. 313–331. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>
- Wagman, P., Håkansson, C., & Björklund, A. (2012). Occupational balance as used in occupational therapy: a concept analysis. **Scandinavian journal of occupational therapy**, 19(4), 322–327. DOI: <https://doi.org/10.3109/11038128.2011.596219>
- Wagman, P.; Håkansson, C. (2018). Occupational Balance From The Interpersonal Perspective: A Scoping Review. **Journal Of Occupational Science**, V. 26, N. 4, P. 537–545, 4.. DOI: [10.1080/14427591.2018.1512007](https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1512007)
- Wang, H., Zhang, H., Xie, J. et al. (2022). Seeing the big picture during the COVID-19 pandemic: the spillover effects of visionary leadership on employees' work-to-family conflict. **Curr Psychol**. Doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04080-0>
- Yan, H. X., Sayer, L. C., Negraia, D. V., Rinderknecht, R. G., Doan, L., Drotning, K. J., Fish, J. N., & Buck, C. (2022). Mothering and Stress during COVID-19: Exploring the Moderating Effects of Employment. **Socius : sociological research for a dynamic world**, 8, 23780231221103056. <https://doi.org/10.1177/23780231221103056>

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho e a família representam dois domínios centrais na vida da maioria dos adultos. Apesar de serem domínios que se apoiam mutuamente, em alguns casos, o trabalho e a família podem ter normas e exigências distintas que potencialmente favorecem a emergência de conflitos. Este trabalho descreveu as características sociodemográficas, laborais e o equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras e verificou os preditores de conflito na relação entre trabalho-família, durante a pandemia de COVID-19.

Os resultados mostraram que, apesar de fortemente associadas, as direções do conflito trabalho-família e família-trabalho apresentaram preditores ligeiramente distintos. Carga horária de trabalho, equilíbrio ocupacional e ‘comportamentos que funcionam em casa não são eficazes no meu trabalho’ foram capazes de explicar 47,5% do conflito trabalho-família. Escolaridade, carga horária de trabalho remunerado, equilíbrio ocupacional e ‘comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família’ explicaram 31,7% do conflito família-trabalho. Este resultado informa que a relação trabalho-família é multifatorial e multidimensional, isto é, deve ser analisada considerando diferentes fatores pessoais, do trabalho e relacionados ao repertório e ao envolvimento em ocupações significativas de mulheres trabalhadoras. De forma geral, maior carga horária de trabalho, pior equilíbrio ocupacional e percepção negativa associada ao comportamento, predizem mais conflito trabalho-família. Por outro lado, menor carga horária, maior escolaridade, pior equilíbrio ocupacional e percepção negativa associada ao comportamento, predizem mais conflito família-trabalho.

Esses achados evidenciam a importância de se considerar o impacto de aspectos subjetivos e concretos no conflito entre trabalho e família e suas possíveis implicações na saúde das trabalhadoras, bem como as repercussões, individuais e coletivas, da situação de desequilíbrio entre essas duas esferas. Investir em estratégias que reduzam a sobrecarga de trabalho não remunerado para as mulheres e, ao mesmo tempo, promovam o equilíbrio ocupacional pode contribuir para a conciliação entre família e trabalho e equidade de gênero. Ações e programas que favorecem a relação trabalho-família entre mulheres trabalhadoras devem ser baseadas em programas de promoção do equilíbrio ocupacional e, principalmente, em intervenções organizacionais que potencializem comportamentos positivos voltados para desenvolvimento de habilidades e a valorização das experiências e vivência das trabalhadoras.

Assim, promover positivamente as experiências do trabalho e da vida familiar, enriquecendo a relação trabalho-família e vice-versa podem reduzir os conflitos relacionados à conduta socialmente esperada em um papel social.

Em nível social e político, os resultados deste estudo fornecem subsídios para direcionar políticas públicas que favoreçam a conciliação entre família e trabalho no contexto brasileiro. A elaboração e implementação de políticas públicas que apoiem a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho devem considerar a redução da carga horária e propostas de flexibilidade da jornada de trabalho como uma estratégia para conciliar a relação trabalho-família. Porém, como medida em longo prazo, a jornada de trabalho remunerado reduzidas deve ser analisada com cautela uma vez que as trabalhadoras poderão continuar sobrecarregadas se não houver o fortalecimento de redes de apoio e de suporte social disponíveis e adequados. Assim, a criação de dispositivos sociais, assistência e serviços que ofertem cuidado com crianças, idosos e pessoas com deficiência, além de maior popularização de restaurantes, podem reduzir a demanda de tarefas domésticas e favorecer a relação família-trabalho.

Em conclusão, os resultados desta pesquisa indicam caminhos para redução do conflito entre trabalho e família em trabalhadoras brasileiras por meio da promoção de políticas públicas, de gestão de pessoas e de saúde ocupacional que podem potencializar a inclusão, manutenção e equiparação de oportunidades das mulheres no mercado de trabalho no contexto brasileiro.

REFERÊNCIAS

AGUIAR; C.V.N.; BASTOS, A.V.B. Escala multidimensional de conflito trabalho-família: evidências de validade e recomendações de uso. *In: HUTZ, C.S; BANDEIRA, D.R, TRENTINI, C.M, VAZQUEZ, C.S. Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho*. 1ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2019, 276p.

AMERICAN OCCUPATIONAL THERAPY ASSOCIATION. **Occupational therapy practice framework: Domain and process**. *American Journal of Occupational Therapy*, v. 74, n. 4, 31 ago. 2020. Disponível em: <https://research.aota.org/ajot/article-abstract/74/Supplement_2/7412410010p1/8382/Occupational-Therapy-Practice-Framework-Domain-and?redirectedFrom=fulltext>.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA - ABEP. **Critério de Classificação Econômica Brasil**. Disponível em: <http://www.abep.org/criterioBr/01_cceb_2020.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

ANTUNES, R. Coronavírus: O Trabalho Sob Fogo Cruzado. Antunes, R. .São Paulo: **Boitempo**, 2020. ISBN: 978-65-5717-0001-4. (recurso eletrônico).

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335–351, ago. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>>.

ARAÚJO, T. M. DE; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021. Acesso em: 13 jun. 2021.

ALVES, M. T. G.; SOARES, J. F. Medidas de nível socioeconômico em pesquisas sociais: uma aplicação aos dados de uma pesquisa educacional. **Opinião Pública**, v. 15, n. 1, p. 1–30, jun. 2009.

BACKMAN, C. L. et al. Participation in paid and unpaid work by adults with rheumatoid arthritis. **The Journal of rheumatology**, v. 31, n. 1, 2004. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14705218/>>. Acesso em: 17 jan. 2023.

BARAJAS MPL. Avanços na América Latina na medição e valoração do trabalho não remunerado realizado pelas mulheres. In: FONTOURA N, ARAÚJO C. (Organizadoras) **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: Ed. UERJ; 2016. p. 21-42.

BARBOSA, A. L. N. DE H. Tendências na alocação do tempo no Brasil: trabalho e lazer. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 35, n. 1, p. 1–28, 11 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/3RdGSCRGC33rm38XwTk49FR/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 29 dez 2022.

BARCELOS JLM. Equilíbrio ocupacional: explorando o uso do tempo da equipe de enfermagem de um hospital público universitário. [**dissertação**]. Programa de Pós-Graduação em Atenção à Saúde - Universidade Federal do Triângulo Mineiro. 2021, p.115.

BARROS J.O, DALDON M.T.B, ROCHA T.O, SZNELWAR L.I, LANCMAN S. Intersectoriality in health and work in the current brazilian context: the utopia of reality? **Interface (Botucatu)**. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/Interface.190303>> Acesso em 02/11/2022.

BISOL, C. A. Estratégias de pesquisa em contextos de diversidade cultural: entrevistas de listagem livre, entrevistas com informantes-chave e grupos focais. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 29, n. suppl 1, p. 719–726, dez. 2012.

BONIOL M, MCISAAC M, XU L, WULJI T, DIALLO K, CAMPBELL J. Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries. Working paper 1. Geneva: World Health Organization; 2019 (WHO/HIS/HWF/Gender/WP1/2019.1)

BORGH et al. **Organisational factors and occupational balance in working parents in Sweden. Scandinavian Journal of Public Health**, 2018; 46: 409–416. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28699386/>>. Acesso em: 4 nov. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 jul. 2021.

_____. LEI N° 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 11 fev 2023.

_____. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO Órgão: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos/Gabinete da Ministra. **PORTARIA N° 2.904, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2020**. Brasília, 13 nov. 2020. Disponível em: Acesso em: 9 mar. 2021.

_____. **LEI 13.257** de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm>. Acesso em: 02/11/2022.

_____. Diário Oficial da União. **LEI 14.457** de 21 de setembro de 2022. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em 02/11/2022.

BRIDI, M. A. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 141–165, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n100/1806-9592-ea-34-100-141.pdf>>.

CABRAL, I. B. V.; SILVA, P. H. N. DA; SOUZA, D. D. O. Precarização Do Trabalho E Saúde Do Trabalhador. **Trabalho & Educação**, v. 30, n. 3, p. 51–65, 3 fev. 2022.

CARLOS LIMA, J.; BRIDI, M. A. da C. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH, [S. l.]**, v. 32, n. 86, p. 325–341, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.30561. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30561>. Acesso em: 11 fev. 2023.

COSTA, J. S.; BARBOSA, A. L. N. H.; HECKSHER, M. Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da covid-19. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, ano 27, abr. 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3D5XWyJ>>. Acesso em 02/11/2022.

DORNA, LBH. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19 : mudanças e permanências», **Laboreal** [Online], Volume 17 Nº1 | 2021, Acesso: 20 junho 2021. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/17860> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.17860>

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. DA C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? *Sociedade e Estado*, v. 36, n. 3, p. 945–966, dez. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt>>.

DÜR, M. *et al.* Definitions of occupational balance and their coverage by instruments. **British Journal of Occupational Therapy**, v. 78, n. 1, p. 4–15, jan. 2015. Acesso em: 28 mar. 2020.

EDWARDS, J. R., & ROTHBARD, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. **Academy of Management Review**, 25, 178-199.

EKLUND, M. *et al.* The linkage between patterns of daily occupations and occupational balance: Applications within occupational science and occupational therapy practice. **Scandinavian Journal of Occupational Therapy**, v. 24, n. 1, p. 41–56, jan. 2017.

FEIJÓ, M.; JÚNIOR, E. Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro Work-family Conflict: A Study on the Subject in the Brazilian Context. **Pensando Famílias**, v. 21, n. 1, p. 105–119, 2017. Acesso em: 9 mar. 2021.

FEDERICI, S. **O Ponto Zero da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista**. 1ª ed. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**. Trad. de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2021.

FRENCH, KIMBERLY A.; DUMANI, SONER; ALLEN, TAMMY D.; AND SHOCKLEY, KRISTEN M.. "A Meta-analysis of Work–Family Conflict and Social Support" (2018). Psychology Faculty Publications. 2427. https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/2427

FONTOURA N, ARAÚJO C. Organizadoras. *Uso do tempo e gênero*. Rio de Janeiro: Ed. UERJ; 2016.

FRANK E, ZHAO Z, FANG Y, ROTENSTEIN LS, SEN S, GUILLE C. Experiences of Work-Family Conflict and Mental Health Symptoms by Gender Among Physician Parents During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Netw Open*. 2021;4(11):e2134315. doi:10.1001/jamanetworkopen.2021.34315

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO (PARTIDO DOS TRABALHADORES). Núcleo de acompanhamento de políticas públicas – trabalho. Agosto, 2022. A Centralidade do Trabalho

no Novo Modelo de Desenvolvimento e na Retomada da Construção de uma Sociedade Justa, Igualitária e Democrática - **Teoria e Debate**. Disponível em: <<https://teoriaedebate.org.br/cadernos/a-centralidade-do-trabalho-no-novo-modelo-de-desenvolvimento-e-na-retomada-da-construcao-de-uma-sociedade-justa-igualitaria-e-democratica/>>. Acesso em: 6 nov. 2022.

GIONGO CR, PEREZ KV, RIBEIRO BC. “Eu estou me sentindo esgotada”: o trabalho de professoras e professores na pandemia COVID-19. *Rev. G&S* [Internet]. 31º de agosto de 2021 [citado 12º de fevereiro de 2023];12(02):144-60. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/38766>

GUILLAND, R. *et al.* Prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante a pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 20, 28 fev. 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/dZX44RT5LZD8P5hBFDyZYVQ/?lang=pt#>>.

GHISLIERI C, MOLINO M, DOLCE V, SANSEVERINO D, PRESUTTI M. Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. **Med Lav**. 2021 Jun 15;112(3):229-240. doi: 10.23749/mdl.v112i3.11227.

GUIMARÃES, N. A; HIRATA, H. S. **O gênero do cuidado : desigualdades, significações e identidades**. Cotia, Sp: Ateliê Editorial, 2020.

GÜNEY YILMAZ, G. *et al.* How the occupational balance of healthcare professionals changed in the COVID-19 pandemic: A mixed design study. **Australian Occupational Therapy Journal**, 2 set. 2021. doi: 10.1111/1440-1630.12762. Epub 2021 Sep 2.

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. Acesso em: 9 mar. 2021.

GREENHAUS, J.H. AND POWELL, G.N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>.

HÅKANSSON, C.; GUNNARSSON, A. B.; WAGMAN, P. Occupational balance and satisfaction with daily occupations in persons with depression or anxiety disorders. **Journal of Occupational Science**, p. 1–7, 24 jun. 2021.

HAIR JF, BLACH WC, BABIN BJ, ANDERSON RE, TATHAM RL. **Análise Multivariada de Dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Work psychodynamics; methods of investigation; Clinical of the Work; Work and Subjectivity**. Set./Dez, n. 3, p. 77-086, 2004.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set.-dez. 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/3IBUMnm>>.

_____. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de ciências sociais - política & trabalho**, n. 53, p. 22–34, 23 mar. 2021. Acesso em: 9 dez. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 1ª edição.** Rio de Janeiro. IBGE, Coordenação de população e indicadores sociais. 2021. 26p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em 02/11/2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA (2015). **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça -1995 a 2015.** Disponível em: <https://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2022.

KANG H. Sample size determination and power analysis using the G*Power software. **J Educ Eval Health Prof.** 2021;18:17. doi: 10.3352/jeehp.2021.18.17.

LAGO, MICHELLE COSTA FONSECA ET AL. Estratégias de Equilíbrio Trabalho-Família no Contexto de Isolamento Social / Secretaria Nacional da Família (Coordenação); **Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos** - Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2022. (Coletânea Fortalecimento de Vínculos Familiares em Tempo de Pandemia V. 3)

LANCMAN, S. *et al.* Precarização do trabalho e sofrimento psíquico: ação em psicodinâmica do trabalho em um serviço de farmácia hospitalar universitário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 2019. Acesso em: 20 fev. 2022. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000006118>

LEMONS, A. H. D. C.; BARBOSA, A. D. O.; MONZATO, P. P. MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. *Revista de Administração de Empresas*, v. 60, n. 6, p. 388–399, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2021.

LITTLE, R. J. (2015). Missing Data/Imputation. **The Encyclopedia of Adulthood and Aging**, 1–5. doi:10.1002/9781118521373.wbeaa147

LUCCA, S. R. de. Saúde, saúde mental, trabalho e subjetividade. **R. Laborativa**, Assis, v. 6, n. 1 (esp.), p. 147-59, abr. 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1626>. Acesso em: 07 abr. 2023.

MACEDO, N.G.R; PINHEIRO,S.P. Determinantes da participação das mulheres brasileiras na força de trabalho durante a pandemia de Covid-19. In: **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, ano 28, abr. 2022. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11181/1/bmt_73_politica_publica.pdf Acesso em 02/11/2022.

MATIAS, M.; FONTAINE, A. M. A Conciliação De Papéis Profissionais E Familiares: O Mecanismo Psicológico de Spillover. **Psicologia: Teoria E Pesquisa**, V. 28, N. 2, P. 235–244, Jun. 2012. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>

MENDONÇA, M.; MATOS, P. M. Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais de duplo emprego. **Análise Psicológica**, v. 33, n. 3, p. 317–334, 23 set. 2015.

NEVES, D. R. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 318–330, jun. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2020.

NOVA SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS. **Desafios à conciliação família trabalho**. [S.l: s.n.], 2017. Disponível em: <https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2021.

OLIVEIRA, L. B. DE; CAVAZOTTE, F. DE S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418–437, ago. 2013. Acesso em: 8 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_233473.pdf>. Acesso em: 02/11/2022.

_____. **Mulheres no Trabalho – Tendências 2016** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Genébra: OIT, 2016.

_____. **Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe**. Lima: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf>. Acesso em: 30 maio 2021.

PORTNEY, L.G. **Foundations of Clinical Research: Applications to Evidence-based Practice**. 4th ed. F.A. Davis, 2020

RIBEIRO, B. C.; GIONGO, C. R.; PEREZ, K. V. “Não somos máquinas!”: Saúde Mental de Trabalhadores de Saúde no contexto da pandemia covid-19. **Política & Sociedade**, v. 20, n. 48, p. 78–100, 31 dez. 2021. Acesso em: 14 nov. 2022.

PINHO, P. DE S. et al. Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, jan. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/fWjNP9QqhbGQ3GH3L6rjswv/?lang=pt&format=pdf>>. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>

RODRÍGUEZ-FERNÁNDEZ, P. et al. Exploring the Occupational Balance of Young Adults during Social Distancing Measures in the COVID-19 Pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 11, p. 5809, 1 jan. 2021. Disponível em: <<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/11/5809/htm>>. doi: 10.3390/ijerph18115809.

RODRÍGUEZ-RIVAS C, CAMACHO-MONTAÑO LR, GARCÍA-BRAVO C, GARCÍA-DE-MIGUEL M, PÉREZ-DE-HEREDIA-TORRES M, HUERTAS-HOYAS E. Effects of Social Isolation Measures Caused by the COVID-19 Pandemic on Occupational Balance, Participation, and Activities' Satisfaction in the Spanish Population. **Int J Environ Res Public Health**. V.26, n.19(11):6497, 2022. DOI: 10.3390/ijerph19116497.

SANTANA, A. N. DE; ROAZZI, A. Home Office e COVID-19: Investigação Meta-analítica dos Efeitos de Trabalhar de Casa. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 4, 2021.

SETHI, C. Mothering as a relational role: Re-evaluating everyday parenting occupations. **Journal of Occupational Science**, v. 27, n. 2, p. 1–12, 21 out. 2019.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, São Paulo**, 15(1), 2200, 2021.

SOLÍS GARCÍA, P.; LAGO URBANO, R.; REAL CASTELAO, S. Consequences of COVID-19 Confinement for Teachers: Family-Work Interactions, Technostress, and Perceived Organizational Support. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, V. 18, 11259, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph182111259>

UHRMANN, L. et al. The Norwegian Occupational Balance Questionnaire (OBQ11-N) – development and pilot study. **Scandinavian Journal of Occupational Therapy**, v. 26, n. 7, p. 546–551, 13 nov. 2018. DOI: 10.1080/11038128.2018.1523458.

UNRUH, A. M. Reflections on: “So... What Do You Do?” Occupation and the Construction of Identity. **Canadian Journal of Occupational Therapy**, v. 71, n. 5, p. 290–295, dez. 2004. Acesso em: 13 abr. 2020.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, v. 29, n. 77, p. 313–331, ago. 2016.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/16320788/A_Amostragem_em_Bola_de_Neve_na_pesquisa_qualitativa_um_debate_em_aberto. Acesso em: 02/11/2022.

WAGMAN, P.; HÅKANSSON, C.; BJÖRKLUND, A. Occupational balance as used in occupational therapy: A concept analysis. **Scandinavian Journal of Occupational Therapy**, v. 19, n. 4, p. 322–327, 25 jul. 2012. Acesso em: 21 mar. 2021.

WAGMAN, P.; HÅKANSSON, C. Occupational balance from the interpersonal perspective: A scoping review. **Journal of Occupational Science**, v. 26, n. 4, p. 537–545, 4 set. 2018. Acesso em: 21 mar. 2021.

WANG, H., ZHANG, H., XIE, J. et al. Seeing The Big Picture During The COVID-19 Pandemic: The Spillover Effects Of Visionary Leadership On Employees' Work-To-Family Conflict. **Curr Psychol**, 2022. DOI:<https://doi.org/10.1007/S12144-022-04080-0>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce**. Geneva: World Health Organization; 2019 (Human Resources for Health Observer Series No. 24). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO

YAN, X. et al. Mothering and Stress during COVID-19: Exploring the Moderating Effects of Employment. **Socius: Sociological Research for a Dynamic World**, v. 8, p. 237802312211030, jan. 2022. DOI: 10.1177/23780231221103056.

ZOU, S. et al. Actor-partner association of work-family conflict and parental depressive symptoms during COVID-19 in China: Does coparenting matter? **Applied Psychology: Health and Well-Being**, 24 out. 2021.

ANEXOS E APÊNDICES

ANEXO A – ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA (EMCT-F)

Apresentaremos a você algumas frases sobre como o seu trabalho pode influenciar a sua vida familiar. Avalie, com base na escala a seguir, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.						
Discordo			Concordo			
1	2	3	4	5	6	
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente	
1	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.					
2	Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.					
3	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar problemas em casa.					
4	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.					
5	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.					
6	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.					
7	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.					
8	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no meu trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe; marido/esposa).					
Agora, apresentaremos a você algumas frases sobre como sua família pode influenciar a sua vida no trabalho. Avalie, com base na escala a seguir, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.						
Discordo			Concordo			
1	2	3	4	5	6	
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente	
1	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.					
2	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com os problemas familiares no trabalho.					
3	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar minha carreira.					

4	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	
5	Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	
6	A tensão e ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.	
7	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	
8	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.	

AGUIAR; BASTOS (2019).

ANEXO B – QUESTIONÁRIO DE CLASSIFICAÇÃO SOCIOECONÔMICA CRITÉRIO BRASIL

<p>As perguntas a seguir sobre itens do domicílio serão utilizadas para efeito de classificação econômica. Todos os itens de eletroeletrônicos citados devem estar funcionando, incluindo os que estão guardados. Caso não estejam funcionando, considere apenas se tiver intenção de consertar ou repor nos próximos seis meses.</p>
<p>1- Quantidade de automóveis de passeio exclusivamente para uso particular</p> <p><input type="checkbox"/> Não possui</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p> <p><input type="checkbox"/> 2</p> <p><input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> 4 ou mais</p>
<p>2- Quantidade de empregados mensalistas, considerando apenas os que trabalham pelo menos cinco dias por semana</p> <p><input type="checkbox"/> Não possui</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p> <p><input type="checkbox"/> 2</p> <p><input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> 4 ou mais</p>
<p>3- Quantidade de máquinas de lavar roupa, excluindo tanquinho</p> <p><input type="checkbox"/> Não possui</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p> <p><input type="checkbox"/> 2</p> <p><input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> 4 ou mais</p>
<p>4- Quantidade de banheiros</p> <p><input type="checkbox"/> Não possui</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p> <p><input type="checkbox"/> 2</p> <p><input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> 4 ou mais</p>
<p>5- DVD, incluindo qualquer dispositivo que leia DVD e desconsiderando DVD de automóvel</p> <p><input type="checkbox"/> Não possui</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p>

<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
6- Quantidade de geladeiras <input type="checkbox"/> Não possui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
7- Quantidade de freezers independentes ou parte da geladeira duplex <input type="checkbox"/> Não possui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
8- Quantidade de microcomputadores, considerando computadores de mesa, laptops, notebooks e netbooks e desconsiderando tablets, palms ou smartphones <input type="checkbox"/> Não possui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
9- Quantidade de lavadora de louças <input type="checkbox"/> Não possui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
10- Quantidade de fornos de micro-ondas <input type="checkbox"/> Não possui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
11- Quantidade de motocicletas, desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional

<input type="checkbox"/> Não possui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
12- Quantidade de máquinas secadoras de roupas, considerando lava e seca <input type="checkbox"/> Não possui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
13- A água utilizada no seu domicílio é proveniente de? <input type="checkbox"/> Rede geral de distribuição <input type="checkbox"/> Poço ou nascente <input type="checkbox"/> Outro meio
14- Considerando o trecho da rua do seu domicílio, você diria que a rua é: <input type="checkbox"/> Asfaltada/Pavimentada <input type="checkbox"/> Terra/Cascalho
15- Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio <input type="checkbox"/> Analfabeto/fundamental incompleto <input type="checkbox"/> Fundamental I completo/ Fundamental II incompleto <input type="checkbox"/> Fundamental completo/Médio incompleto <input type="checkbox"/> Médio completo/Superior Incompleto <input type="checkbox"/> Superior completo

ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A repercussão da relação trabalho-família no equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras no contexto da pandemia de Covid-19

Pesquisador: Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 53255421.3.0000.5154

Instituição Proponente: Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.129.387

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO, de 12/11/2021) e do Projeto Detalhado (Protocolo_CEP_Jacqueline_Ferreira.docx, de 12/11/2021).

Segundo as pesquisadoras:

INTRODUÇÃO:

"Um importante pressuposto da Terapia Ocupacional é que os seres humanos são essencialmente ocupacionais, sendo as ocupações compreendidas como o que os indivíduos precisam, desejam ou que se espera que eles façam e têm significados e valores diversos e particulares, contribuindo na construção da identidade, senso de competência, saúde e bem-estar. As ocupações podem ser classificadas como atividades de vida diária, atividades instrumentais de vida diária, gerenciamento da saúde, trabalho, educação, lazer, brincar, descanso e sono e participação social (AMERICAN OCCUPATIONAL THERAPY ASSOCIATION, 2020). O envolvimento em ocupações pode ocorrer de forma individual ou coletiva, influenciar e ser influenciado pelo contexto no qual acontece, bem como dar suporte ou restringir o envolvimento em outras ocupações (UNRUH, 2004; AMERICAN OCCUPATIONAL THERAPY ASSOCIATION, 2020).

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 150, Casa das Comissões
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440
 UF: MG Município: UBERABA
 Telefone: (34)3700-6803 E-mail: cep@uftm.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



Continuação do Parecer: 5.129.387

O trabalho é uma ocupação importante na vida adulta, atuando como elemento de construção da identidade, estruturação da rotina e potencialmente facilitador da participação social, mas que pode também fortalecer estigmas relacionados a papéis socialmente desvalorizados (SARRIERA et al, 2001; UNRUH, 2004). Além disso, em algumas situações, como desemprego, afastamento e condições precárias, o trabalho pode causar sofrimento e adoecimento (DUTRA; COSTA; SAMPAIO, 2016). Neste sentido, o trabalho se amplia para além da subsistência, sendo potencialmente mobilizador de subjetividades, afetos e pertencimento. Ao mesmo tempo, o trabalho e as relações derivadas podem gerar impactos negativos na vida dos trabalhadores, à medida que impõe desafios internos e externos, não sendo possível entendê-lo como um elemento neutro (HELOANI & LANCMAN, 2004).

Na literatura são encontradas diferentes definições para os constructos trabalho e emprego (VARGAS, 2016). Segundo Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa (2021), o verbo trabalho é definido como "atividade profissional, regular, remunerada ou assalariada, objeto de um contrato trabalhista." Por sua vez, o emprego é definido como "trabalho ou ocupação que se realiza em troca de remuneração". Sendo assim, no presente estudo, os termos trabalho e emprego serão utilizados como sinônimos, se referindo a atividades profissionais remuneradas.

Ao longo dos anos, mudanças demográficas, sociais e culturais, como a redução da taxa de fecundidade, migração do campo para a cidade e acesso a educação formal, assim como novos arranjos familiares para além da estrutura tradicional composta por homem, mulher e filhos, contribuíram para o aumento da participação das mulheres na força de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019). Associado a isto, o aumento do número de famílias monoparentais e daquelas em que ambos os membros do casal exercem atividade remunerada, aliadas a redução no tamanho médio das famílias e ao envelhecimento populacional, geram a necessidade de reorganização familiar, especialmente em relação às tarefas domésticas, cuidado com crianças, idosos e pessoas dependentes (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009; MENDONÇA & MATOS, 2015). Contudo, as mulheres continuam se responsabilizando mais pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com crianças e terceiros, fato que é perpetuado por questões culturais e de poder que reforçam a concepção de que essas são funções femininas, enquanto cabe aos homens serem provedores e se dedicarem ao trabalho (HIRATA & KERGOAT, 2007; MATIAS & FONTAINE, 2012; FEIJÓ & JÚNIOR, 2017; CARVALHO et al., 2018). Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) [s.d], o número de famílias brasileiras chefiadas por mulheres cresceu nas últimas décadas, chegando a 40% em 2015. Todavia, as mulheres tendem a trabalhar menos horas que os homens e ocupar funções que exigem menor

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 150, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: UBERABA

Telefone: (34)3700-6803

E-mail: cep@uftm.edu.br



qualificação, além de terem mais descontinuidades ao longo da carreira profissional (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019). Ademais, as famílias chefiadas por mulheres podem estar em situação de maior vulnerabilidade, uma vez que a renda das mulheres, principalmente das pardas e pretas, geralmente é inferior à dos homens (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, [S.d.], INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Sendo assim, a maior participação das mulheres em tarefas não remuneradas pode impactar sua participação no mercado de trabalho devido a necessidade de conciliação entre as demandas familiares, domésticas e laborais (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019). Segundo United Nations (2020), estima-se que 70% da força de trabalho feminino nos países em desenvolvimento encontra-se no mercado informal e autoemprego, dado que coloca em evidência como a economia formal e a manutenção das necessidades diárias e sociais são construídas sobre o trabalho invisível e, por vezes, não remunerado de mulheres.

Recentemente, o Brasil vem passando por uma importante crise política e econômica, caracterizada pelo enfraquecimento das políticas públicas de proteção social e dos direitos previamente conquistados (BARROS et al., 2020). O mercado de trabalho nacional também sofreu influências da globalização e desindustrialização, resultando em mudanças nas relações de trabalho, com tendência à precariedade, redução dos direitos trabalhistas, crescimento do desemprego, maior exigência de qualificação, jornadas de trabalho extensas e desempenho de múltiplas tarefas. Além disso, o avanço das tecnologias com possibilidade de comunicação rápida por diversos meios criou a ideia de disponibilidade permanente para atender as questões profissionais (MONTEIRO & LIMA, 2017; SILVA; SILVA; SANTOS, 2021). Para Vargas (2016) a precariedade pode se manifestar por meio da sensação de risco, insatisfação ou desprazer vivenciadas no trabalho, relacionadas à falta de recursos humanos e materiais adequados, atividades repetitivas ou alienantes e também por fortes exigências em relação a produtividade, desempenho e responsabilidades. Estas novas formas de trabalho exigem dedicação, com jornadas longas e ritmo intenso de trabalho, flexibilidade e capacidade de adaptação por parte do trabalhador, que precisa lidar simultaneamente com o estresse, cumprimento de metas, competitividade e risco de demissão (ROHM & LOPES, 2015). Desta forma, em longo prazo, o direcionamento de energia, tempo e recursos para uma ocupação em detrimento de outras pode gerar uma situação de desequilíbrio na vida (HELOANI & LANCMAN, 2004; EKLUND, 2017; AMERICAN OCCUPATIONAL THERAPY ASSOCIATION, 2020). O equilíbrio ocupacional é um fenômeno complexo e multidimensional que remete a percepção



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



Continuação do Parecer: 5.129.387

Individual e subjetiva da possibilidade de realização de atividades cotidianas variadas, como descanso, sono, trabalho e lazer, de maneira equilibrada e satisfatória ao longo do tempo, conforme sua importância e significado. Esse conceito também está relacionado à habilidade de organizar as ocupações de forma harmoniosa (DUR, 2015; EKLUND, 2017; UHRMANN et al., 2018). Para Wagman, Håkansson e Björklund (2012), o equilíbrio ocupacional diz respeito à percepção de ter a 'combinação certa' de ocupações na vida. O equilíbrio ocupacional vem sendo discutido não somente em uma perspectiva individual, mas relacional, sendo que a participação em uma ocupação pode facilitar ou dificultar a participação em outras ocupações, assim como afetar e ser afetada por outras pessoas e características do contexto, tais como suporte, oportunidades e estímulos (EKLUND, 2017; WAGMAN & HAKANSSON, 2018).

Atualmente, a pandemia de Covid-19 foi responsável por profundas mudanças em diversos setores da sociedade. O mercado de trabalho foi diretamente impactado pelas medidas sanitárias adotadas para controle da disseminação do vírus, com aumento das taxas de desemprego e diminuição da taxa de ocupação, principalmente entre os grupos mais vulneráveis como jovens, negros, mulheres e trabalhadores com menor qualificação (SIMÕES; BARBOSA; HECKSHER, 2021). Nesse contexto, muitas empresas adotaram medidas de home-office de maneira emergencial em decorrência da pandemia de Covid-19, atenuando os limites que separavam a vida pessoal e profissional. Porém, o trabalho remoto não aconteceu de forma igualitária entre todas as categorias profissionais, sendo predominante na região sudeste do país, em áreas urbanizadas, para ocupações com maior escolaridade e vínculo formal de trabalho. Mesmo para aqueles que continuaram trabalhando, a incerteza em relação à manutenção do emprego e redução da renda, causadas pela crise sanitária, econômica e social são pressões adicionais que compõem o cenário atual (ARAÚJO & LUI, 2021). A realização do trabalho produtivo em domicílio se mistura ao trabalho reprodutivo doméstico, aumentando assim a exploração do trabalho feminino de maneira direta ou por meio de terceirização de tarefas domésticas para outras mulheres (ANTUNES & ALVES, 2004).

Diante do exposto, surgiu a seguinte pergunta de pesquisa: as características da relação trabalho-família e seus impactos em diferentes áreas da vida repercutem no equilíbrio ocupacional das mulheres trabalhadoras?"

HIPÓTESE:

"Pergunta de pesquisa: as características da relação trabalho-família e seus impactos em diferentes áreas da vida repercutem no equilíbrio ocupacional das mulheres trabalhadoras?"

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 150, Casa das Comissões
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440
 UF: MG Município: UBERABA
 Telefone: (34)3700-8803 E-mail: cep@uftm.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



Continuação do Parecer: 5.129.307

HO: A relação trabalho-família não impacta o equilíbrio ocupacional das mulheres trabalhadoras.

H1: A relação trabalho-família impacta o equilíbrio ocupacional das mulheres trabalhadoras*.

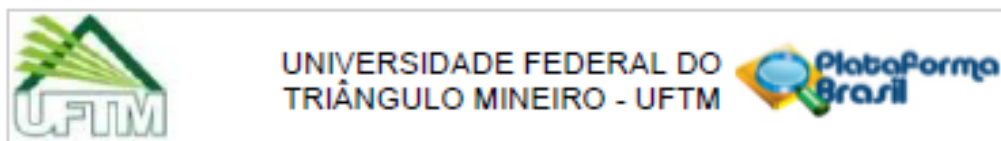
MÉTODO(S) A SER(EM) UTILIZADO(S):

*Estudo descritivo e exploratório, com delineamento transversal, realizado por meio de survey populacional com desenhos múltiplos, utilizando metodologia quantitativa e qualitativa, subdivididas em duas etapas. Métodos mistos ou desenhos múltiplos podem ser definidos como um procedimento de coleta, análise e combinação de técnicas quantitativas e qualitativas em um mesmo desenho de pesquisa (SANTOS et al., 2017). Para Minayo (2017), as pesquisas qualitativas e quantitativas são complementares e permitem uma melhor compreensão do fenômeno estudado por investigar tanto sua amplitude quanto sua profundidade. Esse tipo de abordagem favorece a compreensão de fenômenos complexos (SHORTEN e SMITH, 2017). Este estudo irá avaliar como variáveis dependentes a interferência trabalho-família e o equilíbrio ocupacional e como variáveis independentes as características laborais e sociodemográficas de acordo com a classificação socioeconômica, conforme critério Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – ABEP (ABEP, 2021).

Após a aprovação do projeto pelo CEP da UFTM, será realizado estudo piloto para análise da adequação dos instrumentos e confirmação do cálculo amostral. Posteriormente, as pesquisadoras enviarão as participantes indicadas pelos informantes-chave um convite online (APÊNDICE A) via aplicativo de mensagens, redes sociais ou e-mail, com uma breve apresentação da pesquisa. No texto deste convite estará disponível um link (<https://forms.gle/S7BkLFHQUSekslURE7>) para que as mulheres possam acessar um formulário da plataforma Google Forms que disponibilizará as informações completas da pesquisa juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B). As mulheres que aceitarem participar do estudo deverão assinar eletronicamente o TCLE. Após a assinatura do TCLE, a plataforma Google Forms abrirá um questionário, desenvolvido especificamente para este estudo, para coletar informações sociodemográficas e laborais (APÊNDICE B). Além desse questionário, o formulário do Google Forms também será composto pelos instrumentos de coleta de dados sobre a classificação socioeconômica, a interferência trabalho-família e interferência família-trabalho e o equilíbrio ocupacional, totalizando 48 questões.

O questionário com informações sociodemográficas e laborais será utilizado para caracterizar a amostra em relação à idade, situação conjugal (solteiro; casado/união estável;

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 150, Casa das Comissões
Bairro: Azeite CEP: 38.025-440
UF: MG Município: UBERABA
Telefone: (34)3700-8803 E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer 5.129.387

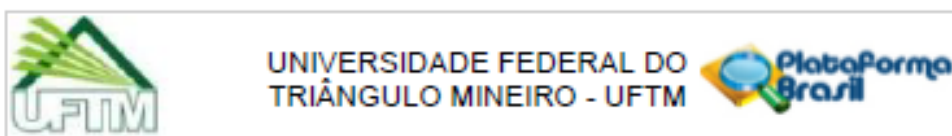
solteiro/viúvo/divorciado), número de pessoas que residem na mesma moradia, número de filhos, número de dependentes, escolaridade (ensino fundamental; ensino médio; ensino superior; pós-graduação), tipo de vínculo de trabalho (formal; informal; servidor público; autônomo), profissão/cargo atual, tempo de atuação no trabalho atual, carga horária de trabalho e se recebe algum benefício governamental de transferência de renda e se a renda sofreu alguma alteração durante a pandemia. Para a classificação socioeconômica será utilizado o Critério de Classificação Econômica Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. Este critério é composto por um questionário autoadministrado contendo 15 perguntas e tem o objetivo de fornecer uma classificação socioeconômica conforme poder aquisitivo, uma vez que renda não é um estimador eficiente (ABEP, 2021).

Para conhecer a relação trabalho-família será utilizada a Escala multidimensional de conflito trabalho-família originalmente proposta por Carlson e colaboradores (2000), traduzida, adaptada e validada para o Brasil por Aguiar e Bastos (2016). Esta escala é composta por duas dimensões, sendo elas: Interferência do Trabalho na Família, contendo 8 questões; e Interferência da Família no Trabalho, contendo também 8 questões, totalizando 16 questões. A pontuação é feita por meio de escala tipo Likert de seis pontos, que variam de discordo totalmente a concordo totalmente (AGUIAR E BASTOS, 2020).

Diversos instrumentos padronizados são utilizados para mensurar o equilíbrio ocupacional, porém não foram encontrados instrumentos traduzidos e validados para o Brasil. Estudo realizado por Dür et al (2015), aponta diferentes instrumentos utilizados para avaliar o equilíbrio ocupacional, sendo a maior parte deles com foco no uso do tempo, ritmo, demandas, responsabilidades, variedade de ocupações e envolvimento em ocupações significativas. Na literatura, também é possível encontrar pesquisas que utilizam roteiros de entrevistas e autorrelato com objetivo de captar qualitativamente a percepção dos participantes em relação ao equilíbrio ocupacional (BORGH et al., 2017). Assim, especificamente para esta pesquisa, seguindo as recomendações de Backman et al. (2004), o equilíbrio ocupacional será mensurado pela pergunta: "De 0 (zero) a 10 (dez), quão satisfeita você está com o seu envolvimento nas atividades/ocupações ao longo do dia, sendo 0, nem um pouco, e 10 completamente satisfeita?". Esta pergunta será respondida em uma escala analógica numérica de 11 pontos, variando de zero a dez pontos, em que zero significa totalmente insatisfeita e dez indica totalmente satisfeita.

Após o preenchimento do questionário e instrumentos, o formulário online abrirá uma nova aba em que a participante será solicitada a oferecer informações sobre seu interesse em participar da fase qualitativa da pesquisa, bem como sua disponibilidade (dia e horário), seu contato e uma

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 159, Casa das Comissões
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440
 UF: MG Município: UBERABA
 Telefone: (34)3700-6803 E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 5.129.387

opção de plataforma que permita a realização do grupo focal online via videoconferência. Como exemplos de plataformas online, pode-se citar Google Meet®, Zoom® e Skype®. Após isso, as pesquisadoras irão agendar com as participantes a realização do grupo focal online, por videoconferência, respeitando as informações de disponibilidade oferecidas pelo participante no formulário Google Forms.

O grupo focal é um tipo de entrevista realizada em grupos homogêneos e pequenos (5 a 12 participantes), dirigido por um moderador/facilitador que tem o objetivo de promover uma discussão entre os participantes acerca de questões de interesse. O grupo focal necessita de planejamento para sua execução a fim de possibilitar a interação entre os participantes, coleta e exploração de informações de maneira aprofundada (BISOL, 2012; MINAYO, 2014).

No presente estudo, o grupo focal acontecerá de forma remota, em um único encontro, por meio de videoconferência online em horário agendado conforme disponibilidade dos participantes, com duração entre uma hora e uma hora e meia. Cada grupo focal terá o limite máximo de 12 participantes, sendo que poderão ocorrer mais de um grupo focal, de acordo com o número de mulheres que aceitarem participar desta etapa da pesquisa e da disponibilidade de dias e horários informada. O(s) encontro(s) será(ão) gravado(s) e a gravação será enviada para o e-mail da pesquisadora responsável para posterior transcrição e análise. A seguinte pergunta norteadora foi elaborada pelas pesquisadoras para disparar a discussão do grupo focal: A relação trabalho-família influencia a realização das demais atividades de sua vida? Se sim, como?

As informações preenchidas pelas participantes no questionário online serão coletadas de forma automática e organizadas em uma planilha da própria plataforma Google Forms (GOOGLE DOCS, 2020). Os dados desta planilha serão importados para análise no software SPSS (versão 21.0, SPSS Inc., Chicago, IL, EUA). Para caracterização da amostra, os dados serão analisados por meio de estatística descritiva com apresentação de medidas de tendência central, medidas de variabilidade e percentuais. A associação entre interferência trabalho-família, interferência família-trabalho e o equilíbrio ocupacional será testada por meio de coeficiente de correlação, de acordo com o perfil de distribuição da variável resposta. Em todas as análises serão ponderados 5% em relação ao nível de significância. Caso seja possível, de acordo com a variabilidade da amostra, poderão ser realizadas análises da associação entre interferência trabalho-família, interferência família-trabalho e o equilíbrio ocupacional por subgrupos, como por categoria profissional, nível de escolaridade ou nível socioeconômico.

Os dados qualitativos coletados a partir dos grupos focais serão transcritos e armazenados em documentos do Word, versão Windows® e posteriormente analisados por categorias de

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 159, Casa das Comissões
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440
 UF: MG Município: UBERABA
 Telefone: (34)3700-6803 E-mail: cep@uftm.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



Continuação do Parecer: 5.129.307

significação. Segundo Minayo (2014), a análise temática é uma técnica que busca atribuir núcleos de sentido para as unidades de significação presentes na comunicação. Essa técnica é composta por três etapas: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Na etapa da pré-análise, o pesquisador deverá ter contato intenso com o material a ser analisado buscando relacioná-lo às hipóteses e objetivos do estudo, reformulando-os se necessário. Nesta etapa serão levantados os pressupostos que orientarão a análise. Na etapa de exploração do material, o pesquisador procurará categorias, sendo elas frases, palavras ou expressões com um significado para organização do material. Na terceira e última etapa, os resultados serão submetidos à análises estatísticas e interpretados à luz do referencial teórico (MINAYO, 2014).

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES:

"Para compor a amostra desta pesquisa, serão considerados os seguintes critérios de inclusão: Ser do sexo feminino, independente da dissidência de gênero e sexualidade; estar trabalhando de forma remunerada; idade entre 18 e 60 anos; residir em território brasileiro; ser alfabetizada; ter acesso à Internet.

Serão excluídas deste estudo as participantes que estiverem trabalhando a menos de três meses antes da coleta de dados; que realizam apenas trabalho voluntário; ou que deixarem de responder mais de 50% do protocolo de pesquisa, o que inviabiliza a análise dos dados".

Objetivo da Pesquisa:

Consta:

"Objetivo geral:

- Descrever a relação trabalho-família e equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19.

Objetivos específicos:

1- Descrever as características sociodemográficas e laborais de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19.

2- Avaliar a interferência trabalho-família e família-trabalho de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19.

3- Analisar o equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid-19.

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 150, Casa das Comissões

Bairro: Abadia

CEP: 38.025-440

UF: MG

Município: LIBERABA

Telefone: (34)3700-8803

E-mail: cep@uftm.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



Continuação do Parecer: 5.129.387

- 4- Descrever os fatores sociodemográficos e laborais associados ao equilíbrio ocupacional;
- 5- Correlacionar interferência trabalho-família e família-trabalho e equilíbrio ocupacional;
- 6- Identificar a percepção de mulheres trabalhadoras acerca às barreiras e facilitadores relacionados interferência trabalho-família e família-trabalho e ao equilíbrio ocupacional durante a pandemia de Covid-19*.

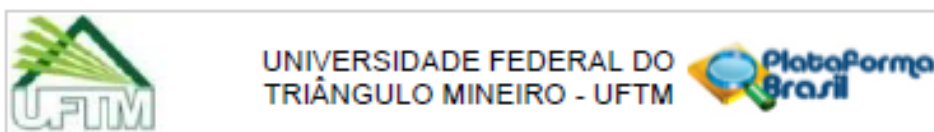
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo as pesquisadoras:

"Um possível risco identificado nesta pesquisa é a perda de confidencialidade e os pesquisadores se comprometem que as informações serão mantidas em sigilo. Como garantia que as informações sejam confidenciais, os participantes receberão um número de identificação ao entrar no estudo e seu nome não será revelado em nenhuma situação. Na publicação de resultados originados deste estudo em revista ou evento científico, os resultados serão apresentados de forma agregada e nunca individualmente. Para segurança das informações oferecidas e confidencialidade, apenas a equipe do projeto de pesquisa terá acesso à plataforma Google Forms e à planilha com as respostas dos participantes. Ainda para garantir a segurança das informações oferecidas e confidencialidade, o banco de dados e os resultados serão arquivados em computador próprio sob responsabilidade da pesquisadora responsável por este projeto. Além disso, pode ocorrer um risco de desconforto ao responder ao questionário. No entanto, as informações/perguntas contidas no questionário online são simples e não deveriam induzir constrangimento ou desconforto às participantes. Se mesmo assim a participante se sentir desconfortável, a mesma não é obrigada a responder às perguntas, podendo não responder uma ou mais questões sem qualquer prejuízo. Também será assegurado às participantes que poderão encerrar sua participação na pesquisa a qualquer momento sem prejuízos. Não será realizado nenhum procedimento que traga qualquer risco às participantes.

Na realização desta pesquisa, não estão previstos benefícios diretos às participantes e sim indiretos. Como benefício, espera-se que os resultados desta pesquisa contribuam para fomentar o planejamento e a implementação de políticas públicas conciliatórias na relação trabalho-família a fim de favorecer a participação e permanência feminina no mercado de trabalho, reduzindo as desigualdades entre os gêneros, bem como dar suporte para a participação das mulheres em ambientes públicos e em posições de tomada de decisão. Outra possível contribuição é a criação de ações de promoção do equilíbrio ocupacional, da saúde e bem estar, além do desenvolvimento de programas de prevenção de sofrimento e adoecimento relacionados ao trabalho direcionado às

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 159, Casa das Comissões
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440
 UF: MG Município: UBERABA
 Telefone: (34)3700-6803 E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 5.129.307

necessidades e demandas específicas desse público”.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

As pesquisadoras propõem realizar um estudo descritivo e exploratório, com delineamento transversal, realizado por meio de survey populacional com desenhos múltiplos, utilizando metodologia quantitativa e qualitativa, subdivididas em duas etapas e sobre a temática repercussão da relação trabalho-família no equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras no contexto da pandemia de Covid-19. O estudo será realizado com 359 participantes, do sexo feminino; com idade entre 18 e 60 anos, residentes em território brasileiro, alfabetizadas e com acesso à Internet, que serão recrutadas on-line. Serão realizados: questionários.

Equipe de pesquisadores vinculada na Plataforma Brasil:

Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra

Terapeuta Ocupacional

Doutora em Ciências da Reabilitação

Docente do Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) e do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação, da Universidade Federal de Minas Gerais

Jacqueline Josiane Gonçalves Ferreira

Terapeuta Ocupacional, Aluna de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação da Universidade Federal de Minas Gerais

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos obrigatórios foram adequadamente apresentados.

Recomendações:

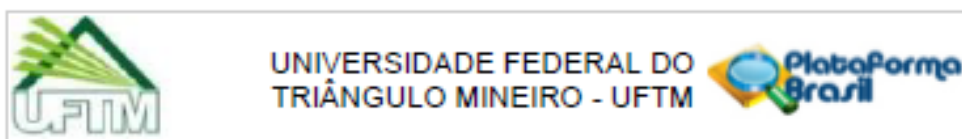
não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 510/16 e Norma Operacional 001/2013, o Colegiado do CEP-UFTM manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto, situação definida em reunião do dia 26/11/2021.

O CEP-UFTM informa que, de acordo com as orientações da CONEP, o pesquisador deve notificar

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 150, Casa das Comissões
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440
 UF: MG Município: UBERABA
 Telefone: (34)3700-6803 E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer 5.129.387

na página da Plataforma Brasil, o início do projeto. A partir desta data de aprovação, é necessário o envio de relatórios parciais (semestrais), assim como também é obrigatória a apresentação do relatório final, quando do término do estudo.

Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado em reunião de Colegiado do CEP-UFTM em 26/11/2021.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1858566.pdf	12/11/2021 11:03:49		Aceito
Outros	APENDICE_A_Convite_pesquisa.docx	12/11/2021 11:03:03	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	APENDICE_B_TCLE_e_Questionrio_Pesquisa_Online.docx	12/11/2021 11:02:43	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Protocolo_CEP_Jacqueline_Ferreira.docx	12/11/2021 11:02:22	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRosto.pdf	12/11/2021 10:41:34	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERABA, 26 de Novembro de 2021

Assinado por:
Daniel Fernando Bovolenta Ovigil
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Getúlio Vargas, nº 150, Casa das Comissões
Bairro: Abadia CEP: 38.025-440
UF: MG Município: UBERABA
Telefone: (34)3700-8803 E-mail: cep@uftm.edu.br

APÊNDICE A – CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Convite inicial a ser enviado para trabalhadoras ativas durante a pandemia de Covid-19

Olá! Somos pesquisadores da Universidade Federal do Triângulo Mineiro e estamos investigando a repercussão da relação trabalho-família no equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras no contexto da pandemia de Covid19.

Este estudo é conduzido pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde (NETRAS) e será importante para entendermos quais são pontos de conflito e apoio da relação trabalho-família e suas repercussões no envolvimento com as outras ocupações cotidianas de mulheres trabalhadoras durante a pandemia de Covid-19.

Esta pesquisa será desenvolvida em três partes:

- 1- Esclarecimento dos objetivos e procedimentos da pesquisa e concordância para você participar;
- 2- Questionário online;
- 3- Entrevista online em grupo.

Gostaríamos da sua ajuda compondo nosso estudo! Clique no link abaixo para obter informações completas da pesquisa:

<https://forms.gle/vghUdWh2ruhZHvEU7>

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos você a participar da pesquisa: A repercussão da relação trabalho-família no equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras no contexto da pandemia de Covid-19. O objetivo desta pesquisa é associar a relação trabalho-família e equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de Covid19. Sua participação é importante, pois compreender os pontos de conflito e apoio da relação trabalho-família e suas repercussões no equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras pode contribuir para a elaboração de políticas públicas que favoreçam o aproveitamento de capital humano, reduzam a pobreza, fortaleçam a participação social e pública feminina, promovendo a igualdade de oportunidade entre gêneros, além de ampliar o conhecimento teórico, ainda escasso sobre esse fenômeno.

Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder a um questionário online. O questionário possui 48 questões com perguntas sobre informações pessoais, sobre seu trabalho, sobre a interferência do trabalho na família e da interferência da família no trabalho, assim como sobre sua percepção em relação às atividades que realiza no dia a dia. O tempo estimado para responder ao questionário é de 15 a 30 minutos, e você poderá respondê-lo conforme sua disponibilidade.

O risco desta pesquisa é a perda de confidencialidade e os pesquisadores se comprometem que as informações serão mantidas em sigilo. Para minimizar os riscos serão tomadas as seguintes providências: você receberá um número de identificação ao entrar no estudo e seu nome não será revelado em nenhuma situação. Na publicação de resultados originados deste estudo em revista ou evento científico, os resultados serão apresentados de forma agregada e nunca individualmente. Para segurança das informações oferecidas e confidencialidade, apenas a equipe do projeto de pesquisa terá acesso às suas respostas. Além disso, pode ocorrer um desconforto ao responder ao questionário. Mas os pesquisadores afirmam que as informações do questionário são simples e não deveriam induzir desconforto. Se você, mesmo assim, se sentir desconfortável, você não é obrigado a responder às perguntas, podendo não responder uma ou mais questões sem qualquer prejuízo.

Espera-se que, com sua participação na pesquisa, seja possível fomentar o planejamento e implementação de políticas públicas conciliatórias na relação trabalho-família a fim de favorecer a participação e permanência feminina no mercado de trabalho, reduzindo

as desigualdades entre os gêneros, bem como suporte a participação das mulheres em ambientes públicos e em posições de tomada de decisão. Ao final da pesquisa, os pesquisadores também irão encaminhar a você os resultados por e-mail, caso seja do seu interesse.

Você poderá obter quaisquer informações relacionadas a sua participação nesta pesquisa, a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo. Sua participação é voluntária, e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro. Você não terá nenhum gasto por participar nesse estudo, pois qualquer gasto que você tenha por causa dessa pesquisa lhe será ressarcido. Você poderá não participar do estudo, ou se retirar a qualquer momento, sem que haja qualquer constrangimento ou prejuízo, basta você dizer aos pesquisadores responsáveis. Você não será identificado neste estudo, pois a sua identidade será de conhecimento apenas dos pesquisadores da pesquisa, sendo garantido o seu sigilo e privacidade. Você tem direito a requerer indenização diante de eventuais danos que você sofra em decorrência dessa pesquisa.

Contato dos pesquisadores:

Pesquisador Responsável: Prof.a. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra.

E-mail: fabiana.dutra@uftm.edu.br

Telefone/Celular: (34) 3700-6926 ou (34) 99936-4112

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, 159, Prédio Administrativo, 4º Piso, Sala 417, Bairro Abadia. CEP.: 38025-440. Uberaba, Minas Gerais, Brasil.

Em caso de dúvida em relação a esse documento, favor entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, pelo telefone (34) 3700-6803, ou no endereço Av. Getúlio Guaritá, 159, Casa das Comissões, Bairro Abadia – CEP: 38025-440 – Uberaba-MG – de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00. Os Comitês de Ética em Pesquisa são colegiados criados para defender os interesses dos participantes de pesquisas, quanto a sua integridade e dignidade, e contribuir no desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos.

TÍTULO DA PESQUISA: A repercussão da relação trabalho-família no equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras no contexto da pandemia de Covid-19

Eu li o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e a quais procedimentos serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo. Concordo em participar do estudo “A repercussão da relação trabalho-família no equilíbrio ocupacional de mulheres trabalhadoras brasileiras no contexto da pandemia de Covid-19”, e receberei uma cópia de minhas respostas pelo e-mail fornecido para respostas ao questionário.

Declaro que li o esclarecimento, estou ciente e de acordo em participar da pesquisa acima mencionada.

- Sim, li e concordo em participar da pesquisa.
- Não, li e não concordo em participar da pesquisa.

Telefone de contato dos pesquisadores:

Profa. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra (34) 3700-6926 ou (34) 99936-4112

Jacqueline Josiane Gonçalves Ferreira (31) 99194-1301

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E LABORAL

1. Qual sua idade? _____
2. Qual é a sua cor ou raça? <input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Preta <input type="checkbox"/> Parda <input type="checkbox"/> Amarela <input type="checkbox"/> Indígena <input type="checkbox"/> Prefiro não responder
3. Qual é a sua situação conjugal (Estado Civil)? <input type="checkbox"/> Solteira <input type="checkbox"/> Casada/União Estável <input type="checkbox"/> Viúva <input type="checkbox"/> Divorcida/Separada
4. Qual Estado você mora? <input type="checkbox"/> Acre <input type="checkbox"/> Alagoas <input type="checkbox"/> Amapá <input type="checkbox"/> Amazonas <input type="checkbox"/> Bahia <input type="checkbox"/> Ceará <input type="checkbox"/> Espíto Santo <input type="checkbox"/> Góias <input type="checkbox"/> Maranhão <input type="checkbox"/> Mato Grosso <input type="checkbox"/> Mato Grosso do Sul <input type="checkbox"/> Minas Gerais <input type="checkbox"/> Pará <input type="checkbox"/> Paraíba <input type="checkbox"/> Paraná <input type="checkbox"/> Pernambuco <input type="checkbox"/> Piauí <input type="checkbox"/> Rio de Janeiro <input type="checkbox"/> Rio Grande do Norte <input type="checkbox"/> Rio Grande do Sul <input type="checkbox"/> Rondônia <input type="checkbox"/> Roraima <input type="checkbox"/> Santa Catarina <input type="checkbox"/> São Paulo <input type="checkbox"/> Sergipe <input type="checkbox"/> Tocantins <input type="checkbox"/> Distrito Federal
5. Em qual cidade você mora?
6. Você tem filhos? _____ Sim Não

7. Se sim, quantos filhos? _____
8. Quantas pessoas residem com você na mesma casa? (incluindo você) _____
9. Você é responsável pelo cuidado diário de alguém? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim
10. Se sim, de quem? <input type="checkbox"/> Criança e/ou adolescente <input type="checkbox"/> Idoso <input type="checkbox"/> Pessoa com deficiência <input type="checkbox"/> Outros
9. Se outros, quem? _____
10. Qual é a sua escolaridade? <input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto <input type="checkbox"/> Ensino médio completo <input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto <input type="checkbox"/> Ensino superior completo <input type="checkbox"/> Pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)
11. Qual é sua profissão ou cargo atual? _____
12. Quanto tempo você está atuando nessa profissão/cargo? _____
13. Qual é o seu tipo de vínculo de trabalho? <input type="checkbox"/> Vínculo formal (CLT) <input type="checkbox"/> Vínculo informal <input type="checkbox"/> Servidor público <input type="checkbox"/> Autônomo <input type="checkbox"/> Profissional liberal
14. Qual é a sua carga horária de trabalho remunerado semanal (em horas)? ____
15. Qual é a sua renda atual?
16. Sua renda foi alterada após a pandemia de COVID-19? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

<p>17. Se sim, assinale a opção que melhor representa sua situação financeira:</p> <p><input type="checkbox"/> Demissão/perdeu o emprego</p> <p><input type="checkbox"/> Teve redução na renda</p> <p><input type="checkbox"/> Teve aumento na renda</p>
<p>18. Você é chefe de família (pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
<p>19. Você recebe algum benefício governamental de transferência de renda (Bolsa família, BPC, etc)?</p> <p><input type="checkbox"/> Benefício de Prestação Continuada (BPC)</p> <p><input type="checkbox"/> Bolsa família/Auxílio Brasil</p> <p><input type="checkbox"/> Auxílio Emergencial</p> <p><input type="checkbox"/> Outro</p> <p><input type="checkbox"/> Não recebo nenhum benefício</p>

APÊNDICE D – EQUILÍBRIO OCUPACIONAL

De 0 (zero) a 10 (dez), quão satisfeita você está com o seu envolvimento nas atividades/ocupações ao longo do dia (tais como atividades de vida diária, lazer, gestão da saúde, descanso e sono, relacionamento íntimo, educação, participação social e prática religiosa)? Considere 0 (zero) como nem um pouco satisfeita e 10 (dez) como completamente satisfeita [tradução nossa].

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

MINI CURRÍCULO

Formação Acadêmica:

Graduação em Terapia Ocupacional pela Universidade Federal de Minas Gerais – 2013;

Pós-graduação em Saúde Pública pela Universidade Pitágoras Unopar – 2016, com carga horária de 400 horas.

Formação Complementar:

Como construir um projeto de pesquisa científica – Instituto Gilson Volpato de Educação Científica- IGVEC, com carga horária de 12 horas. Janeiro de 2021;

Para que serve a análise ergonômica do trabalho? – Escola Nacional de Administração Pública, com carga horária de 20 horas. Fevereiro de 2022;

Noções introdutórias em Equilíbrio trabalho-família – Escola Nacional de Administração Pública, com carga horária de 30 horas. Janeiro de 2023;

Certificação Internacional em Integração Sensorial – CLASI (em andamento).

Publicações:

DUTRA, F.C.M.S; FERREIRA, J.J.G. Legislação, Trabalho e Terapia Ocupacional. In: CALVALCANTI, A; GALVÃO, C. Terapia Ocupacional: Fundamentação e Prática. 2ª edição (no prelo).

Atuação profissional:

Terapeuta ocupacional atuando em consultório e clínica privada em Belo Horizonte especializada em Transtorno do Espectro do Autismo.

Órgãos representativos e entidades de classe:

Presidente da ATOMINAS/ Associação Brasileira de Terapeutas Ocupacionais (ABRATO-MG) 2023-2026.