



A Família e o Trabalho

Da Interface e dos Novos Desafios

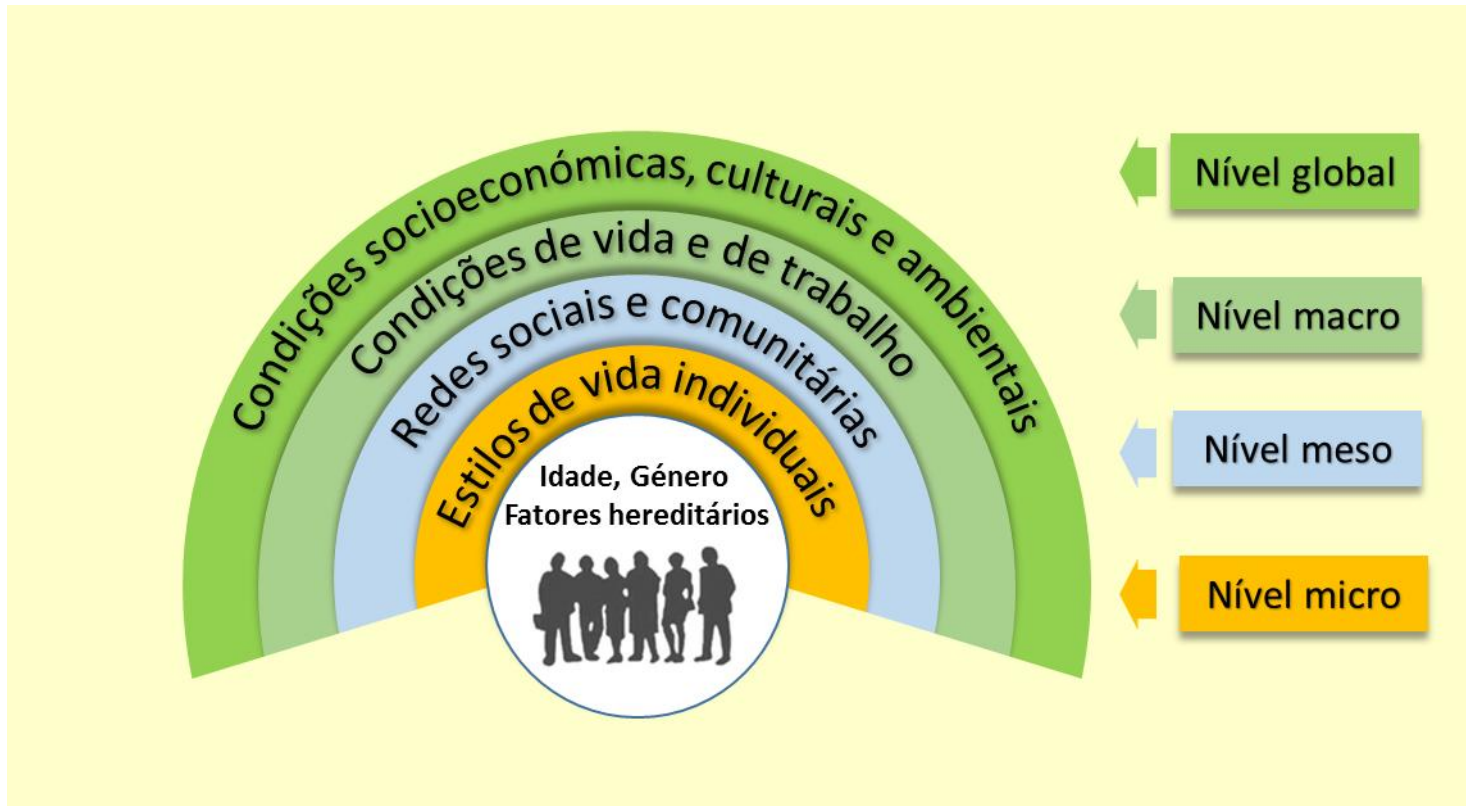




AS FAMÍLIAS SÃO OS PARCEIROS SILENCIOSOS DE TODAS AS ORGANIZAÇÕES.

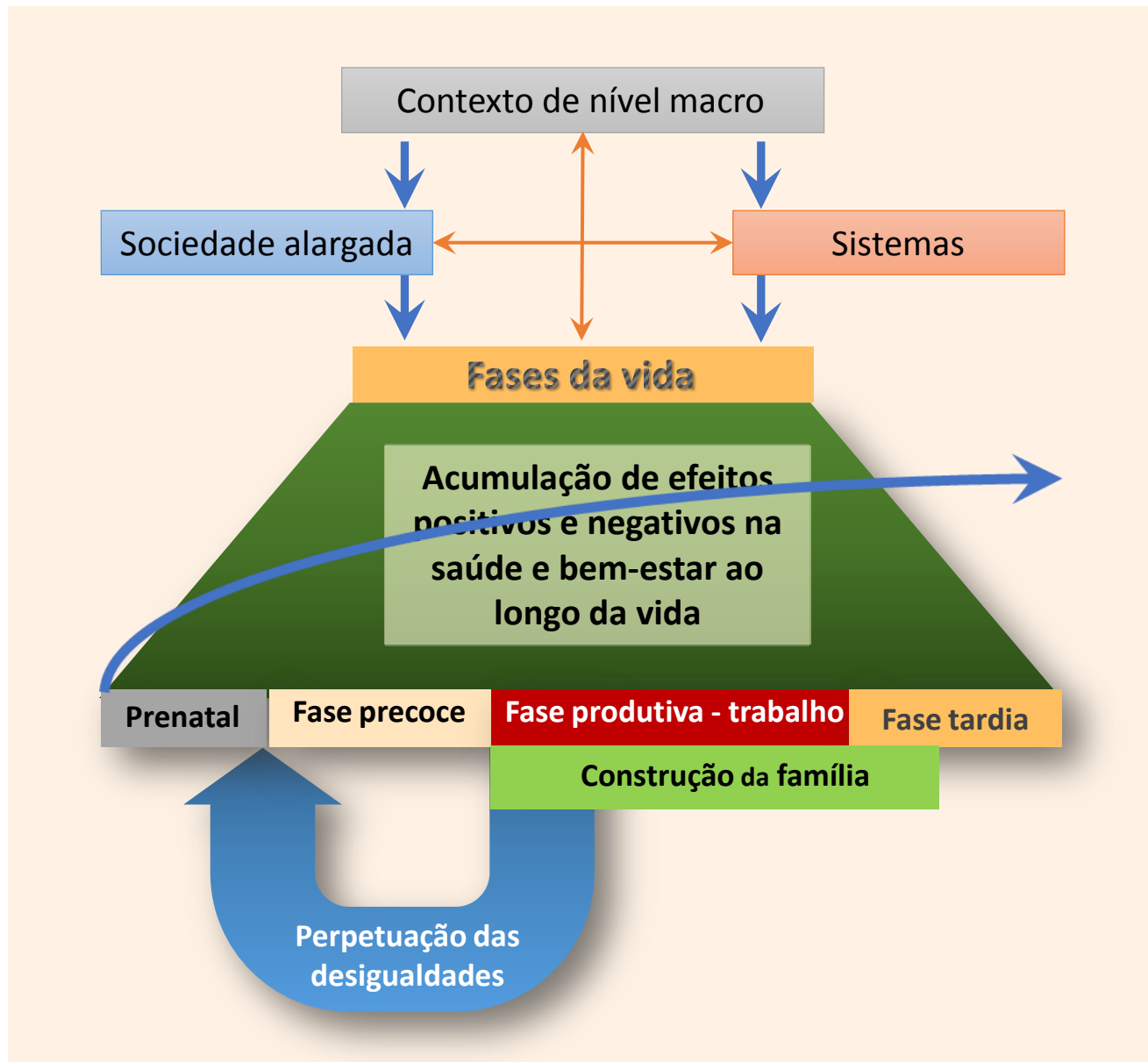
Moen, Phyllis, Erin Kelly, and Qinlei Huang. 2008. "Work, Family and Life-Course Fit: Does Control over Work Time Matter?" *J Vocat Behav* 73(3):414-25.

Determinantes Sociais



(Dahlgren e Whitehead, 1991)

O Ciclo de Vida



Inquérito Europeu à Qualidade de Vida

Level of work–life conflict, 2007 and 2011 (%)

	2007			2011		
	Only little conflict or none	Conflict either at work or home	Conflict both at work and home	Only little conflict or none	Conflict either at work or home	Conflict both at work and home
Lone parent working part time	51	39	10	36	46	18
Lone parent working full time	42	46	13	28	49	23
<i>All single parents</i>	45	44	12	30	48	22
Couple: both working full time				39	45	16
Couple: respondent full time, partner part time				41	47	12
Couple: respondent part time, partner full time				52	37	11
Couple: both working part time				51	43	7
Couple: respondent works full time, partner does not work	46	43	12	37	44	19
Couple: respondent works part time, partner does not work	53	28	18	40	40	20
<i>All couple families</i>	46	41	12	41	44	15

Note: Q12a I have come home from work too tired to do some of the household jobs which need to be done.

Q12b It has been difficult for me to fulfil my family responsibilities because of the amount of time I spend on the job.

Q12c I have found it difficult to concentrate at work because of my family responsibilities.

No data are available for partner's working hours in 2007.

Red shading indicates greater work-life conflict; green shading, less conflict.



Quality of life in Europe: Families in the economic crisis

3rd European Quality of Life Survey



EQLS: pessoas com 18 e mais anos, residentes na EU nos últimos 6 meses. Amostra de um mínimo de 1000 pessoas por estado membro.



Equilíbrio Trabalho-Família

- Interface

Conjunto de conexões entre as características da esfera da família (Trabalho) e as atividades, atitudes e relações interpessoais da esfera do trabalho (família) (Voydanoff 2004).

- Equilíbrio

Medida em que o individuo está igualmente envolvido e igualmente satisfeito com o seu papel no trabalho e o seu papel na família, ou seja, inclui tanto a satisfação e o bom funcionamento no trabalho como em casa, com um mínimo do conflito interpapeis (Greenhouse et al., 2003).



Conflito Trabalho-Família

- Forma de conflito interpapéis, em que as pressões dos domínios familiar e laboral são mutuamente incompatíveis em algum aspeto (J. H. Greenhaus & Beutell 1985).
- Pode ocorrer nos dois sentidos:
 - Conflito Trabalho-Família
 - Conflito Família-Trabalho





Efeitos

- Efeito *spillover*

Ocorre quando a tensão no trabalho provoca tensão na vida familiar e é intraindividual.

- Efeito *crossover*

Ocorre quando a tensão no trabalho de um indivíduo provoca tensão num familiar, normalmente o cônjuge.

- Ambos os efeitos ocorrem nos dois sentidos.

- O efeito da perda em espiral (*spiral loss*)

Decorre da teoria da conservação dos recursos (Hobfoll 1989).



Tipos de Conflito



- **Conflito baseado no tempo**

As exigências de tempo ou de atenção num domínio prejudicam o desempenho no outro domínio

- **Conflito baseado no *strain***

Quando a tensão (*strain*) aumenta num domínio, por sobrecarga ou ambiguidade, prejudica o desempenho no outro domínio.

- **Conflito baseado no comportamento**

Os hábitos comportamentais ou expectativas existentes num dos domínios pode ser transposto para o outro com prejuízo do desempenho do indivíduo.





Consequências

Perda de satisfação no trabalho e com a vida em geral

Aumento do *turnover*

Mudanças frequentes de emprego

Fraco desempenho e comprometimento afetivo

Aumento dos riscos para a saúde

Stresse

Burnout

Absentismo/Presentismo

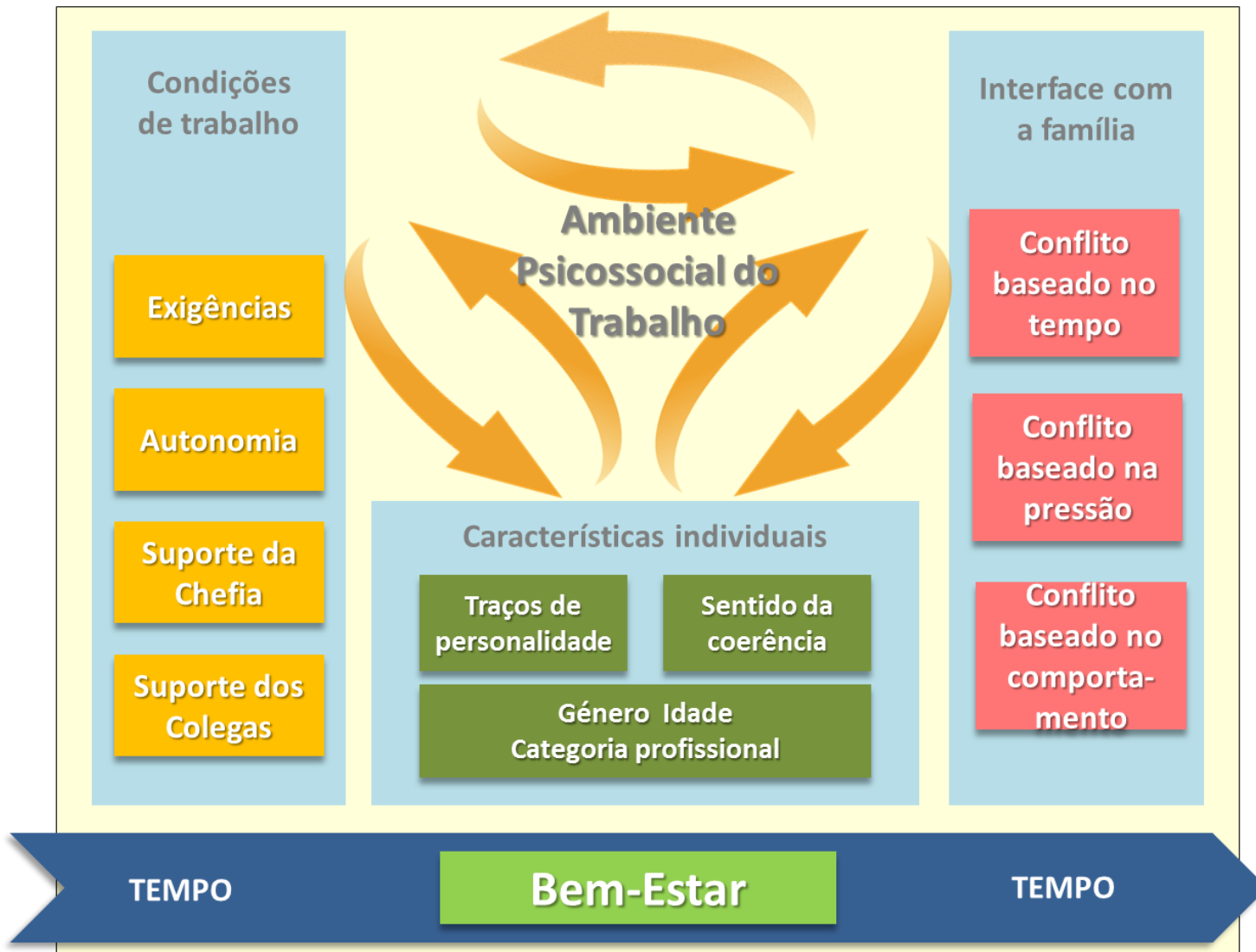
Baixo nível de produtividade

Aumento de erros e acidente



Ambiente Psicossocial do Trabalho

Modelo Simplificado





Efeitos ao longo do tempo: trajetórias

- Num estudo longitudinal com medidas repetidas e três momentos de observação, envolvendo 1691 trabalhadores de uma empresa tecnológica portuguesa, o Conflito Trabalho-Família baseado no Tempo exerceu o maior efeito temporal específico sobre o Bem-Estar quando em comparação com as Exigências no trabalho. Foi um dos fatores que, ao longo do tempo, mais fortemente influenciou a evolução temporal do Bem-Estar.
- Esta dinâmica é compatível com um mecanismo sistémico do tipo homeostático e adaptativo, com capacidade de ativar recursos adequados à manutenção do melhor estado de Bem-Estar.



Efeitos ao longo do tempo: perda em espiral

- O Conflito Trabalho-Família em T1 influencia o Bem Estar em T2, mas o Bem-estar em T2 influencia o Conflito Trabalho Família em T3.
- O Conflito Trabalho-Família inicia uma espiral de perdas em que é causa de perda de Bem-Estar, o qual, por sua vez é causas de mais Conflito Trabalho-Família.

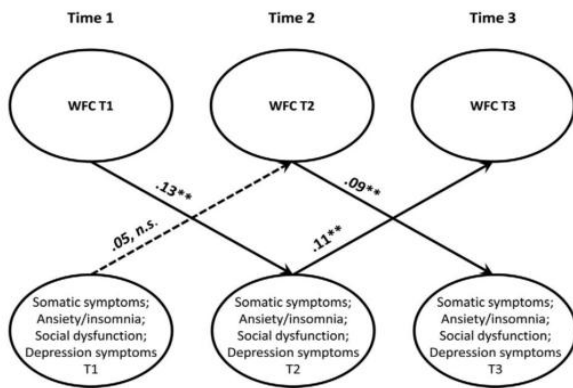


FIGURE 1. Significant lagged paths ($P < 0.01$) in the Reciprocal Model, showing the loss spiral of work-to-family conflict (WFC), and psychological well-being over time.

Estudo longitudinal com medidas repetidas e três momentos de observação, envolvendo 713 trabalhadores de uma empresa tecnológica portuguesa.

Enriquecimento Trabalho-Família

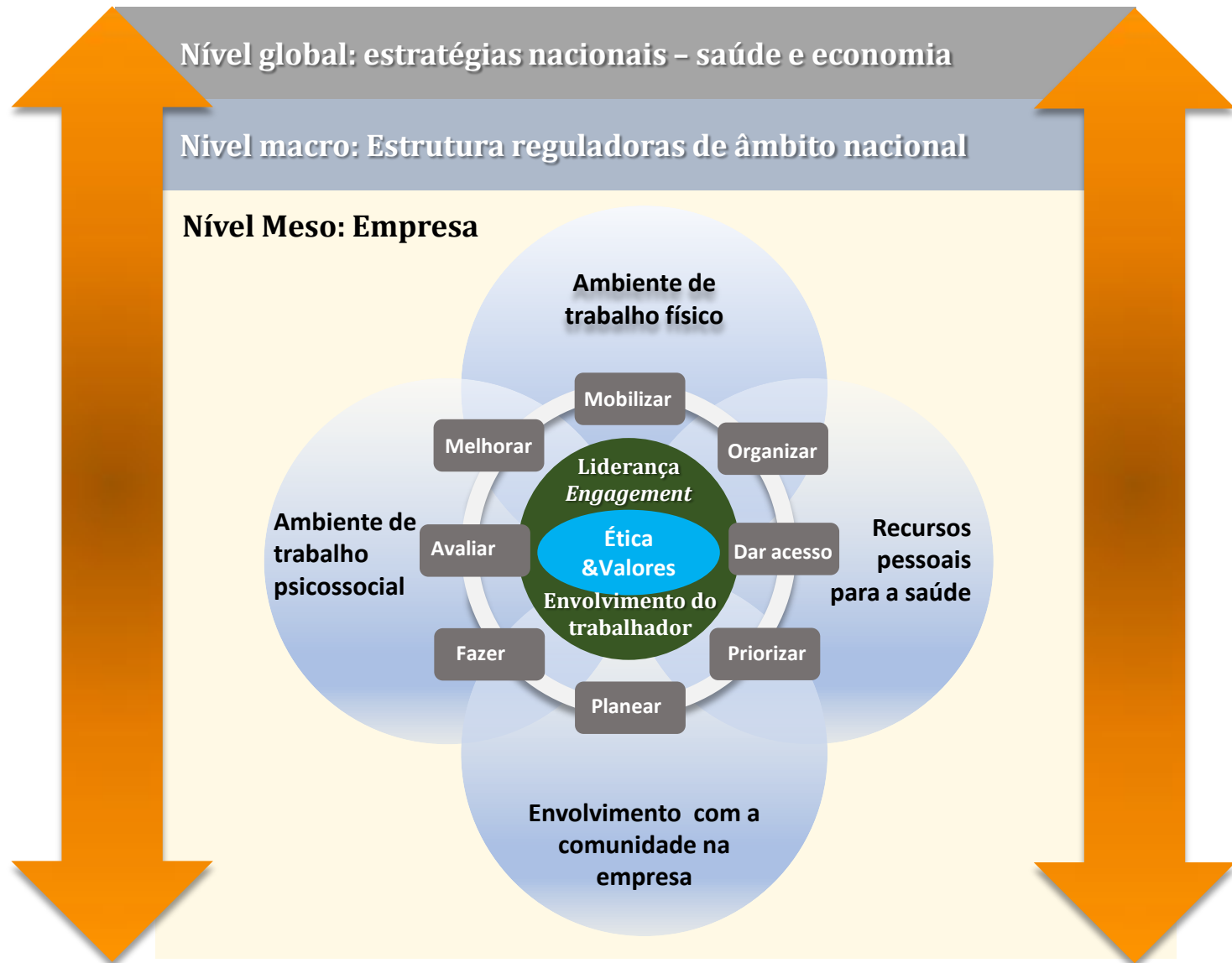
- A participação na família (trabalho) torna-se mais fácil em virtude das experiências, aptidões e oportunidades ganhas ou desenvolvidas no trabalho (família) (Frone, 2003).
- Resultados relacionados com o trabalho:
 - Satisfação no trabalho,
 - Compromisso afetivo
 - Redução nas intenções de abandonar a empresa
- Resultados não relacionados com o trabalho:
 - Satisfação familiar
 - Satisfação com a vida em geral
- Resultados relacionados com a saúde, física e mental.

Intervenção

- Indivíduo
 - Gestão do tempo.
 - Reforço do sistema de *coping*
- Empresa
 - Serviços de suporte
 - SST
 - Médico
 - Psicólogo
 - Técnico SST
 - Estrutura
 - Direção – Políticas de empresa
 - RH
 - Supervisão
 - Comunicação
- Comunidade
 - SNS – Medicina Geral e Familiar
 - Autarquias
 - Outras estrutura comunitárias



Modelo dos Locais de Trabalho Saudáveis



Os Novos Desafios



Áreas emergentes

A INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E A NOVA ECONOMIA

Robotização: desaparecimento de empregos atuais e criação de novos tipos de emprego.

FORMAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO.

Novas competências, aprendizagem ao longo da vida envolvendo um ajuste permanente e dinâmico.



AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Plataformas on-line
Trabalho flexível
Tecnologias em nuvem
Trabalho on call
Internet das Coisas

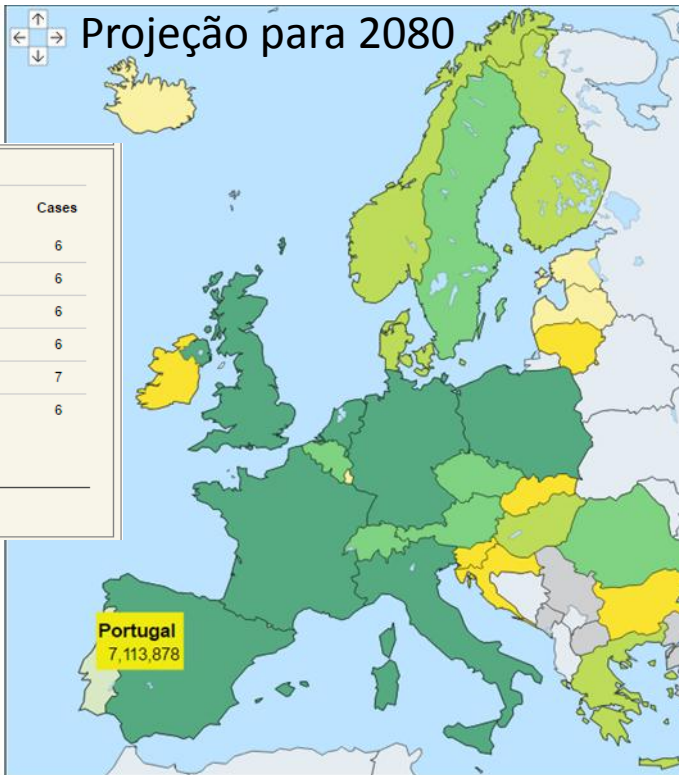
AS RELAÇÕES LABORAIS NUM QUADRO DE MUDANÇA

Internacionalização do sistema mundial de produção
Aumento da pobreza e das desigualdades

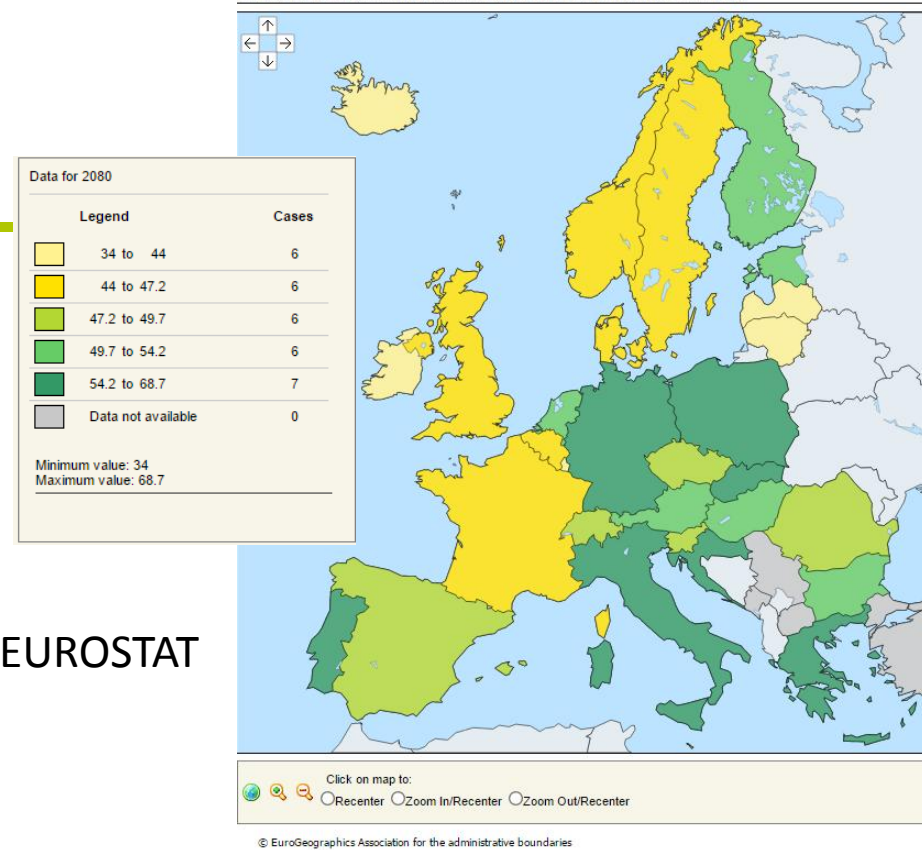


????

Envelhecimento demográfico;
Diminuição da natalidade;



This indicator is the ratio between the projected number of persons aged 65 (age when ... [more](#))



EUROSTAT

Proteção social;
Desigualdades sociais;
Impactos no ciclo de vida





OBRIGADA!



Mariana Neto

Unidade de Observação em Saúde e Vigilância Epidemiológica

Departamento de Epidemiologia

Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge

mariana.neto@insa.min-saude.pt