

Fernanda Raquel Theisen

Pesquisadora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (Brasil)

fernandatheisen@hotmail.com

Nuvea Kuhn

Professora no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (Brasil)

nuvea.kuhn@iffarroupilha.edu.br

Claudio Edilberto Hofler

Professor no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (Brasil)

claudio.hofler@iffarroupilha.edu.br

Dados para contato:

Nuvea Kuhn
Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia Farroupilha
Av. Coronel Bráulio de Oliveira, 1400 -
Central, 98787-740, Santa Rosa, RS,
Brasil.

URL da Homepage:

<https://www.iffarroupilha.edu.br/santa-rosa>

Recebido em: 05/11/2019

Aprovado em: 22/11/2020

DOI:

<http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i1.45884>

INFLUÊNCIA FAMILIAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE CONFECÇÕES NA REGIÃO NOROESTE/RS

FAMILY INFLUENCE IN THE WORKPLACE: CASE STUDY IN THE CLOTHING INDUSTRY IN THE NORTHWEST REGION/RS

INFLUENCIA FAMILIAR EN EL LUGAR DE TRABAJO: ESTUDIO DE CASO EN LA INDUSTRIA DE LA ROPA EN LA REGIÓN NOROESTE / RS

RESUMO

O estudo tem como objetivo analisar a influência da família na relação laboral e do trabalho no âmbito familiar dos colaboradores de uma indústria de confecções de Santo Cristo/RS. Quanto aos aspectos metodológicos, utilizou-se de uma abordagem quantitativa e qualitativa, de caráter descritiva e exploratória. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário e pela realização de entrevistas junto aos colaboradores. Como principais resultados, constatou-se que para mais de 90% há influências entre o âmbito familiar e profissional, e para 81% dos colaboradores a relação trabalho-família já afetou de alguma forma seu desempenho profissional.

Palavras-chave: Trabalho. Família. Desempenho profissional.

ABSTRACT

The study of the study is to analyze the influence of the family in the labor and work relationship in the family environment of the employees of a clothing industry in Santo Cristo/RS. As for the methodological aspects, we used a quantitative and qualitative approach, descriptive and exploratory. Data collection was performed by applying a questionnaire and conducting interviews with employees. As main results, it was found that for over 90% there are influences between the family and professional, and for 81% of employees the work-family relationship has already affected their professional performance to some extent.

Keywords: Work. Family. Professional performance.

RESUMEN

El objetivo del estudio es analizar la influencia de la familia en la relación laboral y laboral en el entorno familiar de los empleados de una industria de la confección en Santo Cristo / RS. En cuanto a los aspectos metodológicos, utilizamos un enfoque cuantitativo y cualitativo, descriptivo y exploratorio. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario y la realización de entrevistas con los empleados. Como resultados principales, se encontró que en más del 90%

hay influencias entre la familia y el profesional, y para el 81% de los empleados la relación trabajo-familia ya ha afectado su desempeño profesional en cierta medida.

Palabras clave: Trabajo. Familia. Rendimiento profesional.

1 INTRODUÇÃO

As discussões a respeito de aspectos referentes à conciliação das atividades profissionais e as relações familiares estão se tornando cada vez mais presentes no contexto organizacional (Moraes, Abrão & Mito, 2015). A família pode ser considerada um vínculo responsável por várias das decisões na vida de uma pessoa, inclusive no “processo de construção e desenvolvimento enquanto sujeitos” (Costa & Laport, 2019, p.49).

Apesar do papel profissional ser indispensável à manutenção econômica da família, a gestão da vida pessoal e profissional, pode em determinados momentos gerar tensões e conflitos (Andrade, 2017). Ao longo do desenvolvimento da sociedade, o trabalho profissional tem ocupado cada vez maior tempo na vida das pessoas (Cardoso, 2013), passando a tangibilizar outros significados como fonte de status, realização pessoal, reconhecimento e identificação, tornando-se o centro das atenções. Atualmente, as pessoas passam a maior parte de seu tempo no local de trabalho, restando pouco tempo para momentos com a família e amigos (Silva & Salles, 2016, p.235). O trabalho é entendido “como todo esforço que o homem, no exercício de sua capacidade física e mental, executa para atingir seus objetivos” (Benaglia, 2012, p.1).

De acordo com Sellin (2012), as pessoas dedicam diariamente, em média 14 horas para o trabalho e três horas e meia para a família. Em razão da centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas, este as pressiona a realizar escolhas entre o próprio trabalho, a família e outras atividades como o lazer.

É papel da família fornecer apoio emocional, incluindo amor, afeto e intimidade a seus integrantes. Realizando tais funções, o grupo familiar promove ajuda e encorajamento para resolver problemas individuais e sociais (Kanuk & Schiffman, 2012). Tanto o grupo familiar quanto à atividade profissional são importantes propulsores na vida das pessoas (Moraes et al., 2015). Identificar a influência do trabalho na vida familiar dos colaboradores é um aspecto relevante para as organizações, visto que família é um vínculo significativo capaz de influenciar várias decisões.

De maneira simples menciona-se família como um conjunto de bens, direitos, obrigações e afetos de forma que os afetos tendem a serem mais fortes que as relações socioeconômicas, visto que o trabalho de uns contribui efetivamente para o desenvolvimento e sobrevivência de outros (Sanchez, Rocha & Lovo, 2018, p. 231).

Não são raros os casos de pessoas que se sentem divididas entre as atividades familiares e profissionais, sem tempo nem disposição, e muitas vezes com dificuldades em conciliar sua vida profissional e familiar, implicando em uma forte influência da atividade profissional sobre o âmbito familiar (Sanches et al., 2018). A relação entre esses dois âmbitos da vida do indivíduo tem-se transformado consideravelmente em virtude de alguns aspectos como as mutações no perfil e na variedade das composições familiares, além de alterações nos padrões e nos vínculos trabalhistas (Alloufa, Araújo & Maia, 2015).

Percebe-se que a importância do trabalho na vida das pessoas vai além do fato de que, por meio dele são satisfeitas suas necessidades. O trabalho, por si só pode ser considerado como a identidade do sujeito, visto como ação transformadora sobre si mesmo. Diante desta perspectiva, o estudo tem como objetivo analisar a influência da família na relação laboral e do trabalho no âmbito familiar dos colaboradores de uma indústria de confecções de Santo Cristo/RS.

2 METODOLOGIA

O estudo está classificado com base em Gil (2018), quanto a sua abordagem, natureza, objetivos e procedimentos. Trata-se de um estudo quantitativo, visto o intuito de quantificar dados, e descrevê-los (Sampieri, Callado & Lucio, 2013). Buscou-se analisar a perspectiva dos colaboradores sobre a influência de sua família em seu ambiente laboral e vice-versa, e qualitativa, pois “visa atingir um entendimento profundo de uma determinada situação” (Cooper & Schindler, 2011, p. 164), buscando entender a percepção dos colaboradores de forma mais aprofundada.

Relativo aos seus objetivos trata-se de um estudo descritivo. Tem como enfoque “a descrição das características de determinada população, [...] com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis” (Gil, 2018, p.4). Considerado exploratório, pois “têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (Gil, 2016, p. 27).

Caracteriza-se como descritivo, visto que realizou um levantamento sobre o perfil dos colaboradores e principais aspectos das famílias, a influência destas no trabalho e a conciliação de conflitos. Caracterizada também como exploratória, pois buscou compreender com maior profundidade os anseios, percepções e desejos dos participantes no que diz respeito à relação trabalho-família relacionando os sentimentos dos mesmos.

A indústria de confecções em questão tem em seu quadro 65 colaboradores, os quais atuam em diferentes setores: criação; corte; preparação; costura; acabamento; embalagem; expedição; vendas; administrativo/financeiro, e e-commerce. A venda dos produtos por ela confeccionados é

realizada principalmente nos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Tal como demonstrado no quadro 1, a maior parte dos colaboradores trabalham nos setores de vendas e costura, visto a operacionalidade que a indústria demanda.

Quadro 1 - Divisão setorial da indústria de confecções

Setor	Quantitativo de colaboradores
Criação	1
Corte	6
Preparação	6
Costura	18
Acabamento	4
Conferência/Embalagem	2
Expedição	4
Vendas	19
Administrativo/Financeiro	3
Ecommerce	2
TOTAL	65

Fonte: Dados do estudo (2018).

A coleta de dados deu-se em dois momentos distintos. Inicialmente por meio da aplicação de um questionário fechado a 47 participantes, com o propósito de adquirir informações para dar suporte a identificação das influências entre a relação trabalho-família dos colaboradores.

Numa segunda etapa, por meio do critério de disponibilidade foram realizadas entrevistas individuais com dez colaboradores da indústria de confecções, conforme quadro 2, visando aprofundar suas percepções em relação aos efeitos do trabalho e família e vice-versa. Utilizando como critério, maior tempo de trabalho na indústria de confecções e disposição em participar da entrevista.

A coleta dos dados foi realizada durante os meses de agosto a outubro de 2018. Para fins de anonimato, os participantes das entrevistas receberam nomes fictícios visando preservar sua identidade, conforme demonstrado no quadro 2.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Setor	Estado Civil	Sexo	Escolaridade	Tempo de trabalho na indústria	Filhos
P1	Criação	Solteira	Feminino	Superior Completo	Entre 2 e 5 anos	Não

P2	Corte	Casada	Feminino	Médio Completo	Entre 5 e 10 anos	Sim
P3	Preparação	Casada	Feminino	Médio Completo	Entre 2 e 5 anos	Não
P4	Costura	Casada	Feminino	Técnico Completo	Acima de 10 anos	Sim
P5	Acabamento	Casada	Feminino	Fundamental Incompleto	Entre 5 e 10 anos	Sim
P6	Conferência/ Embalagem	Casada	Feminino	Médio Completo	Entre 5 e 10 anos	Não
P7	Expedição	Solteira	Feminino	Técnico Incompleto	Entre 5 e 10 anos	Não
P8	Vendas	Casada	Feminino	Médio Completo	Entre 5 e 10 anos	Sim
P9	Financeiro/Administrativo	Solteira	Feminino	Pós-Graduação	Entre 5 e 10 anos	Não
P10	<i>Ecommerce</i>	Solteiro	Masculino	Técnico Completo	Entre 2 e 5 anos	Não

Fonte: Dados do estudo (2018).

Além de analisar a relação trabalho/família, identificou-se o setor de trabalho, idade, estado civil, sexo, escolaridade, tempo de trabalho na indústria e número de filhos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 INDÚSTRIA TEXTIL E TRABALHO

O surgimento da indústria modificou a forma como o trabalho era desenvolvido nas organizações (Perosini, 2017). Até meados do século XVIII, a agricultura foi a principal atividade econômica em escala mundial. Algumas organizações trabalhavam de forma cooperativa, no entanto o conceito de fábrica ainda não existia na época. Essa forma de trabalho, possibilitava um processo de aprendizado tanto do aprendiz quanto do mestre, organizado de maneira hierárquica. Existiam diferenças entre as mercadorias, pois os produtos eram feitos individualmente de maneira artesanal. Para aumentar a produção necessitava-se também aumentar na mesma proporção os meios de produção empregados, pois na época não se utilizavam máquinas e processos organizacionais para melhorá-la (Tigre, 2006). Conforme Lima e Oliveira (2017), uma sequência de novas ideias e criações deram

origem no século XVIII, ao modelo de produção em fábricas. Surgindo na sequência vários avanços no processo produtivo dando início a Revolução Industrial.

A Revolução Industrial, responsável pelo fabuloso crescimento econômico, teve, no entanto, um custo social. Os camponeses, que vieram do campo para a cidade em razão do cercamento dos campos, tinham de vender a sua força de trabalho em troca de salários irrisórios para sobreviver. Homens, mulheres e crianças trabalhavam até 16 horas por dia, em condições difíceis e precárias. O sistema fabril mecânico regulava o trabalho do homem em torno do funcionamento da máquina, exigindo ritmo e jornada de trabalho maiores. Neste contexto, a máquina transformou-se no foco central do processo produtivo (Motta & Vasconcelos, 2010, Perosini, 2017).

O Surgimento da indústria têxtil ocorreu na Inglaterra no ano de 1719, um dos modelos do processo foi a tecelagem que era movida por roda-d'água, pioneira em ter uma estrutura produtiva organizada com indícios de automação e divisão do trabalho. Com o propósito de especializar os funcionários e melhorar sua capacitação, o novo modelo de fábrica não considera apenas máquinas que automatizam o trabalho do homem, mas também alterações na forma de organizar a produção (Tigre, 2006).

Braga, Pio e Antunes (2009) descreveram que o ramo têxtil brasileiro atuava até o início dos anos 1990, em num ambiente de pouca ou nenhuma competição vinda de outros países, observando que o país conservava um mercado protegido contra produtos têxteis que vinham importados de outros lugares. Em contrapartida, em virtude das grandes taxas de importação e as seguidas desvalorizações da moeda o setor têxtil apresentava dificuldades para conseguir tecnologia oriunda de outros países. As organizações acabaram ficando tecnologicamente atrasadas, pois esse ambiente fez com que as indústrias não aplicassem investimentos suficientes para incrementar suas plantas industriais e na qualificação de sua mão-de-obra, como consequência disputar o mercado internacional, tornou-se complicado. Vale lembrar, que a ausência de investimentos em tecnologias, também é uma consequência dos aspectos inflacionários da época.

Nos dias atuais para que seja possível manter-se competitivo no mercado, a indústria têxtil do Brasil vem adotando sua estratégia de defesa por meio da diferenciação em sua abordagem mercadológica. Todo esse esforço que as empresas vêm desempenhando, ocorre em virtude da competição de produtos que passam pelas fronteiras brasileiras a baixos preços, como os importados da china. A produção com foco em qualidade a menor custo, que se torna possível com a utilização de novas tecnologias na hora da fabricação de novos produtos, vem sendo usada como estratégia (Lucato, Vieira, Vanalle, & Silva, 2015).

A indústria têxtil brasileira tem quase 200 anos de história é uma grande geradora de empregos. A partir desse sistema emergiram inúmeras pequenas, médias e grandes empresas produtoras que se qualificaram no ramo da moda.

3.2 RELAÇÕES TRABALHO-FAMÍLIA

A busca pelo equilíbrio entre as exigências profissionais e familiares requerem mudanças por parte do contexto organizacional, de modo que este reconheça que a relação família-trabalho é interdependente e, que de uma forma ou outra acaba por repercutir diretamente no desempenho do colaborador (Goulart et al., 2013, p. 119). Karsaklim (2009, pp. 215-216) afirmou que “como estrutura de organização da vida quotidiana, a família codifica a repartição do tempo, mesmo que ela induza um modo de repartição das tarefas necessário à sua sobrevivência”. Segundo Santana (2015, p.6), “o surgimento da palavra família se deu na Roma Antiga, [...] o termo família não pertencia somente ao casal e conseqüentemente a seus filhos, mas sim aos vários escravos que laboravam para a subsistência de seus parentes que se sentiam sob autoridade sobre eles”.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho e na sociedade, ao longo dos anos, propiciaram a reestruturação de papéis dos membros da família, bem como uma nova relação dela para com seus pares e seus ambientes laborais (Goulart et al., 2013, p. 111).

É necessário que haja uma reflexão a respeito do papel que a família e o âmbito social desempenham na construção do ser humano, já que influenciam no processo de desenvolvimento, abordando as influências genéticas, interacionistas e comportamentais no que diz respeito à formação e desenvolvimento humano em sua totalidade e, ainda, dos possíveis impactos causados pela negligência parental na vida do indivíduo (Costa & Laport, 2019, p.49).

Além do mais, ressalta-se a mudança ocorrida nos lares, por meio da inserção cada vez mais assídua da figura feminina no ambiente de trabalho, que com o passar do tempo, passaram a conquistar seu espaço (Buturi, 2013, Moraes et al., 2015), em virtude disso, a renda e o poder aquisitivo das famílias aumentaram, porém, os gastos também se elevaram (Lake, 2009). Mulheres com dupla jornada possuem menor tempo disponível para realizar atividades de lazer, em comparação aos seus companheiros ou as mulheres que não trabalham fora de casa (Blackwell, Miniard & Engel, 2011).

Essas diversas mudanças nos lares e na própria estrutura familiar, trouxeram consigo relações passíveis de conflitos. As relações de conflito entre trabalho e família abrangem cada vez mais pessoas, visto principalmente a intensificação do ritmo de trabalho e a difícil conciliação muitas vezes deste com as tarefas pessoais (Bandeira, Ferreira & Cabral, 2019).

Ao analisar a produção nacional brasileira, nos periódicos *Scielo*, *Periódicos Capes* e *Spell*, Vilela (2018, p.36) evidenciou que apesar da importância da temática, poucos estudos têm sido realizados a respeito, o que demonstrou uma limitação na produção desta temática, argumentando que a maioria das pesquisas possuem temas diversificados no que tange as questões relacionadas a conflito, “diferentes aspectos como: gênero, prática gerencial, consequências, ações de enfrentamento”.

Por meio da pesquisa realizada na plataforma *Scopus*, em relação ao recorte temporal de 2008 a 2018, Bandeira et al. (2019, p.66) analisaram a existência de 41 artigos sobre produções científicas internacionais a respeito desta temática, verificou-se que a maioria das pesquisas apresentou as seguintes temáticas “gênero (14%), equilíbrio trabalho-família (12%), políticas de trabalho-família (9%), desenvolvimento da carreira (7%), maternidade (7%), empreendedorismo feminino (4%) e satisfação no trabalho (4%)”.

Uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo com abordagem quantitativa, desenvolvido por um grupo de pesquisadores na cidade de Rio Grande, no extremo sul do estado do Rio Grande do Sul, no Brasil, teve como amostra 92 casais, buscou estudar a conciliação entre vida familiar e profissional destes que possuíam filhos até a idade de seis anos, constatando que “para os pais e mães do estudo, o cansaço físico e mental relacionado ao trabalho influencia de forma a causar desânimo e irritabilidade nas tarefas familiares” (Rocha, Almeida, Silva & Cezar-Vaz, 2011, p. 379).

Práticas e políticas de gestão de pessoas (GP) que objetive harmonizar essas duas esferas [...] tornam-se cada vez mais importantes nos contextos de trabalho na atualidade [...]. A possibilidade de equilibrar vida profissional e vida familiar torna o trabalho mais prazeroso e humanizado, aumentando a percepção de atribuição de sentido positivo a ele e, por outro lado, favorece a obtenção de resultados mais favoráveis das organizações [...] (Feijó, Goulart Junior, Nascimento & Nascimento, 2017, p. 117).

Já a pesquisa realizada por Sanches et al. (2018), junto a 863 participantes no estado do Paraná, demonstrou que a atividade profissional tem forte influência sobre o âmbito familiar principalmente sem relação a decisão de ter filhos. Geralmente, essa decisão é postergada/adiada em virtude das profissões e pela procura pela estabilidade financeira.

A empresa tem o dever de promover a qualidade de vida e proporcionar espaços de trabalhos agradáveis, com o intuito de diminuir atritos entre os indivíduos. Assim o colaborador se sente reconhecido e intensifica suas habilidades, aumentando as chances de engajamento do indivíduo e sua satisfação tanto no âmbito profissional quanto pessoal (Feijó et al., 2017).

Além disso, as relações com os demais colegas, os conflitos e a forma como as pessoas se relacionam na família e na equipe de trabalho, afetam a satisfação pessoal e de trabalho, a autoestima e a forma como se sentem em relação a si mesmos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

O setor de vestuário no Rio Grande do Sul representa um dos mais importantes segmentos da indústria de transformação, notoriamente no que diz respeito à empregabilidade, por se caracterizar

por processos de demanda intensiva de mão-de-obra. A indústria de confecções do vestuário se constitui na sua maioria, por micro e pequenas empresas (Contri, 2017).

Na cidade de Santo Cristo/RS, encontram-se estabelecidas empresas participantes do segmento, absorvendo mão-de-obra, sendo muito significativa para a economia local.

A partir dos dados coletados com aos participantes do estudo, realizou-se à caracterização de perfil dos mesmos. A maior parte dos participantes, 81% foram mulheres as quais trabalham nos setores de corte, costura e acabamento da indústria. A faixa etária dos colaboradores é variada, 30% têm idades entre 28 a 33 anos; enquanto que 36% tem idade acima de 34 anos. Os demais colaboradores situam-se em faixas etárias mais jovens.

Em relação ao estado civil, 47% dos participantes disseram ser solteiros e 49% casados; ampla maioria, 70% reside com a família. Quanto à escolaridade, 70% dos colaboradores tem ensino médio completo, graduação e alguns pós-graduação.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), o número de filhos por mulher, vem diminuindo no país, e a média está sendo de menos de dois filhos por mulher. Este cenário também se apresenta no grupo familiar dos colaboradores da indústria de confecções, cuja média é de até dois filhos por mulher. Fator que se torna relevante nas escolhas dos indivíduos em relação ao trabalho e família. O resultado demonstrou que apenas 60% dos colaboradores da indústria têm filhos.

Pode-se perceber que a realidade dos participantes em relação a filhos é ter famílias menores, entre os quais 64% disseram ter apenas um filho. Essa informação vem ao encontro do estudo validado por Sanches et al. (2018), que demonstrou a influência da vida profissional sob a decisão de ter filhos.

Isso evidência que uma parcela significativa da sociedade clama por uma nova lógica na qual se possa conciliar trabalho, família e possibilidade de ter filhos e que o atual cenário socioeconômico poderia impossibilitar algumas pessoas de formar família e que tenha por objetivo o bem dos cônjuges na geração da prole (Sanches et al., 2018, p. 235).

No estudo identificou-se que que 73% colaboradores trabalham na indústria de confecções há menos de cinco anos, e destes 27% atuam há menos de um ano. Devido ao tempo de atuação da indústria, percebeu-se certo grau de rotatividade de colaboradores.

Foi identificado a perspectiva dos participantes em relação à indústria de confecções para os próximos dois anos, segundo estimativas foi possível constatar que a pretensão da maioria dos participantes é permanecer fazendo parte do grupo de colaboradores, vários destes com intenções de ascensão em cargos no mesmo setor.

4.2 INFLUÊNCIA DA PROFISSÃO NA VIDA FAMILIAR E DA PROFISSÃO NA FAMÍLIA

Desde muito cedo passamos a fazer escolhas. **Nosso dia-a-dia é uma sequência de decisões**, assim como o trabalho que escolhemos. Para Santos (2008), existe uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família que gera similaridades entre ambas as esferas, uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa. Os indivíduos transferem as emoções e predisposições afetivas, as atitudes e valores, as qualificações e os comportamentos de uma esfera da vida para a outra.

Os participantes foram questionados se as relações familiares já causaram algum impacto nas atividades profissionais por eles desempenhadas no dia a dia na indústria de confecções.

Quadro 3 - Influência familiar

A influência familiar nas atividades profissionais	Participantes	Frequência
Nunca	4	9%
Raramente	17	36%
Às vezes	19	40%
Na maioria das vezes	5	11%
Sempre	2	4%
Total	47	100%

Fonte: Dados do estudo (2018).

Por meio da análise dos resultados, demonstrado no quadro 3, percebeu-se que a maioria dos participantes disseram existir influência familiar nas atividades profissionais. Para 55% (às vezes, na maioria das vezes e sempre), afirmaram ocorrer influências do contexto familiar nas atividades profissionais relacionadas ao trabalho.

Analizou-se que o ambiente familiar tem relação direta com o trabalho. Visto como fator de desempenho, potencial para a produtividade dos colaboradores, podendo ser considerado como influências mútuas (Alloufa et al., 2015). O aspecto pertinente à qualidade de vida influencia diretamente na satisfação dos colaboradores bem como em sua entrega no ambiente laboral (Araújo & Polsin, 2017).

Na busca de compreender a interação familiar em relação à qualidade de vida no trabalho, é preciso entender que os sistemas acabam por influenciar-se mutuamente. Assim, se um deles não está bem, não está adequado, o ser humano vai levar esse ponto negativo para o outro sistema. Com isso, se o colaborador não está adequado ao ambiente de trabalho, a família pode ser prejudicada em algum momento. De igual maneira, quando algo ocorre em casa, o trabalho pode ser afetado (Araújo & Polsin, 2017, pp.25-26).

A complementaridade entre ambas as dimensões trabalho-família, requer que existam momentos ao longo da vida em que sejam realizadas adequações da esfera profissional à esfera familiar, e da esfera familiar a profissional.

A permanência do indivíduo em um determinado trabalho e seu vínculo familiar pode passar por renúncias, visto que em determinados momentos surgem oportunidades profissionais que podem implicar em maior tempo de afastamento físico em relação à família. As adequações da família ao trabalho geram indisponibilidade de participação do indivíduo na vida familiar. O quadro 4 retrata a influência do trabalho em relação a vida pessoal.

Quadro 4 - Influência do trabalho

A influência do trabalho na vida pessoal	Participantes	Frequência
Nunca	3	8%
Raramente	9	19%
Às vezes	29	60%
Na maioria das vezes	4	9%
Sempre	2	4%
Total	47	100%

Fonte: Dados do estudo (2018).

O quadro 4 apresenta a relação entre a influência do trabalho na vida pessoal dos colaboradores. Do total dos participantes, a maioria informou que não há dificuldade em conciliar as atividades profissionais com as relações pessoais (família), porém 73% disseram que ocorrem influências do trabalho sobre a esfera da vida pessoal.

O desempenho no trabalho está intimamente relacionado à motivação do indivíduo e aptidão para com o desempenho de suas tarefas (Spector, 2012), interferindo diretamente na dinâmica organizacional. Segundo Bendassolli e Malvezzi (2013, p.58) trata-se de um “conjunto de comportamentos ou ações necessárias à execução das tarefas prescritas em cada cargo”. Na dimensão tradicional refere-se ao empenho do indivíduo para cumprir com as especificidades de seu cargo (Abbad & Borges-Andrade, 2014), no entanto devem ser consideradas as variáveis ambientais e situacionais nesse contexto (Coelho Junior, Borges-Andrade, Seidl & Pereira, 2010; Spector, 2012).

O trabalho tem grande importância na vida do indivíduo, tem a ver com outras questões, além da manutenção econômica. Manter o equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais é fundamental para uma vida em equilíbrio. O quadro seguinte apresenta o quanto os indivíduos costumam falar sobre seu trabalho no convívio familiar.

Quadro 5 - Socialização sobre o trabalho com a família

Costuma falar sobre o trabalho com a família	Participantes	Frequência
Nunca	0	0%
Raramente	7	15%
Às vezes	25	51%
Na maioria das vezes	12	26%
Sempre	3	8%
Total	47	100%

Fonte: Dados do estudo (2018).

O quadro 5 apresenta que os colaboradores costumam socializar fatos ocorridos durante o dia de trabalho com sua família. E dessa socialização podem gerar-se concordâncias ou divergências. Na atualidade, as famílias se constituem de diferentes formas. Em decorrência desse aspecto, ações repercutem nos aspectos da vida pessoal e profissional.

Para Faria (2005), as organizações têm um papel importante na promoção de maior equilíbrio entre trabalho e família. De acordo a análise, 81% dos colaboradores da indústria de confecções são mulheres. Estas têm uma dupla jornada, atendendo os afazeres da casa, entre outros ofícios. Devido a atividade profissional, muitas vezes repercute na falta de tempo para dar guarida à vida pessoal, cuidar da família, arrumar a casa, acompanhar os filhos, etc. Percebe-se que cada vez mais de um modo geral, as pessoas estão ligadas a vida profissional. A família pode interferir diretamente no desempenho profissional de seus familiares. O quadro 6, apresenta a influência familiar no desempenho profissional sob a perspectiva dos participantes.

Quadro 6 - Influência familiar no desempenho profissional

Influência da relação trabalho-família no desempenho profissional	Participantes	Frequência
Nunca	9	19%
Raramente	8	17%
Às vezes	22	47%
Na maioria das vezes	6	13%
Sempre	2	4%
Total	47	100%

Fonte: Dados do estudo (2018).

Na análise realizada sobre trabalho família, averiguou-se que a vida tem sido agitada, visando dar atenção a todos os compromissos fora do trabalho. O quadro 6 ilustra a influência da relação

trabalho-família no desempenho profissional. Em uma percepção abrangente sobre o quadro em análise, 81% dos questionados afirmaram que o seu desempenho profissional em algum momento fora influenciado pelas relações do âmbito familiar.

Esse dinamismo trabalho-família e vice-versa exige que as pessoas desempenhem diversos papéis nos diferentes espaços de convivência. As emoções são fortes sentimentos que um indivíduo possui a respeito de algo ou de outras pessoas, sendo consideradas mais breves e momentâneas que os humores (Robbins & Judge, 2014).

Identificando a importância destes elementos na vida de um indivíduo, como o apoio emocional sob forma de partilha das preocupações e troca de opiniões sobre os respectivos trabalhos, questionou-se aos participantes a respeito da influência das emoções e experiências vividas na vida familiar sobre o bem-estar no local de trabalho.

Quadro 7 - Influência da vida familiar no nas atividades profissionais

Influência das emoções e experiências da vida familiar nas atividades profissionais	Participantes	Frequência
Nunca	6	13%
Raramente	19	40%
Às vezes	6	13%
Na maioria das vezes	16	34%
Sempre	0	0
Total	47	100%

Fonte: Dados do estudo (2018).

O quadro 7 retrata sobre a influência das emoções e experiências de vida familiar no local de trabalho. As pressões vivenciadas nas organizações atreladas às problemáticas familiares podem interferir nas emoções e sentimentos dos colaboradores, ocasionando muitas vezes situações de estresse e desequilíbrio entre as duas esferas (Goulart Junior et al., 2013).

Para Rocha et al. (2011), o relacionamento familiar propicia a construção da identidade pessoal e profissional, por meio da relação entre as gerações, que congrega cultura e rotinas fornecendo características relevantes para definição do comportamento pessoal, profissional e social.

É oportuno destacar a relação de reciprocidade no contexto, percebendo que alguns aspectos familiares interferem no desenvolvimento do trabalho, como nos momentos em que se faz necessário o afastamento dos pais para resolução de necessidades relativas à família ou nos casos que envolvem o processo saúde-doença, entre outros.

4.3 Percepções sobre a influência familiar

Um papel fundamental do grupo familiar contemporâneo é o de provedor de apoio emocional, incluindo amor, afeto e intimidade a seus integrantes. Ao realizar esta função, a família promove ajuda e encorajamento aos integrantes na hora de decidir sobre algo ou resolver problemas individuais e sociais (Kanuk & Schiffman, 2012). Perguntou-se aos participantes sobre a importância da família e do trabalho. Para P3, “a família tem muita importância”. Na perspectiva de P3 a família é “[...] minha base, sempre está ao meu lado dando apoio, isso é muito importante”. Sobre o trabalho P3 afirmou “é fundamental em minha vida pois através dele consigo realizar sonhos”.

Para P4 a família é “tudo de bom. Ela me impulsiona. Sabendo das minhas responsabilidades como mãe procuro fazer tudo por ela”. Quanto ao trabalho, P4 disse que “é através dele que me realizo e consigo conquistar meus sonhos”.

Com essas declarações foi possível identificar a importância dos dois âmbitos na vida dos entrevistados e, portanto, nota-se a importância da conciliação do trabalho e a família.

A diminuição do tempo livre para estar com a família e com os filhos é resultado do crescimento da participação dos pais nas atividades profissionais, que passam a ter suas responsabilidades e competências aumentadas no trabalho, o que acaba interferindo no cotidiano familiar (Rocha et al., 2011).

No que tange ao conflito que o trabalho poderia gerar no lar, P6 afirmou que a realização de horas extras no trabalho, quando necessárias, “afeta as relações familiares, pois refletem nos demais indivíduos da família, os quais necessitam alterar sua rotina”. Da mesma forma, para P9 muitas vezes pode causar *stress*, em decorrência do qual se desconta a raiva do trabalho nos familiares, mesmo sem a intenção e tentando evitar relacionar trabalho e família. Na opinião de P10, disse que procura dividir o pessoal do profissional, da mesma forma que os entrevistados P5, P7 e P8 afirmam que o trabalho não gera conflito no meio familiar.

O ser humano é apenas um, na vida pessoal ou no seu trabalho, não modifica sua identidade (Bergamini, 2014). Interrogados sobre a influência das relações pessoais na geração de conflito no trabalho P6 disse “tento sempre separar as coisas, não costumo levar problemas para o trabalho”. Para P9 as relações pessoais geram conflitos no local de trabalho quando “[...] as pessoas não conseguem separar amizade de vida profissional”.

O desempenho de uma pessoa é o efeito da realização das atividades propostas, conforme as metas anteriormente estabelecidas. “É diretamente proporcional a duas condições” humanas: o “querer fazer” e o “saber fazer” (Marras, 2011, p. 165). Conforme P1 a relação trabalho-família influencia o desempenho profissional, não prejudicando de forma profunda, mas exercendo impactos, pois em sua opinião ambos se completam.

De acordo com P2 a relação trabalho-família não influencia no desempenho profissional, pois afirmou que consegue separar perfeitamente esta relação entre as esferas familiar e profissional não afetando o desempenho profissional.

Para P3, mesmo tentando manter a vida pessoal à parte da vida profissional, em casos mais extremos “é inevitável desligar-se totalmente”, exercendo certa influência sobre o desempenho profissional nos casos de circunstâncias mais graves.

Na visão de P4 a relação trabalho-família influencia no desempenho profissional, pois para ela o apoio da família é fundamental para que o indivíduo se sinta bem na indústria e consiga desempenhar suas atividades profissionais de forma adequada.

Na percepção de P5 não existe influência da relação trabalho-família no desempenho profissional, pois segundo sua visão é possível separar o trabalho da família, evitando que a relação afete o desempenho profissional.

Para P6 é lógica a existência da influência da relação trabalho-família no desempenho profissional, pois ambas precisam ter sinergia para que o desempenho profissional seja bom, conforme P6, ambas andam juntas e tem relação direta uma com a outra.

Referindo-se ao mesmo questionamento, P7 mencionou que a relação trabalho-família influencia pouco o seu desempenho profissional, pois busca separar trabalho e família para não atrapalhar o seu desempenho, apesar de afirmar que é impossível separar totalmente estas duas partes tão importantes e de certa forma interligadas na vida do indivíduo.

Para grande parte dos indivíduos, o trabalho é “um senso de propósito e contato social”, um importante aspecto da vida, deixando de ser apenas um meio de organizar as necessidades diárias. Portanto é difícil de evitar que os indivíduos se envolvam emocionalmente com o ambiente de trabalho (Spector, 2012, p. 259).

De acordo com P8, “é possível conciliar o trabalho e a família”, acreditando, portanto, que não exista a influência da relação trabalho-família no desempenho profissional, pois P8 relata que aprendeu a conciliar o trabalho e a família a partir de terapia, na qual aprendeu a ter inteligência emocional.

Na percepção de P9, “por mais que o indivíduo tenha inteligência emocional, não é possível evitar totalmente que se traga emoções de cunho familiar para o trabalho”. Portanto a relação trabalho-família afeta o desempenho profissional, pois “a cabeça não desliga” totalmente da vivência familiar do indivíduo” (P9). Nas palavras de P9, “o funcionário é um ser humano, com sentimentos [...] e não consegue sempre esconder o que está sentindo”.

Para P10, “é preciso tentar dividir o profissional do pessoal”. Na sua visão, o desempenho profissional não é afetado pela relação trabalho-família. “O que ocorre no trabalho precisa ficar no tra-

balho e o que acontece em casa é preciso deixar em casa” (P10). Portanto, para P10 os problemas familiares não devem influenciar o desempenho profissional.

O conflito trabalho-família é complexo e apresenta várias causas, em determinadas ocasiões pode ser de complicada administração. Cabe a empresa, o papel de proporcionar qualidade de vida e ambientes saudáveis aos colaboradores com o intuito de diminuir divergências e melhorar o trabalho (Feijó et al., 2017).

Interrogados sobre o papel da indústria na harmonização da relação trabalho-família e no desempenho profissional de cada colaborador, P1 afirmou que considera que “benefícios oferecidos pela organização, como plano de saúde, seriam importantes, assim como treinamentos para o desenvolvimento pessoal, que auxiliam as pessoas a ter inteligência emocional”, utilizou como exemplo, um treinamento que participou, com os demais coordenadores e equipe de vendas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu concluir que as necessidades de conciliação dos vários contextos de vida assumem diferentes características ao longo do tempo. As relações entre trabalho e família e vice-versa têm sido percebidas a partir de diferentes formas. Muitas vezes para minimizar impactos, as famílias utilizam a compensação esperando que, perante condições insatisfatórias, os membros familiares se sensibilizem entendendo a necessidade desse envolvimento.

Para Mendonça e Matos (2015), as famílias em que ambos trabalham deparam com um conjunto de exigências que implicam em articulações dos diferentes contextos em que se inserem e dos distintos papéis (conjugal, parental, profissional) que assumem.

O estudo permitiu interpretar que os participantes consideram que as atividades profissionais influenciam na vida pessoal, demonstrando a existência da relação entre trabalho-família e a influência que uma tem sobre a outra.

Foi possível perceber que para 81% dos participantes o seu desempenho profissional, em algum momento já foi influenciado pela relação trabalho-família, evidenciando-se dessa forma a necessidade de que a indústria de confecções crie estratégias visando auxiliar seus colaboradores a gerir sentimentos, diminuindo o efeito de conflitos no desempenho profissional.

Do total, 98% dos participantes manifestaram o desejo de permanecer trabalhando na indústria de confecções, ao mesmo tempo que identificaram a necessidade de algumas melhorias na maneira como a organização os percebe.

Como a maioria dos colaboradores da indústria de confecções são mulheres, percebe-se que o trabalho familiar doméstico é um afazer com pouca percepção, caracterizado como “invisível”, culturalmente considerado um trabalho de gênero, apesar da literatura vigente demonstrar a mudança no papel da família, inclusive da participação do homem nas atividades domésticas (Amorim, 2019).

Sugere-se à indústria de confecções, a adoção de práticas voltadas à qualidade de vida dos colaboradores, plano de saúde, implementação do vale alimentação, atividades como palestras, treinamentos e demais estratégias voltadas a promover o bem-estar dos colaboradores, o desenvolvimento pessoal e a inteligência emocional.

O estudo tem como limitação a relação sobre o processo de coleta e interpretação dos dados. Apesar do esforço efetuado no sentido da exatidão na representação confiável das percepções dos entrevistados, as interpretações não são livres de influências das análises prévias dos investigadores, interpretações estas que não são passíveis de serem generalizadas. Sugere-se para estudos futuros, a realização de entrevistas com os diretores da indústria, bem como responsáveis pelo setor de Recursos Humanos (RH), de forma qualitativa, para identificar as práticas que estão sendo feitas e propostas com este intuito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbad, G.S. & Borges-Andrade, J.E. Aprendizagem humana em organizações de trabalho (2014). In: Zanelli, J.C.; Borges-Andrade, J.E. & Bastos, A.V.B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil [recurso eletrônico]*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Alloufa, J. M. Araújo, R. M. A. & Maia, K. (2015). Interação trabalho e família: O Enriquecimento como Implicação da Acumulação de Papéis. *Revista de Gestão e Secretariado – GeSec*. 6 (2), 158-179.
- Amorim, D. (2019). *Aumenta trabalho doméstico de homens, mas desigualdade segue*. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/economia/ibge-mulheres-trabalham-quase-o-dobro-de-horas-que-homens-nos-cuidados-da-casa-e-parentes,2fc7106b3e9eef04f93d50ff83885bf2xcbjucbu.html>>. Acesso em 3 de novembro de 2019.
- Andrade, C. (2017). Percepções dos Colaboradores sobre as Medidas Organizacionais de Conciliação da Vida Profissional e Familiar. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*. 4 (3), 46-63.
- Araújo, T.R.P. & Polsin, F.L. (2017). Relação entre a interação familiar e a qualidade de vida no trabalho como provedora da satisfação para o Colaborador. *Universitas Gestão e TI*, 7 (1-2), 17-30.
- Bandeira, E.L., Ferreira, V.C. & Cabral, A.C.A. (2019). Conflito trabalho-família: a produção científica Internacional e a agenda de pesquisa nacional. *REAd: Revista Eletrônica de Administração*. 2 (1), 49-82.
- Benaglia, M.D. (2012). Influência do ambiente de trabalho e do estilo de vida sobre a saúde do trabalhador. *XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Bento Gonçalves/RS.
- Bendassolli, P.F. & Malvezzi, S. (2013). Desempenho no trabalho: definições, modelos teóricos e desafios à gestão. In: Borges, L.O. & Mourão, L. (Org). *O trabalho e as Organizações [recurso eletrônico]: atuações a partir da psicologia*. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed.

- Blackwell, R. D., Miniard, P. W. & Engel, J. F. (2011). *Comportamento do Consumidor*. 1.ed. São Paulo: Cengage Learning.
- Bergamini, C. W. (2014). *Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: Psicologia do comportamento Organizacional*. 4.ed.São Paulo: Atlas.
- Braga, E., Jr, Pio, M. & Antunes, A. (2009). O Processo de Transferência de Tecnologia na Indústria Têxtil. *Journal of Technology Management & Innovation*. 4 (1), 125-133.
- Buturi, M. G. O. (2013). A mulher no mercado de trabalho. *Revista InterAtividade*. São Paulo, 1 (1), 90-98.
- Cardoso, A.C.M. (2013). Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Revista Sociedade e Estado*. 28 (2), 351-374.
- Coelho Junior, F.A., Borges-Andrade, J.E., Seidl, J. & Pereira, A.C. (2010). Validação psicométrica de medida de auto-avaliação de desempenho no trabalho. *XXXIV Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.
- Contri, A.L. (2017). A produção industrial no RS, em 2016, e suas perspectivas de crescimento. *Carta de Conjuntura*. 26 (1). Disponível em:< <http://carta.fee.tche.br/article-tags/industria-de-transformacao-2/>>. Acesso em 3 de novembro de 2019.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2011). *Métodos de pesquisa em Administração*. 10 ed. Porto Alegre: Bookman. 784 f.
- Costa, K.A. & Laport, T.J. (2019). Família e sociedade: uma análise sobre o processo do desenvolvimento humano. *Revista Mosaico*. 10 (1), 49-55.
- Faria, G. S. S. (2005). *Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho-família no setor bancário* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos/SP.
- Feijó, M. R., Goulart Junior, E., Nascimento J. M. & Nascimento, N. B. (2017). Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro. *Revista Pensando Famílias*. 21 (1), 105 -119.
- Gil, A. C. (2016). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2018). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6 ed. São Paulo: Atlas.
- Goulart, E., Jr. et al. (2013). Exigências familiares e do trabalho: Um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Revista Pensando Famílias*. 17 (1),110-122.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Comissão Nacional de Classificação (CONCLA)*. Disponível em: <<https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/1470-familias-e-domicilios.html>>. Acessado em: 13 de out de 2018.
- Kanuk, L.L. & Schiffman, L.G. (2012). *Comportamento do Consumidor*. 9. ed. Rio de Janeiro: LTC.
- Karsaklian, E. (2009). *Comportamento do Consumidor*. 2. ed. São Paulo: Atlas.
- Lake, L. A. (2009). *Comportamento do Consumidor: Para Leigos*. Rio de Janeiro: Alta Books.
- Lima, E. C. & Oliveira, C. R. O., Neto. (2017). Revolução Industrial: considerações sobre o pioneirismo industrial inglês. *Revista Espaço Acadêmico*, 17 (194), 102-113.
- Lucato, W. C., Vieira, M., Jr., Vanalle, R. M. & Silva, R. (2015). Gerenciamento da transferência internacional de tecnologia: estudo de caso na indústria têxtil brasileira. *Gestão & Produção*. 22 (1), 213-228.

- Marras, J. P. (2011). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Saraiva.
- Mendonça, M. & Matos, P.M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Revista Análise Psicológica*. 33 (3), 317-334.
- Moraes, P.M., Abrão, K.C.L. & Miotto, R.C.T. (2015). Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate Necessário. *Serviço Social e Saúde*, 14(1), 105-118.
- Motta, F.C. P. & Vasconcelos, I.F.G. (2010). *Teoria Geral da Administração*. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning.
- Perosini, G.L. (2017). A revolução industrial e sua influência na reestruturação da vida familiar. *RELACult – Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade*. 3 (3).
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Fundamentos do comportamento organizacional*. 12. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil.
- Rocha, L.P.; Almeida, M.C.V. & Silva, M.R.S., Cezar-Vaz, M.R. (2011). Influência recíproca entre atividade profissional e vida familiar: Percepção de Pais/mães. *Acta Paul Enferm*. 24 (5), 373-380.
- Sampieri, R. H., Callado, C.F. & Lucio, M.P.B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. 5ed. Porto Alegre: Penso.
- Sanches, M.A., Rocha, V.B. & Lovo, O.A. (2018). A influência da atividade profissional no planejamento família. *Universitas: Gestão e TI*. 16 (1), 230-242.
- Santana, C.V.M.O.R. (2015). *A família na atualidade: novo conceito de família, novas formações e o papel do IBDFAM (Instituto Brasileiro de Direito de Família)* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Tiradentes (UNIT), Aracaju.
- Santos, G.G. (2008). Gênero, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. *E-cadernos CES* [Online].
- Sellin, F. (2012). *Gastamos em Média 14 horas com o trabalho e apenas 3 horas e meia com a família*. Disponível em: <<https://www.futuranet.ws/gastamos-em-media-14-horas-com-o-trabalho-e-apenas-3-horas-e-meia-com-a-familia/>>. Acessado em: 24 de jun de 2018.
- Silva, L.C. & Salles, T.L.A. (2016). O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. *ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas*. 6 (2), 234-247.
- Spector, P.E. (2012). *Psicologia nas organizações*. 4 ed. São Paulo: Saraiva.
- Tigre, P. B. (2006). *Gestão da inovação: a Economia da Tecnologia no Brasil*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Vilela, N.G.S. (2018). Conflito Trabalho-Família: uma Revisão Sistemática da Produção Científica Nacional. *Revista Linceu On-line*. 8 (1), 27-49.