

Confira orientações sobre o tema “equilíbrio trabalho-família” do professor Francisco Antônio Coelho Junior, da Universidade de Brasília (UnB):

### **Quando o equilíbrio entre trabalho e família não é alcançado, quais são os maiores prejuízos evidenciados pelos profissionais?**

Podem ocorrer perdas importantes ao longo do tempo, tanto no que tange à saúde física, mental, emocional e comportamental dos trabalhadores, quanto no alcance das metas de trabalho. Pode surgir a perda da atenção e da concentração, a sensação de estar sempre sobrecarregado, desestímulo, falta de motivação e até uma sensação de carregar um fardo. Vivências de sofrimento associados ao trabalho poderão ser evidenciadas.

Os trabalhadores poderão se sentir em conflito constante, com a sensação de não conseguir ter paz. Ele pode não conseguir se enxergar, por exemplo, naquilo que ele faz, perdendo, em termos, identidade e significado com o trabalho. A motivação e o envolvimento com o trabalho poderão cair. Nesse compasso, a produtividade poderá cair, gerando um desconforto pessoal e até podendo influenciar a autoestima.

Os conflitos familiares poderão acontecer com mais frequência, também, quando o trabalhador percebe que não está conseguindo entregar aquilo que dele se espera. No ambiente familiar, o profissional poderá modificar drasticamente a conduta e o comportamento, com distúrbios no sono (falta ou excesso), por exemplo, podendo desencadear estresse, ansiedade, fadiga crônica e transtornos do humor, como a depressão em casos mais severos. É preciso cuidado e atenção na promoção do equilíbrio.

### **Na prática, o que é possível fazer para alcançar o equilíbrio entre trabalho e família? E quais os benefícios?**

É fundamental compreender que ambas entidades sociais, trabalho e família, têm demandas, interesses, expectativas e ambições (no bom sentido) próprias e que uma não é melhor ou pior do que a outra, mas sim que precisam coexistir e ser interdependentes.

Os benefícios dizem respeito a ganhos familiares e no trabalho. O desempenho do trabalhador poderá ser melhorado. A família, quando se sente parte integrante, poderá fortalecer seus próprios vínculos internos. Quando um chefe, por exemplo, pergunta sobre a família do funcionário, ele poderá se sentir empoderado, pensando "meu chefe se preocupa, de fato, comigo e com a minha família", e isso poderá promover uma sensação de bem-estar.

Ao mesmo tempo, a família que reconhece a imagem/reputação do status quo da organização em que o profissional trabalha ("que orgulho, ele/ela trabalha lá na empresa tal"), pode se sentir feliz e também produtiva. Os benefícios da parceria entre trabalho e família são muito importantes e devem ser gerenciados de forma sistemática e organizada.

### **Quais estudos a Universidade de Brasília (UnB) tem realizado acerca da temática?**

No âmbito do Grupo de Pesquisa e Estudos Avançados sobre Comportamento Organizacional (GEPACO), do Centro de Pesquisa em Avaliação e Tecnologias Sociais (CEPATS) e do (Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), ambos da UnB, estão sendo desenvolvidas pesquisas orientadas ao diagnóstico organizacional de fatores humanos, sociais e organizacionais relacionados ao ato de trabalhar.

Esse diagnóstico tem natureza multidimensional e multinível, ou seja, analisamos a influência de diversas variáveis (humanas, da equipe de trabalho, da família e do contexto organizacional como um todo, por exemplo) associadas à manifestação de condutas e de comportamentos dentro das organizações de trabalho. Utilizamos a abordagem multimétodo, qualitativa e quantitativa, integradas e relacionando-as.

Duas das principais variáveis que estudamos são as competências profissionais (técnicas, comportamentais e socioemocionais) e o desempenho (humano e organizacional), em que pese a influência de múltiplos fatores nessa relação. Dentre esses fatores, podem-se destacar variáveis relacionadas ao comprometimento com o trabalho, a intenção de sair da organização em que trabalha, bem-estar laboral, cultura (e subcultura) organizacional, estilos de liderança, clima organizacional, qualidade de vida, satisfação com o trabalho, comportamentos ético-cidadãos, entre tantas outras variáveis de comportamento organizacional.

***Este conteúdo faz parte da matéria publicada no site do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos: <https://bit.ly/3dfMfNt>***