

Conflito trabalho-família e saúde em líderes empresariais: contributos do projeto bridGEs

Vanessa Pereira (a), Ana Luísa Patrão (a, b), Liliana Rodrigues (a, b), Sara Isabel Magalhães (a, b), Reinaldo Santos (c) & Conceição Nogueira (a, b)

a) Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Contacto: bridGEs@fpce.up.pt

b) Centro de Psicologia da Universidade do Porto

c) Unidade de Investigação em Ciências Empresariais e Sustentabilidade - Universidade da Maia

INTRODUÇÃO

O conflito trabalho-família define-se pela incompatibilidade entre os papéis resultante das pressões do trabalho e da família e é um fenómeno complexo e multidimensional (Greenhaus & Beutell, 1985). Em lugares de liderança, onde possuem mais poder e autonomia, as mulheres tendem a gerir situações ainda mais exigentes ao nível dessa conciliação (Mäkelä, 2012; Bar-On Shmilovitch, Blumen, & Tzafir, 2022). Em mulheres líderes, o momento da gravidez e das licenças de maternidade pode afigurar-se especialmente comprometedor em termos de pressão emocional e de repercussão para a saúde mental (Machín-Rincón, Cifre, Domínguez-Castillo, & Segovia-Pérez, 2020; Murphy, 2018) e, conseqüentemente, também a física (Nicholson et al., 2016; Ogden, 2004). Assim, é objetivo do presente trabalho aprofundar os conhecimentos acerca do impacto do conflito trabalho-família, resultante da gravidez e licença de maternidade, na saúde mental e emocional de líderes de empresas do Alto-Minho.

METODOLOGIA

PARTICIPANTES

7 mulheres líderes de empresas do norte de Portugal (Alto-Minho), com idades entre os 34 e os 60 anos.

INSTRUMENTO

Entrevista semiestruturada, cujo guião foi construído a partir da revisão bibliográfica acerca das experiências de liderança em organizações.

ANÁLISE DE DADOS

Dados analisados através de um procedimento de análise temática, de acordo com o preconizado por Braun e Clarke (2006).

PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi submetido e aprovado pela Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (Ref.^a 2022/04-06). A quem participou, foi dada a ler e a assinar a declaração de consentimento informado.

RESULTADOS

A partir desta análise foi possível identificar 3 temas relacionados entre si, a saber: (i) "Interrupções nas licenças de maternidade por imposição do trabalho"; (ii) "Sentimento de culpa e responsabilização"; (iii) "Retorno ao trabalho traumático". A condução desta análise permitiu explorar assim o "impacto emocional e mental do conflito trabalho-família durante a gravidez e licenças" (organizador central da análise).

| TEMAS | UNIDADES DE REGISTO |
|---|--|
| Interrupções nas licenças de maternidade por imposição do trabalho | "Nunca mais me esqueço. Descia as escadas para o armazém, punha lá o menino e vinha a casa a dar de mamar e etc. Foi assim com os meus filhos." (E4F) "Na licença... ..nas questões mais urgentes, sim, contactavam comigo porque precisavam de alguma orientação sobre o que fazer." (E6F) |
| Sentimento de culpa e responsabilização | "É quando nós temos um cargo como o meu, não dá para tirar 3 nem 4 meses de licença de maternidade. As coisas não param... Isso não existe. [...]" (E10F) |
| Retorno ao trabalho traumático | "O regresso não correu assim tão bem... por parte da chefia, que encarou mais do género "agora é mãe, agora tem horário de amamentação, agora já não tem tanta disponibilidade." (E3F) |

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

As posições de liderança nas empresas são exigentes no que se refere ao equilíbrio entre as esferas profissionais e pessoais/familiares, o que acarreta conseqüências para a saúde mental e emocional nos processos de gravidez e de ausência para usufruto das licenças de maternidade, podendo repercutir-se em problemas de saúde física, nomeadamente cardiovascular (Nicholson et al., 2016). É necessário continuar a alterar o paradigma associado ao trabalho e à família, promovendo-se uma participação mais igualitária em termos de género numa e noutra esfera, para que este conflito se dilua e atenua as conseqüências negativas desta incompatibilidade na saúde mental, emocional e, por conseqüência, física, das mulheres nesta fase tão exigente das suas vidas, como é a gravidez e o pós parto. Espera-se que os resultados do presente trabalho contribuam para esta discussão.

Referências:

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- 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>
- Machín-Rincón, L., Cifre, E., Domínguez-Castillo, P., & Segovia-Pérez, M. (2020). I am a leader, I am a mother, I can do this! The moderated mediation of psychological capital, work-family conflict, and having children on well-being of women leaders. *Sustainability*, 12(5), 2100. <https://doi.org/10.3390/su12052100>
- Mäkelä, L. (2012). A narrative approach to pregnancy-related discrimination and leader-follower relationships. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 677-698. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00544.x>
- Murphy, K. J. (2018). A workable balance: maternity leave and female success in the workplace in Finland and the United States (Doctoral thesis). University of Pennsylvania: Philadelphia.
- Nicholson, L., Lecour, S., Wedegärtner, S., Kindermann, I., Böhm, M., & Sliwa, K. (2016). Assessing perinatal depression as an indicator of risk for pregnancy-associated cardiovascular disease. *Cardiovascular Journal of Africa*, 27(2), 119-122. <https://doi.org/10.5830/CVJA-2015-087>
- Ogden, J. (2004). *Psicologia da Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.