


**HELENA LOUREIRO****Professor adjunto, Doutorada.**Universidade de Aveiro,
Portugal. hloureiro@ua.pt**MARGARETH ÂNGELO****Professora Titular; Doutorada.**Universidade de São Paulo,
Brasil.**AIDA MENDES****Professora Coordenadora,
Doutorada.** Escola Superior
de Enfermagem de Coimbra,
Portugal.

FAMÍLIA E TRABALHO: CONCILIAÇÃO PERCECIONADA POR TRABALHADORES EM IDADE AVANÇADA

Family and work: perceived
conciliation for advanced age workers

Abstract

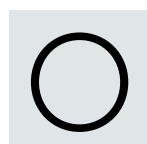
Family and Work are mesosystems of human ecological development whose imbalance exposes individuals to a particular adaptive difficulty. To understand the meaning that older workers attach to this dyad may contribute to improve their ability to work and family health.

This was a descriptive, qualitative study that used Bardin's content analysis as a methodology. It was conducted in a non-probabilistic sample (n = 62), selected from a population of over 55-year-old health workers, who agreed to participate. The information was obtained by semi-structured interview and analyzed by the WebQda program.

Participants perceived the Family as a "safe haven", as it was a source of support and personal fulfillment. The same attribution was not performed by participants who, due to the lack of return and / or isolation / abandonment expressed, pointed out that the family was "absent" in their lives. With respect to work, the gender difference was manifested by the overload perceived by the female gender. When asked about the Family / Work conciliation, the speeches mirrored the way the present time sustains itself in constructions that are lasting from the past.

It was concluded that the Family / Work conciliation can adopt different scenarios depending on the meaning that individuals give to both throughout their life experiences and that, particularly in older workers, the intervention of occupational nurses can make the difference, when we want to promote active aging in the workplace.

KEY-WORDS (DECS): AGING; FAMILY; WORK; NURSING; OCCUPATIONAL HEALTH.

INTRODUÇÃO

O indivíduo assume um papel decisivo naquele que é o equilíbrio do micro, meso e macro sistémico

de desenvolvimento operado no seu processo de envelhecimento¹. Este processo, mais especificamente a promoção daquele que se pretende que seja o envelhecimento saudável e ativo, resulta do equilíbrio que o

indivíduo consegue estabelecer entre os seus objetivos de vida, a capacidade em gerir os seus recursos e, da forma como se relaciona com o seu ambiente envolvente^{2,3}.

No final da idade adulta, os indivíduos são chamados a dar resposta a um vasto conjunto de adaptações daquela que é, até então, a sua dinâmica sistémica de vida. Em termos familiares, também no final da vida

adulta são muitas adaptações que poderão ser operadas a nível da sua estrutura, desenvolvimento e funcionalidade⁴, como são exemplo a saída dos filhos, a chegada dos netos, a entrada dos pais dependentes e o reajustamento de papéis (que se compadece com todas estas mudanças) e muitos outros fenómenos que se associam àquela que é a fase do ciclo vital que se denomina por “ninho-vazio”⁴.

Na dimensão laboral idêntico fenómeno adaptativo se manifesta. Dependendo do significado que o individuo foi atribuindo ao trabalho exercido, o final de vida ativa poderá ser fonte prazerosa (se do seu exercício advém um conjunto de *outputs* positivos como fonte status, de retorno económico, entre outros) ou penosa (se pelo contrário trabalhar se revela fonte de desconforto ou mesmo de stresse em saúde e *burnout*)⁵.

A Família e o Trabalho são, então, tidos como dois dos mais relevantes microssistemas componentes daquele que passa a ser o ambiente de desenvolvimento da pessoa em idade adulta, razão pela qual se considera que este tema careça de um maior enfoque de estudo, quando se pretende potencializar a saúde dos recursos laborais⁶.

Atentos a este fenómeno, a International Labour Organization (ILO) e a World Health Organization (WHO) apelam à conjugação de esforços por parte de todos os atores envolvidos, por forma a encontrar estratégias que promovam a saúde dos trabalhadores, com vista à continuidade de um desenvolvimento socioeconómico e sustentável para as gerações futuras. Assemelhando o seu modelo a uma estrutura habitacional (**Figura 1**), a Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)⁷ refere que a capacidade para o trabalho resulta do equilíbrio estabelecido entre os recursos do trabalhador e o tipo trabalho que é exercido, sendo os principais fatores interferentes neste processo: a saúde e aptidões

funcionais (1º piso); a educação e competência (2º piso); os valores, atitudes e motivação (3º piso); a comunidade profissional e ambiente de trabalho (4º piso); e os conteúdos, as exigências e a organização do trabalho (cobertura/telhado). Segundo este modelo⁷, a mobilização dos recursos internos e das questões familiares (do 3º piso) são uma ação necessária para construir um equilíbrio melhor e sustentável na vida profissional e na sequencia deste pensamento, fará sentido compreender a forma como os trabalhadores arquitetam estratégias e se mobilizam para conciliar as suas funções familiares e de trabalho, particularmente numa fase mais avançada da vida em que as exigências se tornam gradualmente mais diversificadas e complexas. A construção deste artigo enquadra-se no âmbito da intervenção de enfermagem em saúde ocupacional, mais especificamente visa sensibilizar para a intervenção de promoção da saúde dirigida a trabalhadores em idade avançada que neste específico estádio das suas vidas vivenciam específicas adaptações de vida conducentes a um possível

desequilíbrio da sua perceção de capacidade para o trabalho.

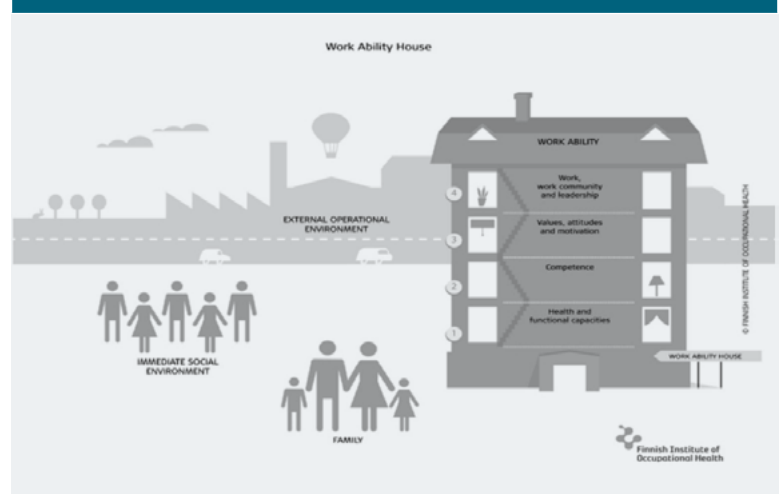
OBJETIVOS

O presente estudo visa descrever a forma como trabalhadores de maior idade percebem a conciliação que estabelecem entre aqueles que são os seus microssistemas de desenvolvimento “Família” e “Trabalho” e como esta interfere com o seu índice de capacidade para o trabalho.

METODOLOGIA

Tratou-se de um estudo descritivo, baseado em metodologia qualitativa, e de paradigma compreensivo e hermenêutico que tomou como população-alvo os trabalhadores que exerciam funções em unidades de prestação de Cuidados de Saúde Primários, do Agrupamento de Centros de Saúde do Baixo Vouga, da Administração Regional de Saúde do Centro, entre os anos 2017 e 2018. A amostra de participantes (n=32) foi selecionada de forma não probabilística e por conveniência, decorrente do manifesto assentimento de

FIGURA 1
MODELO DE PROMOÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO (FIOH, 2014).



participação livre e esclarecido em participar no estudo. Foram critérios de inclusão: assumir o estatuto de "estar em pleno exercício laboral", ter mais de 55 anos de idade e, coabitar com a família nuclear. Maioritariamente feminina (58,1%) e com uma média de idade de 57,3 anos (DP=2,4 anos), os participantes exerciam o exercício profissional em diferentes áreas profissionais (Médicos=30,7%; Enfermeiros=45,5%; Pessoal técnico e administrativo=14,5%; Auxiliares de apoio técnico e outros=10,3%). A informação recolhida para a elaboração deste estudo foi obtida por meio da técnica de entrevista, conduzida por guião semiestruturado, tendo o seu resultado sido gravado em registo áudio. Uma vez transcritas e codificadas, as entrevistas foram analisadas pelo método de análise de conteúdo de Bardin⁷, recorrendo para tal à sua análise temática e categórica por contabilização de Unidades de Registo (UR), com recurso ao programa software WebQda.

Todos procedimentos formais e pressupostos éticos inerentes ao desenvolvimento de investigação contemplados neste estudo.

RESULTADOS

Uma vez transcrita, explorada e organizada toda a informação recolhida, resultou da sua análise uma árvore categórica baseada nos seguintes temas centrais: i) *Como me sinto na (minha) família* (172UR), ii) *Como me sinto no (meu) trabalho* (143UR), iii) *Como o (meu) trabalho afeta a (minha) família* (118UR), iv) *Como a (minha) família afeta o (meu) trabalho* (112UR), cujos conteúdos se passam a apresentar (Figura 2).

Como me sinto na (minha) família (172 UR)

Os participantes emitiram referências discursivas ambivalentes no que se reportou a esta temática, dando conta que a sua perceção se repartiu entre *Família Presente* (105 UR) e *Família Ausente* (67UR). Afirmaram a sua *Família Presente*,

quando nos seus discursos expressaram o facto da família constituir uma relevante *Fonte de apoio emocional* (62 UR) e *Fonte de realização* (43 UR).

"A família é a nossa sustentação. Ela é que nos dá aquele apoio que precisamos no dia-a-dia para enfrentarmos momentos menos bons ... É nela que partilhamos aquilo que nos acontece na vida [...]o nosso porto seguro quando as coisas não correm tão bem." (E22, 2018)

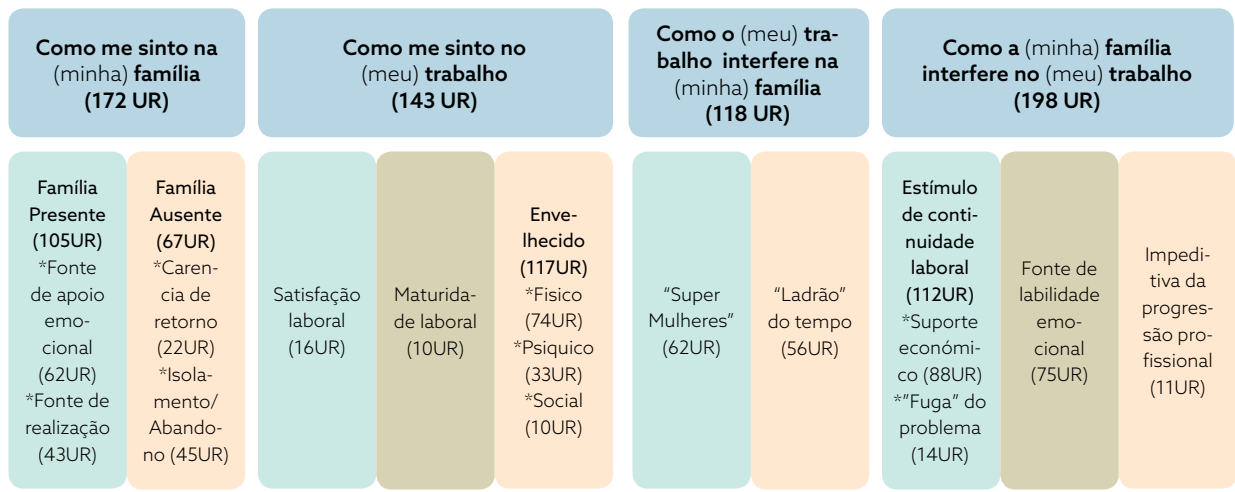
Oposta atribuição de significado foi realizada por participantes que, pela *carência de retorno* (22 UR) e/ou pelo *isolamento/abandono* (45 UR) expressos, fizeram notar que percecionavam a sua *Família Ausente*.

"(...) neste momento praticamente vivo sozinha com o meu marido onde ele me dá o apoio, algum apoio, não todo, mas algum apoio! (...) minha filha que já não está comigo, ... tem a vida dela e mora longe e o meu filho também tem o trabalho dele[...]" (E26, 2018)

FIGURA 2

TEMAS, CATEGORIAS E UNIDADES DE REGISTO DA CONCILIAÇÃO FAMÍLIA/TRABALHO PERCECIONADA EM IDADE ADULTA AVANÇADA

FAMÍLIA/TRABALHO



Como me sinto no (meu) trabalho (143 UR)

A *Satisfação laboral* (10 UR) foi uma das categorias que emergiu da temática *Como me sinto no (meu) trabalho*. Esta evidência foi notória pelo facto de grande parte dos entrevistados se identificarem com o trabalho desempenhado e de este constituir fonte prazerosa e de motivação para as suas vidas (“...gosto muito do que faço e de estar com as minhas colegas e é isso que me motiva muito pra... pra continuar... pronto” E20, 2017).

O facto de assumirem a “mais idade” de que eram detentores foi também percussora da categoria *Maturidade laboral* (16 UR) que detinham no seu desempenho profissional (“A idade [...] pelo menos trouxe a possibilidade de conseguirmos em momentos mais desafiantes, sermos mais seguros de nós... mais serenos, no enfrentar do dia-a-dia. E, quer queiramos, quer não, isso interfere muito no nosso desempenho” E13, 2017). A percepção de *Envelhecimento* (117 UR) foi outra das categorias emergentes dos discursos dos entrevistados, fazendo notar as limitações trazidas pelo tempo cronológico sentidas nas suas dimensões *Física* (74 UR), *Psíquica* (33 UR) e *Social* (10 UR)

“Sei que já não tenho a força, a memória nem o estímulo que tinha no passado e que estas jovens agora têm...mas quem andou já não tem para andar (...)”. (E23, 2018)

Como o (meu) trabalho interfere na (minha) família (118 UR)

Os extratos discursivos deram conta que o exercício laboral foi percebido como uma sobrecarga no cuidar das suas famílias, sendo essa interferência manifestamente expressa pelas entrevistadas do género feminino - *As “Super Mulheres”* (62 UR).

“...e depois do trabalho, lá vou eu para o meu segundo emprego...não é que não goste de cuidar da minha família... mas, depois de tantos anos de levantar às 6 horas, deixar tudo

preparado para o dia dos meus filhos e marido, ir para o trabalho, vir fazer e dar o almoço, voltar para o trabalho até às 17horas, ir buscar os filhos à escola para os deixar nas atividades, entre elas, ir ao supermercado, regressar a casa, orientar banhos, fazer o jantar, tratar da loiça, deitar os miúdos, passar o serão a tratar das roupas...uf! Enfim, nós somos umas “Super Mulheres”. (E15, 2017)

Os relatos também deixaram transparecer que para muitos entrevistados o trabalho era tido como um “*Ladrão*” do tempo (56UR), uma vez que era responsável pela limitação do desejável espaço temporal para partilhar com a família, nomeadamente para dar apoio aos seus descendentes. (“Dava tudo para ter tempo para ajudar os meus filhos e criar os meus netos” (E29, 2018)

Como a (minha) família interfere no (meu) trabalho (198 UR)

Na percepção dos entrevistados, a família foi sendo tida como um *Estímulo de continuidade laboral* (112UR), como *Fonte de labilidade emocional em contexto laboral* (75UR) e, como *Impeditiva de progressão profissional* (11 UR).

O estímulo de continuidade laboral esteve relacionado com o facto de os entrevistados constituírem a mais relevante, senão mesmo a única, fonte de *Suporte económico* (88UR) das suas famílias (“...não fosse o sustento da minha família, decerto já teria pedido a minha reforma...” E27, 2018) e, por outro, porque para muitos a continuidade laboral constituía um refúgio de “*fuga*” ao problema (14 UR) familiar que se fora instalando ao longo do seu ciclo vital. (“Quando venho trabalhar esqueço tudo lá fora...é uma terapia para mim...coloco a minha máscara e ... Falar com as pessoas faz-me esquecer os meus problemas e conflitos lá de casa”. E24, 2017)

A família foi igualmente identificada como *Fonte de labilidade emocional* (75UR), o que na perspectiva dos respondentes os teria exposto a

uma acrescida gestão de emoções, em contexto laboral. (“Ai, sabe Deus, quantas vezes...a rir por fora...mas a chorar por dentro...Os utentes é que não têm culpa dos nossos problemas (...)”. (E14, 2017)

Foi ainda tida como *Impeditiva da progressão profissional* (11UR) na perspectiva de alguns entrevistados por “Os vários anos que tive em casa não me deixaram chegar onde queria [...], nem mesmo na altura em que eu era jovem era estimulada a ida para a escola” E11, 2017)..

DISCUSSÃO

4. Discussão

No âmbito do tema “*Como me sinto na (minha) família*”, a ambivalência identificada deu a compreender que, independentemente da área profissional em que operavam, todos os trabalhadores da saúde percecionavam distintas formas de “Estar”, de “Ser” e de “Sentir” em família⁸. Decorrente dessa diferenciação e do “investimento” sistémico que haviam operado com as suas famílias, terão resultado distintas percepções relacionais que os impeliram para a adoção de diferenciadas percepções de *Família Presente* e/ou *Família Ausente*. O recurso à expressão de “porto seguro”, enquanto ilustrativa categórica de *Família presente* veio reiterar que, ainda que grandes mudanças se tivessem vindo a operar nos “clássicos” modelos familiares, a instituição “Família” ainda permanece na atualidade a ser uma das células de referencia na construção da identidade e da harmonização do sistema de valores e afetos⁹. A percepção de *Família Ausente* retrata, porém, a outra face da sociedade atual, “fruto” dos emergentes desafios e ritmos que a vida ativa contemporânea imprime, levando à existência um certo distanciamento cada vez maior entre as famílias de origem¹⁰. Ou, por outro lado, da percepção de *carência de retorno* que nesta fase avançada da vida faz agudizar as relações de conflito ma- >

trimonial que se foram cristalizando com o tempo de vivência de casal¹¹. O tema *"Como me sinto no (meu) trabalho"* retratou algumas das possíveis identificações que os trabalhadores de mais idade estabelecem com aquele que é o seu ofício e com a equipa de trabalho, que os veio a acompanhar ao longo de todo um vasto percurso de vida ativa. Ainda que na área da saúde a identificação com o trabalho seja maioritariamente percecionada como *Satisfatória*, fruto da cumplicidade, do espírito de equipa e do clima organizacional que habitualmente se estabelece nas equipas de saúde^{12,13}, diversos autores^{14,15} partilham a ideia que os trabalhadores de mais idade tendem a por a sua capacidade para o trabalho em causa, por sentirem o Envelhecimento nas suas diferentes dimensões.

Os discursos evidenciaram o tema *Como o (meu) trabalho interfere na (minha) família*, dando a perceber que os muitos trabalhadores de mais idade o identificam como "um ladrão do tempo", por ocupar um grande período de espaço nas suas vidas, que numa fase mais avançada de envelhecimento se requeria mais livre para outras atividades que proporcionassem mais desenvolvimento e uma sensação mais prazerosa². Revelou ser ainda uma das principais causas do desconforto familiar percecionado, sendo esta mais evidente nas entrevistadas do sexo feminino, pela fluência discursiva bem marcada pela sobrecarga ao ponto de as fazer sentir "Super Mulheres". Esta assunção, na geração de mulheres que presentemente se encontra na proximidade da aposentação, terá resultado do processo de socialização e de diferenciação de género para a adoção de papéis que foi acompanhando a educação das várias gerações portuguesas. Fruto desta educação, que ainda hoje de alguma forma se faz sentir por comparação com o género masculino, os estudos recentes continuam a apontar que a

mulher permanece sobrecarregada com trabalho remunerado¹⁶ e que a par deste, acresce ainda o trabalho não remunerado, quando se trata de cuidar dos descendentes, dos ascendentes e das tarefas da casa¹⁷. Relativamente à forma *Como a (minha) família interfere no (meu) trabalho* foi possível perceber que para estes trabalhadores em idade mais avançada, ainda que de formas dispare, a família era tomada como um estímulo de continuidade laboral. Por um lado, como uma obrigatoriedade, já que para muitos este constituía a única fonte de *Suporte económico* para a sua família, por outro, como uma escolha, já que este constituía uma *"Fuga" do Problema*. O Suporte económico, no final da meia idade, toma efetivamente um significativo peso para a pessoa ponderar a sua saída do mundo laboral, mais ainda quando tem a seu cargo uma família composta por dependentes que entre outros apoios requerem um significativo apoio económico². No que diz respeito ao trabalho *"Fuga" do problema* este comportamento ilustra a resposta que muitos indivíduos adotam quando se trata de refugiar dos problemas e/ou relações conflituantes cuja fonte advém do sistema familiar^{18,19}. E, de facto, o local de trabalho é apenas um dos *settings* onde o trabalhador, enquanto pessoa, integra e contribui para a sociedade, razão pela qual a FIOH⁷, no seu modelo de promoção da capacidade para o trabalho refira que um dos patamares da casa tenha de ser os valores, as atitudes e a motivação que advém da família^{7,14}. Outra perspetiva emergente dos discursos dos respondentes foi a fonte de labilidade que a família poderá constituir para os trabalhadores, fazendo notar que o trabalhador é muito mais do que um operativo numa empresa mas é uma pessoa que traz consigo uma "bagagem" com todo um percurso e histórias de vida e que, por muito esforço que faça para as esconder, estas estarão

sempre de alguma forma expressas naquele que é o exercício das suas funções¹².

Ainda dentro da temática *Como a (minha) família interfere no (meu) trabalho*, um outro subtema que emergiu foi a família enquanto impeditiva da progressão profissional. Se alguns entrevistados este sentir fez alusão ao facto de a família ter estado sempre à frente das suas decisões de vida, na maioria dos casos, e mais particularmente para as mulheres respondentes, este achado reiterar a diferença de género que na sua época era bem marcante no que respeito à oportunidade de progressão laboral. Com efeito a família, ao longo do tempo, assumiu algum carácter de privação de tempo e de oportunidades com respeito a uma carreira profissional que era desejada de alcançar por algumas mulheres, quer pelo cuidado aos descendentes quer pela educação a que as mulheres estavam sujeitas¹⁷.

CONCLUSÕES

As evidências revelaram que a conciliação Família/Trabalho pode adotar diferentes cenários, em função daqueles que foram sendo os contextos de desenvolvimento dos indivíduos e suas famílias e, ainda, que os mesmos poderão assumir uma particular complexidade quando se está perante trabalhadores se apresentam com idade mais avançada e em final da vida ativa.

Os profissionais de saúde, nos contextos de equipa de saúde familiar (Cuidados de Saúde Primários) e de equipa de saúde ocupacional (Local de trabalho/Empresa), deverão estar mais sensibilizados para esta problemática e serem percussores de novas abordagens em saúde que sustentem a prática clínica e de investigação nesta área.

AGRADECIMENTOS

Um especial agradecimento à Universidade de Investigação em Saúde:

Enfermagem (UICISA:E), Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESENFC) e à Escola de Enfermagem da Universidade de São

Paulo (EE-USP), por constituírem parceiros na orientação do projeto de pós-doutoramento intitulado “Respostas adaptativas individuais

e familiares numa sociedade laboral tendencialmente envelhecida” que esteve na base da apresentação deste estudo. ▴



Referências

1. Bronfenbrenner, U. *A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados*. 2ª Ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. 272p.
2. Fonseca, A.M. *Reforma e reformados*. Coimbra: Almedina. 2011. 141p.
3. Loureiro, H. M. A. M. *Cuidar na “entrada na reforma”: uma intervenção conducente à promoção da saúde de indivíduos e de famílias*. Tese de doutoramento realizada na Secção Autónoma de Ciências da Saúde. Universidade de Aveiro, 2011. Disponível em <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/4159/1/tese.pdf>
4. Wright, L.; Leahey, M. *Nurses and Families: A Guide to Family Assessment and Intervention* (6th ed.). Philadelphia, PA: FA Davis C, 2013. 384p.
5. Loureiro, H. M. A. M. et al. Transição para a reforma: um programa a implementar em cuidados de saúde primários. Coimbra, Editora Candeias, 2015. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/283667090_Transicao_para_a_Reforma_Um_programa_a_implementar_em_Cuidados_de_Saude_Primarios
6. OIT. Trabalho e Família. Nota 8., 2011. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_8.pdf
7. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH). Modelo de Promoção da Capacidade para o Trabalho, 2014. Disponível em <https://www.ttl.fi/en/>
8. Bardin, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2001. 229p.
9. Walsh, F. Processos Normativos da Família: Diversidade e Complexidade. 4ªed. Porto Alegre: Artemed, 2016. 672p
10. Hanson, S. *Enfermagem de cuidados de saúde à família* (2ª Ed). Lisboa: Lusociência, 2005. 497p.
11. Goodman, M. *To much togetherness*. Springville: Bonneville Books, 2011. 116p.
12. Loureiro, H. *Promoção de uma vida saudável em local de trabalho*. Conferencia apresentada no Lançamento da Campanha Europeia intitulada “Locais de trabalho Saudáveis para todas as idades” EU_OSHA/ACT. Sintra/Portugal. DOI: 10.13140/RG.2.2.17404.33923. Abril 2016. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/311308604_Promocao_de_uma_vida_saudavel_em_local_de_trabalho
13. Chambel, M.J., Santos, M.V. Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26 (3), 2009. p. 275–86. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v26n3/v26n3a01.pdf>.
14. Imarinen, J., & Tuomi, K. Work ability of aging workers. *Journal of Work: Environment and Health*, 18(2), 2013, p. 8–10.
15. Diefendorff, J.; Stanley, J; Gabriel, A. Aging and Emotional labor Process. in *Facing the challenges of a multi-age workforce: a use-inspired approach*. Chapter 8. p.180-206. New York, Routledge, 2015.
16. CITE. Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2016. 157p.
17. Torres, A. et al. Homens e mulheres entre família e trabalho. 2ª Ed. Lisboa: DGEEP/CID, 2005. 236p.
18. Feijo, Marianne Ramos et al. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando fam.*, Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 105-19, jul2017. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso.
19. Alarcão, M. *(Des)Equilíbrios familiares: uma visão sistémica*. 3ª Ed. Coimbra: Quarteto, 2006. 374p.